



Observatorio centroamericano de violencia laboral



INFORME ANUAL 2019



con el apoyo de:



Informe regional sobre la situación de la violencia laboral 2019 (compilación)

La elaboración y publicación de este informe ha sido posible gracias a la asistencia técnica y financiera de Ministerio Federal Alemán de Cooperación y Desarrollo (BMZ), Iniciativa Cristiana Romero (CIR), Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo (AVCD), Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP) y Fundación por una Sociedad Justa (FJS). El contenido es responsabilidad exclusiva de ORMUSA.

Informe regional sobre la situación de la violencia laboral 2019 (compilación)
Copyright © ORMUSA

Directora Ejecutiva ORMUSA
Jeannette Urquilla

Programa de Derechos Económicos y Laborales y Acceso a la Justicia
Coordinadora
Silvia Urquilla

Equipo de Investigación:
Vilma Vaquerano
Brenda Trinidad
Flor Méndez
Jennifer Cogoux

Edición
Jorge Vargas Méndez

Diseño de portada
Marco Molina

Revisión final
Jeannette Urquilla

Diagramación e impresión
Impresos Continental S.A. de C.V.
Julio 2020

Se autoriza el uso de la información aquí contenida, siempre y cuando se haga la respectiva cita de fuente.

Índice

Contenido	Página
Presentación.....	7
Introducción.....	8
I. Normas e instrumentos internacionales para la prevención, atención y sanción de la violencia laboral	11
II. Salarios mínimos vigentes período 2019-2020.....	14
III. Situación de la violencia laboral en los países analizados.....	15
III.1. El Salvador	15
Conclusiones y recomendaciones.....	33
III.2. Guatemala	39
Conclusiones y recomendaciones.....	47
III.3. Honduras	51
Conclusiones y recomendaciones.....	61
III.4. Nicaragua.....	65
Conclusiones y recomendaciones.....	72

Lista de cuadros, tablas y gráficos

Cuadro 1. Consolidado de acuerdos prioritarios de la OIT y otros relativos a los derechos de las mujeres.....	13
El Salvador	
Tabla 1. Denuncias por acoso sexual según sexo, El Salvador, período 2014-2019.	17

Informe regional sobre la situación de la violencia laboral 2019

Tabla 2. Imputaciones por delito de acoso sexual, según sexo, El Salvador, 2019	18
Tabla 3. Víctimas de discriminación laboral, según sexo, El Salvador, período 2014-2019	20
Tabla 4. Imputaciones judicializadas por el delito de discriminación laboral, según sexo, El Salvador, período 2014-2019	21
Tabla 5. Casos de coacción al ejercicio de la libertad sindical y derecho de huelga, según sexo, El Salvador, período 2014-2019.....	22
Tabla 6. Imputaciones judicializadas en casos de coacción al ejercicio de la libertad sindical y derecho de huelga, El Salvador, años 2014, 2017 y 2018	22
Tabla 7. Afiliaciones a AFP, según sexo, El Salvador, 2018 y 2019.....	24
Tabla 8. Perfil epidemiológico de personas atendidas en el ISSS, según sexo, El Salvador, 2019 ...	25
Tabla 9. Montos pagados en el ISSS por incapacidades otorgadas, El Salvador, 2019	26
Tabla 10. Víctimas del delito de infracción de las condiciones laborales o de seguridad social, según sexo o género, El Salvador, período 2016-2019	26
Tabla 11. Imputaciones por el delito de infracción de las condiciones laborales o de seguridad social, según sexo o género, El Salvador, 2018.....	27
Tabla 12. Víctimas del delito de apropiación o retención ilegal de cuotas laborales, según sexo o género, El Salvador, período 2014-2019	27
Tabla 13. Imputaciones por el delito de apropiación o retención ilegal de cuotas laborales, según sexo o género, El Salvador, período 2014-2019	28
Tabla 14. Salario promedio mensual (dólares) de personas ocupadas, según sexo y rama de actividad económica, El Salvador, 2019	30

Guatemala

Tabla 1. Ingreso laboral de mujeres y hombres, Guatemala, 2019	40
Tabla 2. Ingreso promedio mensual de personas ocupadas, según sector económico y sexo o género, en quetzales, Guatemala, 2019	41

Tabla 3. Cierres de fábricas o despidos masivos de personal registrados por el Ministerio de Trabajo, Guatemala, 2019.	43
---	----

Tabla 4. Denuncias de despido en diversos sectores laborales, Guatemala, 2019.	45
---	----

Lista de gráficos **El Salvador.**

Gráfico 1. Salarios mínimos vigentes año 2019-2020.	14
--	----

Gráfico 2. Denuncias por violación al derecho al trabajo en instituciones gubernamentales, El Salvador, 2018-2020	31
---	----

