



Dignificar la vida

“Los derechos consagrados en favor de los trabajadores son irrenunciables” Art. 52 Constitución de la República de El Salvador.

Recientemente el tema de las *pensiones* se ha ubicado en la coyuntura nacional, motivado por la unión de la fuerza trabajadora desde la cual han surgido diferentes propuestas, entre ellas la que plantea que debe ser el Estado el que, de nuevo, administre los fondos para su retiro. Luchan por contar con pensiones dignas, que permitan cubrir sus gastos de vida, salud, recreación y bienestar.

El tema de seguridad social para las personas adultas mayores se vuelve sensible, al reconocer que “han dejado buena parte de sus vidas, muchas veces en empleos precarios, pero que también ha ahorrado soñando en que tendrán una pensión, que les permitirá una jubilación digna.



Figura 1. Pensiones y acceso a medicamentos.
Foto: Área de Comunicaciones de ORMUSA

El caso de Rosi Montiel es el de mucha gente. Ella es una enfermera jubilada y quien, al abordarla, detalla su situación de pensionada: “Espero que no toquen el dinero de los jubilados, después de toda una vida de trabajo, es lo único que tenemos para medicamentos, para tener la salud estable, después de dejar nuestros mejores años con nuestros servicios a la institución”. Señorita Monthiel le decían sus pacientes. En su juventud trabajó para el Ministerio de Salud y clínicas privadas: “mi vida laboral fue de entrega y servicio por mis pacientes, dejé mis mejores años, hubo tiempo que deseé no me retuvieran prestaciones por necesidad, pero veía como hacer porque pensaba en el futuro” relató a ORMUSA. Esta es una historia de los miles de mujeres que cotizaron toda su vida pensando en tener una pensión buena para ellas y su familia y con el modelo de pensiones actual, ese sueño está muy lejos de concretarse.

El Salvador fue uno de los países latinoamericanos que entró en la tendencia de la privatización y, en 1998, comienza el “ensayo de la privatización de las pensiones” e ingresan al país las empresas Administradoras de Fondos de Pensiones, conocidas como AFP.

Con la privatización se prometió que, los costos por administrar las pensiones serían mínimos, sin embargo, sucedió todo lo contrario. El Estado identificado como “obeso” era un monopolio ineficiente, así era visto. Al dejar entrar al mercado varias AFP se suponía que traerían la competencia necesaria para minimizar los costos, pero no fue así.

Figura 2. Mapa que muestra los 18 países que revirtieron el sistema de privatización de las pensiones. Fuente: OIT, 2018

Las pensiones y la desigualdad de género

Una preocupación recurrente en la mente de la población que está por jubilarse es ¿por qué mi pensión ahora será tan baja?

Las personas que recién se han jubilado o que están por hacerlo, muestran preocupación e indignación ante la disminuida pensión que recibirán, después de haber trabajado por más de 25 años para lograr una jubilación que satisfaga sus necesidades básicas.

El grupo poblacional con mayores impactos por pensiones tan bajas sigue siendo las mujeres. Con las reformas realizadas por la Asamblea Legislativa al sistema de pensiones, las cuotas de pensiones son paupérrimas.

La tasa de reemplazo (cuota de pensión que recibe una persona jubilada en relación con el salario mensual) no llega a más del 30 %. Es decir que, si una persona ganaba antes USD 1000, su pensión solo será aproximadamente de USD 300.

Estas cifras han puesto en alerta a la mayoría de las personas trabajadoras en condición de jubilarse y les ha obligado a retrasar ese beneficio, con tal de que sus ingresos no se vean reducidos significativamente, aún, si se sienten personas productivas.

Esta situación pone en desventaja a las mujeres, principalmente aquellas con menos ingresos que sus pares hombres.

