



## Impacto del aumento al salario mínimo, para las trabajadoras de maquila en El Salvador

Hasta finales de 2016 el salario de las personas trabajadoras de maquila en El Salvador, es uno de los más bajos en Centroamérica. En El Salvador era de \$210.90, apenas cubría la canasta básica alimentaria que durante todo el año se cotizó entre los \$195.00 y hasta \$206.00 dólares. En diciembre de 2016, el Consejo Nacional del Salario Mínimo aprobó un aumento para todos los sectores laborales, quedando el salario de maquila en \$295.00, un aumento de alrededor de \$85.00.

**“Con el aumento al salario mínimo, ahora ya comemos los tres tiempos...”**

R. Granados, trabajadora de una maquila ubicada en San Marcos, tiene 14 años de trabajar como operaria en la empresa. Antes del aumento su salario era \$105 cada catorcena, \$210.00 mensual, sin incluir los descuentos, el salario mínimo más bajo en todos los sectores económico en el país, exceptuando el trabajo doméstico y agrícola. Tener un salario tan bajo tiene otras implicaciones además de los bajos ingresos. “Si uno quería sacar algún artículo en alguna casa comercial costaba que le dieran el crédito y para comprar una casa, si es madre soltera, no nos prestaban; la verdad es que de todas formas, cómo íbamos a pagar un crédito si ni para comer nos alcanzaba...”

“La situación de las trabajadoras de maquila es bien delicada, yo le doy gracias a Dios por este aumento que ha sido como de 85 dólares, porque con el salario que teníamos había compañeras que ya la última semana antes de pago ya no salían a almorzar, porque ya no tenían dinero, andaban solo con el pasaje del bus”, relata la trabajadora.



La Cámara de la Industria Textil, Confección y Zonas Francas de El Salvador, indica que en el país se cuentan al menos 17 Zonas Francas, en su mayoría de la industria textil y confección, donde laboran alrededor de 80 mil

Nos apo-



Este sitio cuenta con el apoyo financiero del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo, BMZ y la Iniciativa Cristiana Romero de Alemania (ICR). Los contenidos son de exclusiva responsabilidad de la REDCAM y en ningún momento expresan la opinión de BMZ e ICR.

Con una mirada tranquila, Rosa explica que esos días para que nadie se quedara sin comer, se organizaban y si alguien decía que no tenía nada para almorzar, todos aportaban aunque fuera un poquito para que comiera. “Unas compañeras han creado grupos solidarios y cuando alguien avisa que no tiene para comer el siguiente día, nos organizamos, una lleva aguacate, otra tortillas, queso, frijoles o arroz y así logramos hacer el almuerzo y compartir con la que no tiene

### **Nos endeudamos con los prestamistas**

Otra situación que señala Rosa que se considera una práctica común en las maquilas es que las trabajadoras realizan préstamos de dinero para poder terminar la quincena. “El problema es que muchas veces las mujeres tienen que prestar dinero para poder cubrir la semana antes de pago, porque ya no tienen para los pasajes, ni para la comida, la necesidad nos hace caer en estos préstamos. Nos pagaban jueves y el lunes ya no teníamos dinero, es allí donde nos toca salir a prestar para la semana”.

Rosa hace cuentas y concluye que estos préstamos al final les salen bien caros, ya que los intereses que cobran los agiotistas son muy altos. “Prácticamente es como 20 por ciento, porque ellos (prestamistas) cobran 2 dólares catorcenal, por cada 10 dólares prestados, quizás hasta caemos en un 40 por ciento en el mes, y es raro el que cobra un dólar por cada 10 dólares”.

Dependiendo las buenas referencias que tengan las mujeres, los prestamistas les pueden llegar a prestar hasta \$600.00 y \$500.00, pero generalmente los préstamos los hacen por poco dinero: \$25.00, \$50.00 y \$100.00. “ Por ahora, con el aumento que nos hicieron ya hemos prestando dinero, yo veo que mis compañeras ya se sienten más desahogadas, no es mucho, pero ya no pasamos tan apretadas como antes”.