Gráfico 3. Denuncias por violaciones al derecho al trabajo según institución del Estado, El Salvador, 2018.	31
--	----

Gráfico 4. Denuncias por violaciones al derecho al trabajo según institución del Estado, El Salvador, 2019.	32
--	----

Gráfico 5. Denuncias por violaciones al derecho al trabajo según institución del Estado, El Salvador, enero-mayo 2020.	32
---	----

Nicaragua

Gráfico 1. Lesiones físicas por accidentes de trabajo y riesgo profesional, según sexo o género, Nicaragua, 2018 y 2019.	67
---	----

Gráfico 2. Distribución de personas aseguradas en el INSS según sexo o género, Nicaragua, 2018.	69
--	----

Presentación

El presente informe recopila y analiza información de fuentes oficiales y organizaciones de la sociedad civil sobre indicadores importantes vinculados al respeto de los derechos laborales y la violencia laboral, especialmente en la maquila textil, relativos a El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua. Se abordan brechas salariales entre hombres y mujeres y en el acceso a la seguridad social, así como las denuncias por acoso sexual, acoso laboral, cierre de fábricas y otros indicadores relativos a los derechos laborales.

En este marco la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que la violencia laboral está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo -incluidos los viajes de ida y vuelta a él- que pongan en peligro implícita o explícitamente su seguridad, su bienestar o su salud. Y que a pesar del reconocimiento de la violencia psicológica la existencia de esta se ha subestimado durante largo tiempo y solo ahora recibe la debida atención; asimismo, señala que actualmente este tipo de violencia es uno de los problemas prioritarios en el lugar de trabajo. La violencia física es el empleo de la fuerza física contra otra persona o grupos, que produce daños físicos, sexuales o psicológicos¹.

En la primera parte se presentan los acuerdos prioritarios de la Organización Internacional del Trabajo, del Sistema de Naciones Unidas y Sistema Interamericano los cuales han sido ratificados o no por cada Estado; en la segunda parte, se muestran los principales indicadores en violencia laboral con un breve análisis de contexto socio económico de cada país, y finalmente se presentan algunas conclusiones y recomendaciones.

¹ Organización Internacional del Trabajo (2002). Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud. Ginebra. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160911.pdf

Introducción

La Red Centroamericana en Solidaridad con las Trabajadoras de la Maquila presenta el resumen anual de la situación de los derechos laborales en El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua, correspondiente a 2019. Este analiza información de fuentes oficiales y de sociedad civil sobre indicadores claves en torno a los derechos laborales y la violencia laboral en el mundo del trabajo y especialmente en la maquila textil, con énfasis en brechas de género en los ingresos, acceso a la seguridad social, acoso sexual, acoso laboral, cierre de fábricas y otras denuncias por irrespeto a los derechos laborales.

El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso 2019, define como violencia y acoso en el mundo del trabajo a un “conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de las mismas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que causen o sean susceptibles de causar, daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y violencia y acoso por razón de género; designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual” (Art. 1); además, señala que “la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o conceptos separados” (Art.2).

Este convenio no ha sido aprobado por ningún país centroamericano, simbolizando la posición de indiferencia y apatía de gobiernos regionales y el empresariado en torno a los derechos laborales, pero la definición que comparte, orienta el marco de referencia de algunos ejes temáticos analizados en este estudio, por ejemplo, situación de acoso sexual, acoso laboral, brechas de ingresos de las mujeres, seguridad social y denuncias por violaciones a los derechos laborales.

Sin embargo, es evidente la carencia de registros y de seguimiento de las denuncias de las trabajadoras en algunas instituciones gubernamentales, las cuales adicionalmente no presentan datos desagregados por sexo y además se resisten a hacer pública toda información clave que permita dimensionar la problemática.

El periodo analizado coincide en el contexto económico y social convulsionado por las crisis políticas en la región caracterizadas por economías precarias, realidad a la que se ha sumado la crisis de salud sin precedentes causada por la pandemia del COVID 19, debido a la cual los gobiernos de la región emitieron una serie de decretos ordenando cuarentena domiciliaria, restricción de la movilización y suspensión de labores en el sector público y privado. En ese contexto, rubros como la maquila, turismo y servicios, son algunos de los más afectados y coincidentemente donde tiende a concentrarse gran cantidad de mano de obra femenina.