Entre las principales diferencias de género en los sistemas de pensiones se encuentran las brechas de cobertura y de monto de las prestaciones. Por una parte, estas brechas provienen, de manera indirecta, de las diferencias salariales, del tipo de

Tabla 1

País	Antes de la privatización	Después de la privatización
Argentina	6.6 % (1990)	50.8 % (2002)
Bolivia	8.6 % (1992)	18.1 % (2002)
Colombia	2.6 % (1993)	25.9 % (2002)
Chile	8 % (1980)	19.5 % (2002)
El Salvador	7.8 (1996)	21.3 % (2002)
Perú	Nd.	30.5 % (2002)
México	Nd.	40.3 % (2002)
Uruguay	6.1 % (1990)	18.2% (2002)

Costos administrativos antes y después de la privatización de las pensiones en porcentaje de las contribuciones

Fuente: CELAG, 2019

La evidencia es más que categórica: todos los costos aumentaron luego de la privatización. La experiencia demostró que el sector privado no necesariamente es más eficiente.

También se comprobó que la ineficiencia fue solo una justificación para lucrarse con los ahorros de la población trabajadora. El mercado no garantiza, necesariamente, que exista una minimización de los costos. De hecho, lo que pasó es que un mercado oligopólico privado dio paso a abusos y cobros excesivos hacia quienes obligaron a afiliarse en casi todos los países de América Latina.

En 2018, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dio a conocer el estudio denominado *La reversión de la privatización de las pensiones (OIT, 2018)*, al que la secretaria general de la Internacional de Servicios Públicos (ISP), Rosa Pavanelli indicó que “Revela con crudeza la hipocresía de la privatización de las pensiones, que básicamente institucionaliza el robo de los salarios de los trabajadores. Muestra la falta de moral de los



neoliberales, que sabían exactamente lo que estaban haciendo”.

empleo y de la participación en el mercado laboral. Si bien ha habido un aumento en la participación laboral femenina, la tasa de ocupación continúa siendo distinta entre hombres y mujeres.

En América Latina más de la mitad de las mujeres están ocupadas en sectores de baja productividad y, de estas, el 82.2 % no cotiza en ningún sistema de pensiones. Las mujeres son quienes realizan trabajos de manufactura, agricultura y servicio doméstico, tareas que, además de ofrecer menores remuneraciones, en muchas ocasiones se realizan de manera informal y, por tanto, no incorporan un seguro contra la vejez e invalidez, de acuerdo con el estudio *Los sistemas de pensiones en la encrucijada. Desafíos para la sostenibilidad en América Latina*, CEPAL, 2018.

El mismo documento hace ver que en 2016, América Latina y el Caribe presentó un promedio de ocupación del 75 % en hombres y del 49,9 % en mujeres. A esto se suma que un 51,8 % de las mujeres se encuentran empleadas en sectores de baja productividad, cifra que en el caso de los hombres corresponde al 46.2 %. Es decir que, además de participar menos en el mercado laboral, las mujeres, al emplearse en trabajos de menor productividad, acceden a menores salarios y condiciones laborales más precarias.

En El Salvador, la diferencia salarial entre hombres y mujeres es evidente. La Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2018 detalla esa disparidad.

Tabla 2
Salario promedio mensual por sexo según grupo ocupacional

Grupo ocupacional	Hombre (USD)	Mujer (USD)	Diferencia (USD)
Trabajadores no calificados	214.28	167.58	46.70
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	273.06	266.14	6.92
Oficiales, Operarios y artesanos de artes mecánicas y otros	334.96	203.86	9.060

Trabajadores de los servicios y Vendedores de comercios y mercados	370.06	364.66	131.10
Fuerzas Armadas	327.41	303.40	24.01
Operadores de instalaciones, máquinas y montadores	356.10	316.23	43.35
Empleados de Oficina	450.24	406.89	43.35
Técnicos y profesionales de nivel medio	513.39	495.83	17.95
Profesionales, científicos e intelectuales	667.87	595.44	72.43
Poder Ejecutivo, Legislativo, Directores de Administración Pública	756.39	751.72	4.67

Fuente: elaboración propia con datos de la EHPM, DIGESTYC

Hombres y mujeres no se insertan de forma homogénea al mercado laboral y, segundo, no todos pueden aportar por igual (salarios diferenciados en mismos ámbitos de trabajo). Con el sistema de pensiones actual, en el primer caso, la equidad de género fue seriamente golpeada y la inequidad para las mujeres se exacerbó.