Pese a las garantías que tienen las Zonas Francas y que les permite a las empresas de maquila obtener múltiples beneficios, principalmente fiscales tales como: exoneración en el pago de impuestos durante 10 años, facilidad y tasas preferenciales para poder exportar mercadería, así como también para la importación de materia prima y maquinaria, las personas que trabajan en este sector lamentan que estos beneficios no se traducen en buenos y mejores ambientes laborales, ya que las condiciones de trabajo en estos lugares generalmente son precarias y de alta violación a derechos laborales.

“Yo pienso que las empresas deberían de tener mejores prácticas que ayuden a las trabajadoras y trabajadores, como cooperativas, adelantos de salario y despensas familiares, de forma que la gente no tenga que andar prestando dinero con esos intereses tan altos. Donde yo trabajo si hay despensa, allí las compañeras pueden retirar alimentos básicos como frijol, azúcar, arroz y leche, para que se los descuenten a fin de mes, pero no todas las fábricas tienen este beneficio”.

Pese a las garantías que tienen las Zonas Francas y que les permite a las empresas de maquila obtener múltiples beneficios, principalmente fiscales tales como: exoneración en el pago de impuestos durante 10 años, facilidad y tasas preferenciales para poder exportar mercadería, así como también para la importación de materia prima y maquinaria, las personas que trabajan en este sector lamentan que estos beneficios no se traducen en buenos y mejores ambientes laborales, ya que las condiciones de trabajo en estos lugares generalmente son precarias y de alta violación a derechos laborales.

# Mujeres en desventaja laboral y económica en relación con los hombres, indicadores del mercado laboral salvadoreño 2016

La evaluación del mundo del trabajo es un elemento clave al considerar el proceso de desarrollo de un país, debido a que es un factor determinante en la inclusión y exclusión social de las personas por su relación con variables como ingresos, capital social, educación y salud entre otras. Es por ello, que debe evaluarse desde la igualdad de género, lo que implica reconocer el trabajo reproductivo y productivo.

El *trabajo reproductivo*, es aquel que produce atenciones y cuidados para la familia (alimentos, apoyo afectivo, educación, etc.) necesarios para la reproducción y el sostenimiento de la vida humana y que ha sido socialmente asignado a las mujeres. En contraste, el *trabajo productivo* produce bienes y servicios orientados al mercado, como resultado de un trabajo remunerado, este ha sido socialmente asignado a los hombres. El no tener acceso a un trabajo remunerado implica carecer de ingresos y por tanto, tener dificultades para adquirir bienes y servicios, lo que limita la autonomía de las mujeres.

La división sexual del trabajo implica que mujeres y hombres se aproximan de manera diferenciada al mundo laboral. Por un lado, durante las primeras etapas de la vida (niñez y adolescencia), se adquieren conocimientos, habilidades y capacidades, conforme a lo que la sociedad espera de cada uno de los sexos. Por otro lado, la demanda de trabajo les recibe de forma diferente, con expectativas específicas para cada uno de los sexos, reforzando así las desigualdades previas. A esto se suma el marco institucional que puede combatir o fortalecer las desigualdades de género en el trabajo. Laboral, ya que estas **desigualdades se tradu-**

La investigación “Mujer y Mercado Laboral 2016” realizada por ORMUSA, indica que la tasa de participación de las mujeres no llega al 50%, más de la mitad de mujeres en edad de trabajar no están en el mercado laboral o no tienen un empleo remunerado. A diferencia de los hombres, las tasas de participación laboral son más del 80%; estos resultados evidencian la división sexual del trabajo, con una clara especialización de los hombres en el trabajo productivo y de las mujeres en el trabajo reproductivo.

La población económicamente inactiva está constituida por quienes estando en edad de trabajar no lo hacen de forma remunerada, ni buscan activamente un empleo, algunas debido a los quehaceres domésticos y obligaciones familiares (71.6%). A diferencia de los hombres, que la principal razón por la que no trabajan es porque están estudiando (43.2%). Otro dato relacionado son las mujeres desocupadas o que dejaron su trabajo para dedicarse a las tareas de la casa (cuido de hijos-as, lavar, planchar, cocinar. En 2015, el 6.8% de las mujeres que estaban desocupadas abandonaron su trabajo para realizar tareas del hogar. Entre los hombres el porcentaje fue 0.2%.