Así, millares de trabajadoras que dependen de un salario precario para subsistir han experimentado despidos masivos, suspensiones laborales, reducciones salariales y otras violaciones a los derechos laborales en los cuatro países previamente afectados por la desigualdad social, económica y de género, mismas que han agudizado las brechas entre mujeres y hombres que participan en el mercado laboral. De modo que la crisis causada por el COVID, y sus efectos en las economías mundiales, incrementará la precariedad laboral de las trabajadoras al impactar en las fuentes de empleo y, en consecuencia, en los ingresos de los sectores formal e informal de la economía. Esto evidencia que en cualquier medida de reactivación económica o de fomento del empleo será un imperativo que se haga desde la perspectiva de género para corregir las brechas desfavorables a las mujeres y al mismo tiempo contribuir verdaderamente al desarrollo y bienestar de su población, siendo un primer paso atender la violencia en los centros de trabajo de cada país.

I. Normas e instrumentos internacionales para la prevención, atención y sanción de la violencia laboral

Los Estados de El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua han ratificado diversos convenios relativos a los derechos laborales e instrumentos sobre derechos humanos de las mujeres, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Para), instrumentos internacionales que marcan el compromiso de los Estados en materia del derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y discriminación en los centros de trabajo. Y aunque la CEDAW ha sido ratificada no ocurre lo mismo con el Protocolo Facultativo correspondiente, situación que impide que las mujeres puedan denunciar cualquier vulneración a los derechos humanos ante el Comité respectivo.

Así también los países han aprobado la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad² y la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad³, y aunque no necesariamente se centra en el ámbito laboral comprende acciones afirmativas aplicables en el trabajo. En relación a la población LGBTI, no se tiene ningún convenio específico de protección, pero en marzo de 2007 se suscribieron los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género⁴; no obstante, es un acuerdo político y no necesariamente es aplicado por los países a nivel jurídico y administrativo.

². ONU. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

³. OEA. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html#:~:text=Los%20objetivos%20de%20la%20presente,plena%20integraci%C3%B3n%20en%20la%20sociedad.&text=Cooperar%20entre%20s%C3%AD%20para%20contribuir,contra%20las%20personas%20con%20discapacidad.>

⁴. Principios de Yogyakarta (marzo de 2007) <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>

Sobre la ratificación de convenios prioritarios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativos a violencia laboral sexual, Honduras, Guatemala, El Salvador y Nicaragua, al igual que no han ratificado el Convenio 190 sobre violencia y el acoso (2019), tampoco lo han hecho con el Convenio 187 relativo al marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2006); lo mismo ocurre con el Convenio 189 sobre trabajadoras y trabajadores domésticos (2011); y en cuanto al Convenio 189 sobre trabajadoras y trabajadores domésticos (2011), solo Nicaragua lo ha ratificado (ver Cuadro 1).

Los Estados se han negado a aprobar el Convenio 190 sobre violencia y el acoso (2019) presionados por el empresariado, ya que el ámbito de aplicación abarca centros de trabajo del sector privado y público.

En el Cuadro 1 se presenta un consolidado de los acuerdos prioritarios suscritos por los gobiernos de los países estudiados, en áreas temáticas como violencia laboral, igualdad y no discriminación, seguridad y salud en el trabajo y negociación colectiva, y otros específicos sobre violencia y no discriminación por motivos de género.

Cuadro 1. Consolidado de acuerdos prioritarios de la OIT y otros relativos a los derechos de las mujeres.

Principales convenios por materia	Países que han ratificado			
	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua
Violencia laboral				
CI90 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.	No	No	No	No
R 206 - Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019.	No	No	No	No
Igualdad y no discriminación				
C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951. R 90 - Sobre igualdad de remuneración, 1951.	Sí	Sí	Sí	Sí
C111- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.	Sí	Sí	Sí	Sí
R 111 - Sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.	Sí	Sí	Sí	Sí
C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.	Sí	Sí	No	No
C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.	No	No	No	Sí
Seguridad y salud en el trabajo				
C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.	Sí	No	No	No
C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006.	No	No	No	No
Negociación colectiva				
C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.	Sí	Sí	Sí	Sí
C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.	Sí	Sí	Sí	Sí
Convenios sobre violencia y no discriminación				
Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).	Sí	Sí	Sí	Sí
Protocolo Facultativo de la CEDAW	No	No	No	No
Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem do Para”	Sí	Sí	Sí	Sí