El sistema privado exigió un mayor número de contribuciones para acceder a una pensión mínima, lo cual afecta desigualmente a las mujeres que han tenido, históricamente, menos oportunidades en el mercado laboral y cotizan menos años.

Diversidad de estudios demuestran el quebranto que las AFP hicieron a las pensiones de quienes solo buscan un retiro digno, en especial a las mujeres. Ahora, toca a las entidades competentes asumir la responsabilidad de plantear un sistema de pensiones acorde a la realidad y que beneficie a la población trabajadora y no más a las empresas administradoras de pensiones; y a la población exigir salarios y pensiones justas.

El sistema de pensiones no existe lo que tenemos es un sistema de ahorro obligatorio, en que cada trabajador entrega una parte de su salario a empresas privadas para que se lucren por décadas y entreguen dividendos de hambre a los ancianos. José Miguel Insulza, exsecretario general de la Organización de Estados Americanos.

Salario mínimo justo

Hablar de salario mínimo justo en El Salvador, es también hablar de justicia laboral y para las mujeres sí hay una clara y mayor afectación. En el país, de cada 100 mujeres 59 son quienes están asumiendo la jefatura del hogar, son madres solteras, por tanto, sostén económico familiar.

En el país, el salario mínimo en el sector de comercio, servicios, industria llega a USD 304.17; en la maquila textil, la confección, el sector agropecuario, la temporada de cosecha es de USD 299.30; montos que están por debajo de la línea de pobreza monetaria reconocida por el Ministerio de Economía.

ORMUSA y otras organizaciones presentaron al Ministerio de Trabajo y Previsión social en abril de 2019 una “Propuesta de ajuste a los salarios mínimos urbanos y rurales para superar la línea de la pobreza”, agrupándolo en un solo salario mínimo de USD 401.16 en el área urbana con el propósito de que pueda entrar en

vigor a partir de enero de 2020, con un incremento del 15 % para el 2021.

Para el área rural, la propuesta es de incrementar al 10.02 % para el sector recolección de caña de azúcar y para el beneficio de café USD 250.00 y un incremento del 15 % en todos los sectores rurales en el año 2021.

La propuesta se sustenta con cálculos cuantitativos oficiales de pobreza monetaria relativa, la cual se mide como el gasto de dos canastas básicas de alimentos.

Esta propuesta elaborada por las organizaciones de la sociedad civil, incluyendo a ORMUSA, deberá ser retomada por el Consejo del Salario Mínimo (CSM), el cual, hasta la fecha, se encuentra sin funcionar, ya que aún no se han elegido las personas representantes de los tres sectores que lo integrarían.

De lograrse la aprobación del incremento en el salario mínimo, este permitiría cubrir las necesidades básicas mínimas de las familias salvadoreñas.

Tabla 1. Canasta básica urbana 2016-2019

Año	Urbana												Promedio anual
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
2016	206.54	205.13	201.53	199.70	201.55	198.83	200.45	199.21	198.63	196.65	196.97	194.58	199.98
2017	194.57	196.69	194.75	198.20	195.20	198.45	203.51	199.20	196.87	197.79	199.77	200.39	197.95
2018	200.19	197.50	196.53	197.15	196.57	198.76	200.76	199.73	199.36	199.74	202.90	200.86	199.17
2019	200.96	200.58	200.19	200.53	199.84	202.37	200.68	199.49	0.00	0.00	0.00	0.00	200.58