## Tasas de desempleo

En 2007, las tasas de desempleo de las mujeres era de 3.7 pasando a 5.0 en 2015. En los hombres, el desempleo era de 8.2 en 2007; y 2015. La tasa de desempleo de las mujeres se incrementó en los años 2009 y 2010, como producto de la crisis internacional que afectó particularmente a la maquila y no logra recuperar el nivel previo, incluso en 2015. La tasa de desempleo

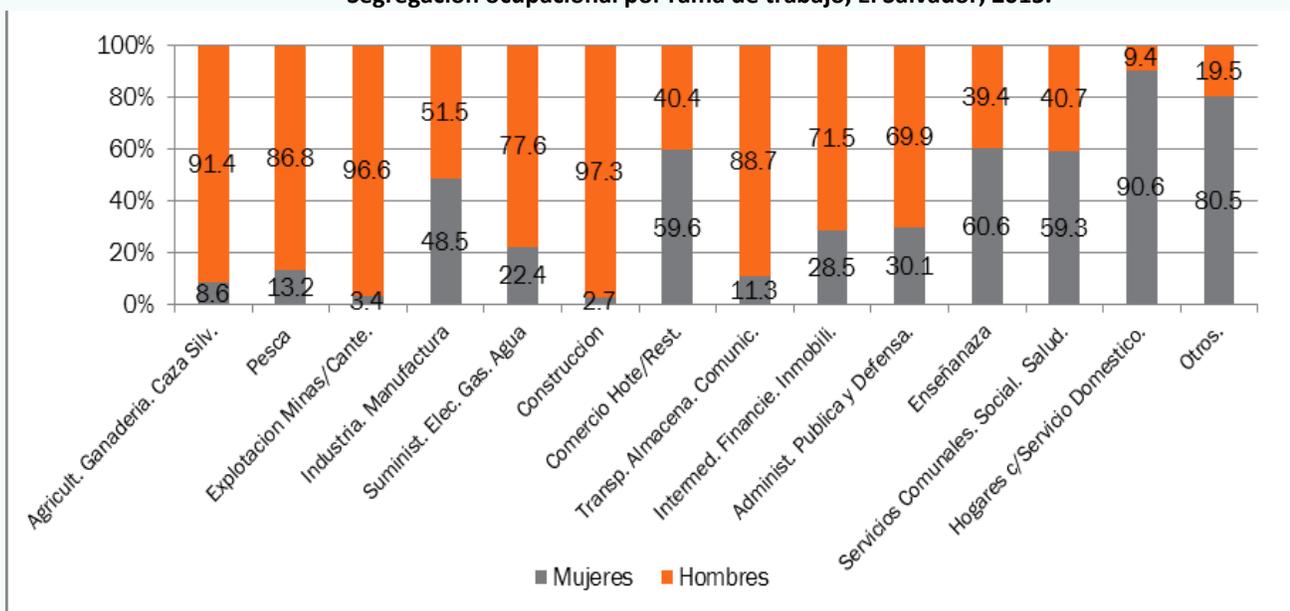
## Composición sectorial del empleo

Una de las características de la discriminación en razón de género en el mercado de trabajo es la segregación ocupacional, es decir la concentración de mujeres y de hombres en determinadas actividades económicas. El gráfico 5 muestra la participación de mujeres y hombres por rama de actividad económica en el año 2015, hay áreas específicas donde existe mayor concentración de mujeres, por lo que pueden calificarse como *feminizadas* y en otras hay mayor concentración de hombres, por lo que pueden calificarse como *masculinizadas*.

Las ramas de actividad económica feminizadas o con mayor concentración de mujeres ocupadas son: comercio, hoteles y restaurantes; enseñanza; servicios comunales, sociales y de salud; hogares con servicios domésticos y otros. Las ramas masculinizadas o con mayor participación de hombres son: agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca; explotación de minas y canteras; suministro de electricidad, gas y agua; construcción; transporte almacenamiento y comunicaciones; intermediación financiera e inmobiliaria y administración pública y defensa.