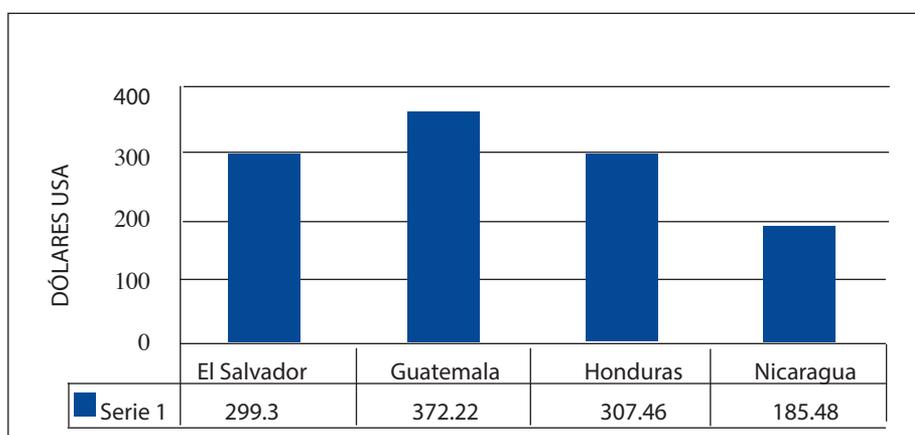
Fuente: Elaboración propia con información de la página web de la Organización Internacional del Trabajo y la CEPAL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102675
<https://oig.cepal.org/es/indicadores/paises-que-han-firmado-ratificado-protocolo-facultativo-la-convencion-la-eliminacion>

II. Salarios mínimos vigentes en los países analizados período 2019-2020⁵

La legislación laboral define como salario la retribución que el empleador o empleadora paga a la persona trabajadora en virtud de un contrato o relación de trabajo sin importar la forma o denominación a que se refiera la ley. Los convenios internacionales en la materia asumen el principio de proporcionalidad y adecuación, con la finalidad de proveer al personal un trabajo justo y digno.

El salario mínimo es aquel que debería de recibir una persona para compensar sus necesidades básicas, como la alimentación, transporte y vestimenta. Pero tal como se refleja en el Gráfico 1 el salario mensual de estos cuatro países es inferior a la cantidad de dinero que se necesita para cubrir las necesidades básicas mensuales y el costo de una familia promedio. De modo que resulta obvio que estos ingresos no constituyen un salario adecuado ni digno que permita satisfacer necesidades básicas de las mujeres y sus respectivos núcleos familiares, y mucho menos para salir de la pobreza.

Gráfico 1
Salarios mínimos vigentes año 2019-2020



Fuente: Elaboración propia con datos del CNSM, Nicaragua; DGS, Honduras; CNSM, El Salvador; y Acuerdo gubernamental No. 242-2018, Guatemala.

⁵. En el caso de Nicaragua: Acuerdo ministerial ALTB 01-02-2020 sobre la aplicación de los salarios mínimos aprobados por la Comisión Nacional de Salario Mínimo. Honduras: Dirección General de Salarios, vigente a partir del 1° de enero de 2019. <https://www.aduanas.gob.hn/wp-content/uploads/2019/09/CIRCULAR-DTA-229-2019.pdf> El Salvador: Consejo Nacional del Salario Mínimo. <https://www.mtps.gob.sv/avisos/salarios-minimos-2018/> Guatemala: Acuerdo gubernamental No. 242-2018 publicado en el Diario de Centroamérica el 28 de diciembre de 2018, se establece el nuevo salario mínimo a partir del uno de enero de 2019.



III. Situación de la violencia laboral en los países analizados

III.1. El Salvador

La figura de acoso laboral es incorporada en el Código de Trabajo hasta 2018, una de las razones por las cuales es limitado el registro de las denuncias realizadas en sede administrativa. Fuentes consultadas en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) indican que en su Plan de Acción esta institución ha incluido Inspecciones Programadas para la verificación de la violencia contra las mujeres, con base a la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV).

De hecho, los expedientes que han sido remitidos a multas están en fase de tramitación, incidiendo en que pocos expedientes lleguen a fase sancionatoria el hecho de que las mujeres, cuando son entrevistadas por el equipo de inspecciones en los centros de trabajo, no exponen el problema que les afecta por temor a represalias por parte de la patronal.

En casos de violencia psicológica o malos tratos se imponen multas por cada persona trabajadora afectada, con la limitante de que las sanciones económicas que deben pagar las patronales no son mayores a \$57.14 (Art. 627 del Código de Trabajo).

Según el funcionario laboral entrevistado los directivos y directivas sindicales tienen mayores garantías de estabilidad laboral que las mujeres en estado de embarazo y las mujeres que sufren violencia y discriminación. Al respecto, el Art. 248, inciso 1°, del Código de Trabajo, expone: "Los miembros de las juntas directivas de los sindicatos con personalidad jurídica o en vías de obtenerla no podrán ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente durante el periodo de su elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, sino por justa causa calificada previamente por autoridad competente".