Fuente: EHPM -DIGESTYC

Tabla 2. Canasta básica rural 2016-2019

Año	Rural												Promedio anual
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
2016	148.11	144.31	141.81	141.20	143.22	143.05	140.77	143.02	144.27	139.92	141.51	138.91	142.51
2017	141.43	143.71	139.53	144.65	134.69	138.84	141.38	138.03	138.15	138.22	137.35	137.84	139.49
2018	140.72	138.94	142.39	143.22	138.81	141.18	144.29	149.44	149.04	148.89	150.74	150.57	144.85
2019	144.91	143.40	145.57	144.04	145.78	144.43	144.14	145.35	0.00	0.00	0.00	0.00	144.70

Fuente: EHPM -DIGESTYC

Sin protección contra la violencia y el acoso en el ámbito laboral

Si El Salvador no ratifica el Convenio 190, las personas trabajadoras quedarán desprotegidas, porque la normativa nacional aun es dispersa e insuficiente para generar los mecanismos específicos y adecuados que garanticen un mundo libre de violencia laboral, especialmente para las mujeres y otros colectivos históricamente excluidos.

El sector laboral, organizaciones sociales y sindicales se encuentran expectantes por la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), instrumento jurídico que visibiliza el acoso y la violencia laboral. Este tipo de violencia, a lo largo de la historia, ha afectado más a las mujeres por las relaciones de poder y de género. La ratificación garantizaría los avances que, en materia laboral, el país ha alcanzado hasta la fecha.

En agosto de 2019, durante la reunión XXXII de la Asamblea Ordinaria de la Federación de Entidades Privadas de Centroamérica, Panamá y República Dominicana (FEDEPRICAP), que reúne a las siete cúpulas de empresas privadas de la región, acordaron promover una acción conjunta con los gobiernos de la región, a fin de solicitar la no ratificación del Convenio 190 de la OIT. Lo anterior sumado al pronunciamiento emitido por los empleadores, según ellos, con el propósito de no

perjudicar la generación de empleo. En El Salvador, la circulación del comunicado estuvo a cargo de la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP), instancia que dio a conocer su postura por diversos medios informativos.

Para Carmen Urquilla, como parte de la Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres, CEDM, “la postura de ANEP es totalmente incoherente y que va contraria a los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras. Tristemente, la empresa privada del país se ha caracterizado por ser el mayor vulnerador de los derechos laborales. El año pasado (2018), la ANEP apoyó una campaña y manifestaron estar de acuerdo con la erradicación de la violencia, ¿por qué no erradicarla, entonces, dentro de los lugares de trabajo?”, enfatizó.

En la 108.a Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la OIT, en la que se presentó el Convenio 190 y la Recomendación 206 por medio de los cuales se busca promover la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, la votación concluyó con 439 votos a favor (incluido el de los sindicatos de El Salvador), 30 abstenciones, (decisión que tomó el Gobierno de El Salvador) y 7 votos en contra (incluida la empresa privada de El Salvador).

Referencias bibliográficas:

CELAG (2019). 40 años de privatización de las pensiones: ¿qué nos dejaron? Centro Estratégico Latinoamericano de Geopolítica. Recuperado de <https://www.celag.org/40-anos-privatizacion-pensiones-que-dejaron/>

ORMUSA (2019). Comunicado de prensa sobre la no ratificación del convenio 190 de la OIT. Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA). Recuperado de <http://ormusa.org/>

ANEP (2019). Comunicado de prensa XXXII Asamblea Ordinaria de presidentes de la Federación de Entidades Privadas de Centroamérica, Panamá y República Dominicana (FEDEPRICAP), publicado por Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP). Recuperado de <https://twitter.com/ANEPElSalvador/status/1159927524161478656/photo/1>



Con el apoyo de:



La presente publicación ha contado con el apoyo financiero de la Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF), el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ), la Iniciativa Cristiana Romero de Alemania (ICR), la Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo (AVCD) y la Fundación para una Sociedad Justa (FJS). Los contenidos son de exclusiva responsabilidad de ORMUSA y en ningún momento expresan la opinión de las agencias y organizaciones donantes.