El sector que presenta más equidad es el de manufactura, aunque dentro de las áreas en las que subdivide esta rama hay concentración de mujeres y hombres en industrias específicas. Estas concentraciones obedecen a los roles de género, es decir el papel, función o representación que juega una persona dentro de la sociedad, basado en un sistema de valores y costumbres, que determina el tipo de actividades que ésta debe desarrollar. De tal forma, que los trabajos que usualmente realizan las mujeres en el mercado de trabajo, son “extensiones sociales” del trabajo doméstico que realizan en las casas, como: enseñanza, hogares con servicios domésticos, comercio, servicios sociales, comunales y de salud.

Segregación ocupacional por rama de trabajo, El Salvador, 2015.



Fuente: Elaboración propia con información del Ministerio de Economía. Dirección General de Estadística y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. Año 2015.

## ***Propiedad de las empresas***

Como propietarias de las empresas o centros de trabajo, la participación de las mujeres siempre es inferior a la de los hombres, ya que la mayor cantidad de empresas está en manos de los hombres. En 2007, la participación de las mujeres en la categoría patronal fue del 3.2% y los hombres de 5.5. En el año 2010, para las mujeres fue de 2.9 y 5.0 para los hombres; al año 2015, se ubicaban en 3.2 y 5.3, manteniendo las mujeres una posición desfavorable.

## ***Estabilidad en el empleo***

En la categoría de asalariadas permanentes, las mujeres muestran menores tasas de inserción o presencia que los hombres. Es importante señalar que desde 2013 hay una tendencia al incremento de estos porcentajes para ambos sexos y particularmente entre las mujeres, por lo que entre 2013 y 2015 se reduce la diferencia entre ambos. En 2015, los hombres en empleos permanentes suman el 41.7 y las mujeres, el 36.2%.

## ***Acceso a puestos con toma de decisiones***

La investigación refleja que un menor porcentaje de mujeres se insertan en puestos de dirección y funcionariado, en relación a los hombres, lo mismo sucede en los cargos directivos y de funcionariado, es decir personas que toman decisiones o ocupan puestos de dirección, organización de equipos de trabajo. Con excepción del año 2013, un menor porcentaje de las mujeres en comparación con los hombres se encuentran en este grupo, esto significa que las mujeres tienen menores posibilidades de ejercer funciones de liderazgo, ya que este rol se ha asignado socialmente y de manera prioritaria a los hombres.

## ***Brechas salariales***

Otro signo de discriminación en los mercados de trabajo son las desigualdades salariales que afectan a las mujeres. En 2015, el salario promedio de las mujeres era de \$272.05 y el de los hombres, de \$322.0. En este período las mujeres ganaban sólo el 84.5% del salario que ganan los hombres. Hay una leve mejora entre 2007 y 2015, pasando de 82.3% a 84.5%, pero la diferencia continúa siendo significativa a favor de los hombres. Estas diferencias persisten aun tomando en cuenta los años de escolaridad aprobados. Las brechas salariales desfavorables para las mujeres están presentes en todos los años de escolaridad, las mayores desigualdades se dan en los tramos de 4 a 6 años de estudio (siendo del 77.2) y de 7 a 9 años (73.9) en relación con los hombres. La proporción salarial por grupo ocupacional indica que el grupo de técnicos y profesionales, es el único que presenta un resultado favorable para las mujeres. Los grupos que evidencian mayores diferencias son trabajo agrícola y pesquero; artesanal y operarias, estos dos últimos emplean a un buen número de las mujeres asalariadas.

## ***Calidad del empleo***

En el subempleo se encuentran las personas que trabajan involuntariamente menos de 40 horas a la semana (sub-empleo visible) o que trabajan 40 horas o más a la semana pero reciben un ingreso menor al salario mínimo establecido. En todo el período analizado, se evidencia que las mujeres se encuentran en el sub-empleo. Las tasas de sub empleo eran en 31.8 para los hombres y 35.6 para las mujeres, en el año 2007. A 2015, se ubican en 30.6 para los hombres y 33.0 para las mujeres.