En el caso de ocurrir una de estas situaciones como traslado, desmejora, suspensión o despido, la persona afectada debe abocarse al juzgado de lo laboral correspondiente, tal como lo señala el Art. 248, inciso 1°, del Código de Trabajo: "Cuando un directivo sindical o una mujer que se halle en la situación prevista por el Art. 113, demandare pago de salarios no devengados por causa imputable al patrono,

siendo dicha causa un despido de hecho o en su caso, un despido con juicio previo, comprobados que hayan sido los extremos de la demanda, el juez condenará a que se paguen dichos salarios durante todo el tiempo que, según la Ley, se mantuvieron vigentes el contrato y la garantía especial de estabilidad que protege al trabajador, determinándose que el pago ha de ser en la cuantía, lugar, tiempo y forma en que se hubiere venido haciendo; todo como si el trabajador continuare al servicio del patrono”.

Sin embargo, en muchos casos las directivas sindicales se avocan al MTPS para que se conozca sobre los atropellos a los derechos, pero el MTPS lo que hace es llevar a cabo audiencias conciliatorias tendientes a buscar una solución pacífica a la problemática existente y de no llegarse a un acuerdo se le expone al directivo sindical que utilice la vía judicial.

Sobre la discriminación por orientación sexual no es usual que alguien denuncie este tipo de hechos, posiblemente porque el Código de Trabajo no regula expresamente este tipo de discriminación a favor de este grupo en condiciones de vulnerabilidad laboral; existe el anteproyecto de Ley de Igualdad de Género, el cual fue presentado a la Asamblea Legislativa pero a la fecha no ha sido discutido ni aprobado. En este tema lo único que ofrece el MTPS al público usuario es una ventanilla única para las personas que integran la comunidad LGBTI y que buscan empleo.

El funcionario entrevistado recomienda que para una justicia efectiva en materia de violencia laboral hacia las mujeres se aplique una sanción que incluya, según el caso, seis meses o un año como prestación denominada “salarios adeudados por causa imputable al patrono”. Con esta medida, las empresas tendrían temor para tomar represalias en contra de las mujeres que denuncien o testifiquen ante un inspector de trabajo. En el caso del directivo sindical se le debería conceder al MITRAB mayores facultades sancionadoras, ya que los directivos sindicales acuden a dicha institución cuando suelen tener problemas laborales. En el caso de la discriminación por orientación sexual o género, es menester que se incluya expresamente en el Código de Trabajo para efecto que la administración pueda conocer sobre las vulneraciones laborales a esta población.

En tal sentido, es urgente reformar el Código de Trabajo para fortalecer las sanciones en materia de vulneraciones laborales hacia las mujeres y comunidad LGBTI; además, deben ser actualizadas las sanciones por infracciones a las normas labores, ya que en la actualidad los empleadores y empleadoras prefieren pagar la multa de \$57.14 antes que cancelar el mes de salario que adeudan a la persona trabajadora y que conforme a la Ley del Salario Mínimo es de \$ 304.17.

En este panorama la normativa laboral de protección a las mujeres y otros colectivos vulnerabilizados es insuficiente en materia de infracciones y sanciones, por lo que se vuelve necesario utilizar la legislación penal para sancionar al infractor de la violencia en el trabajo.

La expresión de violencia más frecuente en los lugares de trabajo es la violencia psicológica, ejercida por jefaturas, gerencias o responsables de zona; también se da el hecho de que compañeras y compañeros

de trabajo coadyuvan a las jefaturas a ejercer violencia contra las mujeres, lo cual se refleja cuando se denigra a una mujer por tener sobrepeso, por la edad, porque utiliza anteojos, por ser de baja estatura, por ser delgada etc., Por otra parte, es muy frecuente que cuando los jefes son hombres buscan acosar sexualmente a las trabajadoras que están subordinadas a él. Este tipo de situación está regulada en el Art. 29, ordinal 5, del Código de Trabajo, pero a este tipo de conducta únicamente puede imponerse una sanción que no puede ser mayor a \$ 57.14, según el Art. 627 de la misma normativa.

Acoso sexual

De acuerdo con la LEIV, la violencia sexual es “toda conducta que amenace o vulnere el derecho de la mujer a decidir voluntariamente su vida sexual, comprendida en esta no solo el acto sexual sino toda forma de contacto o acceso sexual, genital o no genital, con independencia de que la persona agresora guarde o no relación conyugal, de pareja, social, laboral, afectiva o de parentesco con la mujer víctima” (Art. 9, literal f); el acoso sexual está tipificado en el Art. 165 del Código Penal; por su parte, el Código de Trabajo prohíbe el acoso sexual, laboral y otros tipos de violencia contemplados en la legislación de protección a la mujer, situación que fortalece la perspectiva de igualdad de género en los procesos administrativos y judiciales de carácter laboral.

Sin embargo, cuando las mujeres denuncian violencia sexual tienen dificultades para probar sus demandas porque los testigos generalmente son compañeros y compañeras de trabajo que no acuden a brindar su testimonio por temor a ser despedidas o a cualquier tipo de represalias.

Respecto al delito de acoso sexual la Fiscalía General de la República reporta 5,376 casos en el período 2014-2019, siendo las mujeres la mayoría de las víctimas de este tipo de violencia en comparación con los hombres. Solo durante 2019 el ente fiscal contabiliza 1,104 casos, es decir, el 20.5% del total del período (Tabla 1).

*Tabla 1
Denuncias por acoso sexual según sexo, El Salvador, período 2014-2019.*

Sexo	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Hombres	58	50	35	48	58	49
Mujeres	879	700	778	753	871	1,044
No registrado	4	9	6	12	11	11
Total	941	759	819	813	940	1,104

Fuente: Departamento de Estadísticas, según base de datos SIGAP al 05-03-2020.

En cuanto a la cantidad de personas imputadas por delito de acoso sexual, para 2019 a escala nacional se registran 434 audiencias iniciales o imposición de medidas cautelares y 448 audiencias preliminares. En 1,056 casos el imputado es del sexo masculino y en 78 casos la imputada es una mujer. Se registran también 64 casos de personas imputadas cuyo sexo no fue registrado (Tabla 2).

Tabla 2
Imputaciones por delito de acoso sexual, según sexo, El Salvador, 2019.

Hombre				Mujer				No registrado
Audiencia inicial/ imposición de medidas	Audiencia preliminar/ audiencia preparatoria	Vista pública/vista de la causa.	Total	Audiencia inicial/ imposición de medidas	Audiencia preliminar/ audiencia preparatoria	Vista pública/vista de la causa.	Total	Total
434	448	174	1,056	27	44	7	78	64

Fuente: Departamento de Estadísticas, según base de datos SIGAP al 05-03-2020.

Recientemente la Colectiva de Mujeres Periodistas, Comunicadoras y Trabajadoras de la Información denunció que periodistas de Voz de la Diáspora son víctimas de acoso desacreditando su labor por parte de cuentas anónimas de redes sociales, como la denominada “Brozo”, lo cual ocurrió después que revelaran en una investigación los casos de agresión sexual por parte del director de Noticieros del Grupo Megavisión. Dicho colectivo exigió al ISDEMU, a la PDDH, a la Fiscalía General de la República y al sistema judicial que actuaran de inmediato para proteger y garantizar los derechos de las mujeres del gremio periodístico⁶.

Así también el Tribunal Sexto de Sentencia de San Salvador absolvió a una de las integrantes de la Colectiva Amoraes y condenó a una más por el delito de calumnia en perjuicio de un docente de teatro de la Universidad de El Salvador, quien demandó a la colectiva por calumnia y daños al honor. El docente, según la denuncia publicada en medios de comunicación, fue acusado de agresiones y acoso sexual por estudiantes de la Universidad de El Salvador (UES), situación que la Colectiva Amoraes denunció en diferentes actos públicos. Durante la audiencia la jueza del Tribunal Sexto de Sentencia consideró que los testimonios de víctimas de acoso sexual, presentados como prueba por la defensa no constituían

⁶ ARPAS. Denuncian acoso digital contra periodistas que revelaron agresiones sexuales en TV. 13 de noviembre de 2019. Recuperado de <https://arpas.org.sv/2019/11/denuncian-acoso-contra-periodistas-que-revelaron-agresiones-sexuales-en-tv/>

delito de agresiones sexuales ni violación, pero sí de acoso sexual; sin embargo, los desestimó al no haber ningún expediente en la Fiscalía General de la República (FGR) en contra del citado docente⁷.

Los anteriores casos constituyen precedentes negativos en contra de las organizaciones y personas defensoras de los derechos humanos porque se criminaliza su trabajo y a las víctimas de violencia de género porque no obtienen justicia, ni son adecuadamente asesoradas y apoyadas por las instituciones universitarias o educativas donde sufrieron la violencia.

Discriminación laboral

La igualdad y no discriminación por motivos de género se establece en diferentes instrumentos internacionales, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Plataforma de Acción de Beijing de 1995, así como en las leyes nacionales que prohíben la discriminación laboral por razón de sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos, entre otros. (Art. 246, Código Penal).

Un tipo de discriminación común en las empresas es la discriminación por edad, la cual es menos visible porque tiene que luchar contra estereotipos sexistas presentes en la cultura, y la sociedad es menos sensible y no percibe como problema esta situación. Los estereotipos se fundamentan en ideas tan alejadas de la realidad como la escasa capacidad de adaptación de las personas mayores o falta de competencias digitales, y la sociedad vive con naturalidad que a medida que se envejece se “empuje” a dichas personas a un retiro forzado de la actividad laboral cuando en la mayoría de casos por la madurez, conocimientos y experiencia alcanzados es cuando pueden dar lo mejor de sí⁸.