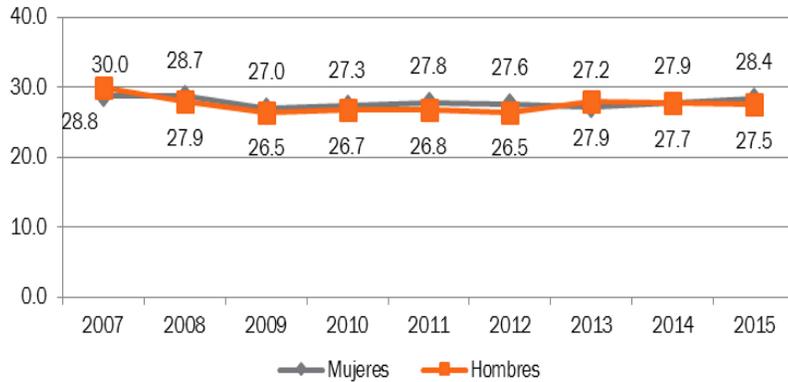


## Tasas de informalidad y baja cobertura social

El sector informal es el segmento del mercado de trabajo compuesto por personas asalariadas y trabajadoras familiares en establecimientos de menos de 5 personas y quienes trabajan por cuenta propia. En esta área se concentra una buena cantidad de mujeres. En 2007, la tasa de informalidad de las mujeres era de 55.1 y de 41.1 para los hombres; en cambio, en 2015 disminuyó para los hombres a 38.1 para los hombres y aumentó a 47.5 para las mujeres.

Registros del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) indican que la cobertura es baja para mujeres y hombres, ya que las diferencias no superan el 1.1 punto porcentual. En la mayor parte del período 2007-2015, las mujeres cotizantes es mayor que el presentado por los hombres. Esto se explicaría por el peso que tiene el trabajo agrícola entre los hombres, sector caracterizado por la contratación de empleo temporal y sin prestaciones de seguridad social.

Gráfico 14. Porcentaje de cobertura del ISSS respecto a la PEA por sexo. 2007-2015.



Tomado de Mujer y Mercado Laboral 2016, ORMUSA.

## Sindicalización

El ejercicio al derecho a la conformación de sindicatos entre la población trabajadora contribuye a garantizar el cumplimiento de otros derechos como jornada laboral, salarios mínimos, pago de horas extras, no discriminación, entre otros.

En 2014, el Ministerio de Trabajo registró 280,772 personas activas en los sindicatos, de los cuales 56,400 eran mujeres, equivalente al 20% del total de población sindicalizada. Los niveles de cobertura entre la población ocupada son de 5.0% entre las mujeres y 14.7% entre los hombres. Significa que los hombres tienen mayor participación de sindicalización que las mujeres, puesto que de cada 100 hombres ocupados 14 pertenecen a un sindicato y de cada 100 mujeres ocupadas solo 5 están integradas a un sindicato.

Indicadores	2007		2015	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Tasa de participación específica	46.7	81.0	46.7	80.2
Tasa de desempleo	3.7	8.2	5.0	8.4
Porcentaje de ocupación en categoría patronal	3.2	5.5	3.2	5.3
Porcentaje de ocupación en trabajo asalariado permanente	35.9	40.7	36.2	41.7
Porcentaje de ocupación en grupo de dirección y funcionariado	0.9	2.1	1.5	1.6
Ratio salarial	82.3		84.5	
Tasa de sub-empleo	35.6	31.8	33.0	30.6
Tasa de informalidad	55.1	41.1	47.5	38.1
Tasa de cobertura del ISSS en la PEA	28.8	30.0	28.4	27.5
Porcentaje de personas ocupadas en pobreza	25.0	31.6	27.4	33.6
Cobertura sindical	n.d.	n.d.	5.0	14.7

Fuente: Informe Mujer y Mercado Laboral 2016.