En relación al delito de discriminación laboral que incluye el motivo de sexo (Art. 246, Código Penal), durante el período 2014-2019 se registran a escala nacional 223 víctimas de discriminación, pero los datos proporcionados por la FGR no especifica la razón u origen de dicha discriminación (Tabla 3).

⁷ ARPAS. Así condenaron a defensor que denunció agresiones sexuales en la UES. Recuperado de <https://arpas.org.sv/2019/12/asi-condenaron-a-defensora-que-denuncio-agresiones-sexuales-en-la-ues/>

⁸ CLACSO (2020). Pensar la pandemia. Observatorio Social del Coronavirus. Recuperado de <https://hayderecho.expansion.com/2019/11/15/la-discriminacion-por-edad-ante-el-reto-demografico/>

Tabla 3
Víctimas de discriminación laboral, según sexo, El Salvador, período 2014-2019.

Sexo	2014	2015	2017	2018	2019
Hombre	7	11	14	15	10
Mujer	12	14	23	41	58
No registrado	0	0	3	4	11
Total	19	25	40	60	79

Fuente: Departamento de Estadísticas, según base de datos SIGAP al 05-03-2020.

Sin embargo, la cantidad de víctimas de este delito no corresponde al procesamiento judicial, la Fiscalía reporta que únicamente presentaron 28 imputados en el período 2014-2019. En 2014 presentaron a audiencia 14 imputados; en 2015 fueron 8; en 2016, cuatro; en 2017 se contabilizan 9 y en 2018 se registran 7 imputados. Obsérvese en la Tabla 4 que solamente un caso llegó a audiencia de sentencia o vista pública durante 2018.

Lo anterior podría significar que las víctimas de discriminación no denuncian las vulneraciones ante las instancias respectivas o que conciliaron previamente, o que el requisito de procesabilidad que incluye la descripción del delito en el Código Penal constituye un obstáculo para el acceso a la justicia de las víctimas de este delito. Se debe recordar que el Código Penal estipula que para que una persona sea sancionada debe de cumplirse un requisito previo, es decir, se le debe haber advertido al imputado previamente a nivel administrativo que no debe continuar discriminando pero este continuó con su conducta. El citado artículo literalmente dice: "(...) 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" (Art. 246, CP).

Tabla 4
Imputaciones judicializadas por el delito de discriminación laboral, según sexo, El Salvador, período 2014-2019.

Año	Etapa judicial	Hombre	Mujer	Total
2014	Audiencia inicial/imposición de medidas	4	0	4
	Audiencia preliminar/ audiencia preparatoria	3	0	3
	Vista pública/vista de la causa.	0	0	0
	Total	7	0	7
2015	Audiencia inicial/imposición de medidas	2	0	2
	Audiencia preliminar/ audiencia preparatoria	2	0	2
	Vista pública/vista de la causa.	0	0	0
	Total	4	0	4
2016	Audiencia inicial/ imposición de medidas	1	0	1
	Audiencia preliminar/ audiencia preparatoria	1	0	1
	Vista pública/ vista de la causa.	0	0	0
	Total	2	0	2
2017	Audiencia inicial/imposición de medidas	4	3	7
	Audiencia preliminar/ audiencia preparatoria	2	0	2
	Vista pública/vista de la causa.	0	0	0
	Total	6	3	9
2018	Audiencia inicial/ imposición de medidas	2	1	3
	Audiencia preliminar/ audiencia preparatoria	2	1	3
	Vista pública/ vista de la causa.	1	0	1
	Total	5	2	
	Total general	24	5	29

Fuente: Departamento de Estadísticas, según base de datos SIGAP al 05-03-2020.

Delito de coacción al ejercicio de la libertad sindical y derecho de huelga

La Fiscalía General de la República reporta 70 casos por coacción al ejercicio de la libertad sindical y derecho de huelga (Art. 247, Código Penal) durante el período 2014-2019, según se ilustra en la Tabla 5. Este delito es sancionado con prisión de uno a tres años para quien coaccione a otro para impedirle o limitar el ejercicio de la libertad sindical o del derecho de huelga o paro; la misma pena se impone a quienes actuando en grupo coaccionen a personas a iniciar o continuar una huelga, paro o suspensión de labores.

Tabla 5
Casos de coacción al ejercicio de la libertad sindical y derecho de huelga, según sexo, El Salvador, período 2014-2019.

Sexo	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Hombre	9	6	5	9	0	7
Mujer	5	1	2	0	1	7
No registrado	2	0	6	1	3	6
Total	16	7	13	10	4	20

Fuente: Departamento de Estadísticas, según base de datos SIGAP al 05-03-2020.

En cuanto a la cantidad de imputaciones judicializadas según etapa del proceso judicial, se reportan en 2014, 2016 y 2018 solamente 13 casos presentados a la etapa inicial, preliminar y vista pública o audiencia de sentencia, tal como se muestra en la Tabla 6.

Tabla 6
Imputaciones judicializadas en casos de coacción al ejercicio de la libertad sindical y derecho de huelga, El Salvador, años 2014, 2017 y 2018.

Año	Etapa judicial	Hombre	Mujer	Total
2014	Audiencia inicial/ imposición de medidas	3	0	4
	Audiencia preliminar/ audiencia preparatoria	3	0	3
	Total	7	0	7
2017	Audiencia inicial/ imposición de medidas	0	2	2
	Total	0	2	2
2018	Audiencia preliminar/ audiencia preparatoria	0	2	2
	Vista pública/vista de la causa	0	2	2
	Total	0	4	4
	Total general	7	6	13

Fuente: Departamento de Estadísticas, según base de datos SIGAP al 05-03-2020

Seguridad social

De cada 100 personas ocupadas solo 35 están afiliadas o cubiertas por algún sistema de seguridad social público o privado; en el área rural, solo el 18.9% están cubiertas mientras que en el área urbana el porcentaje asciende al 43.1%. En el caso de las mujeres, 35 de cada 100 trabajadoras ocupadas tienen seguro social, mientras que esa relación entre los hombres es de alrededor de 34 por cada 100.

Para 2019 el régimen de salud del ISSS registra una cobertura del 28% de la Población Económicamente Activa (PEA) nacional, es decir, solo tienen cobertura del ISSS 28 personas de cada 100 de la PEA. Dicha cobertura representa apenas el 27% de la población total del país.

No se tienen cifras de cotizantes de maquila sino que se engloban en ramas de actividad como Industrias manufactureras, Explotación de Minas y Canteras y otras actividades industriales, registrándose a octubre de 2019 un total de 188,538 cotizantes, es decir, 2.3% menos que en octubre 2018, cuando se registraron 192,941 trabajadoras y trabajadores⁹. Esto estaría indicando que para 2019 hubo 4,403 personas trabajadoras menos en esas ramas de actividad.

No obstante la misma fuente citada revela que durante el mismo período y considerando todas las ramas de actividad, se registra un incremento del 1.9% de cotizantes al pasar de 854,704 trabajadoras y trabajadores a 870,758 para octubre de 2019, es decir, la cantidad se incrementó en 16,054 cotizantes.

La Tabla 7 muestra el total de cotizantes y la población asegurada tanto en el sector público como en el privado correspondiente al período 2015-2019. El ISSS no reporta esta información desagregada por sexo.

⁹ ISSS (2020). Informe de coyuntura del ISSS, diciembre 2019. Unidad de Desarrollo Institucional. Departamento de Actuario y Estadística. Recuperado de <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/iss/documents/estadisticas>

Tabla 7
Afiliaciones a AFP, según sexo, El Salvador, 2018 y 2019.

Descripción	2018	2019
Total afiliaciones	3,210,696	3,359,296
Femenino	1,519,360	1,595,638
Masculino	1,691,336	1,763,658
Total cotizaciones activas	727,273	734,819
Femenino	314,140	314,680
Masculino	413,133	420,139
Total cotizaciones activas (%)	22.7%	21.9%
Femenino	20.7%	19.7%
Masculino	24.4%	23.8%

Fuente: Superintendencia del Sistema Financiero.

De acuerdo con la EHPM 2019, la población ocupada asciende a 2,908,119 personas a escala nacional, cantidad que al desagregarla según sexo o género se distribuye así: el 58.6% son hombres y el 41.4% son mujeres, proporciones que en cifras absolutas equivalen a 1,704,158 y 1,203,961, respectivamente. La mayoría es masculina.

De modo que del total de mujeres ocupadas solo 314,680 cotizan a una AFP para 2019, mientras que 889,281 trabajadoras enfrentan un futuro incierto debido a que no tendrán una pensión de retiro. Dicho de otro modo, del total de trabajadoras ocupadas en 2019 (1,203,961), solo el 26% cotiza a un fondo de pensiones mientras que el 74% no lo hace.

Seguridad ocupacional

Una deficiencia señalada en reiteradas ocasiones es la falta de un registro único e idóneo de las enfermedades profesionales. Se registran accidentes de trabajo pero no dolencias como alergias, dolores de cabeza, de espalda, lumbares.

La Tabla 8 muestra que el perfil epidemiológico del ISSS registra 1,241,362 casos notificados de enfermedades para 2019, aumentando el número de atenciones de enfermedades de notificación obligatoria en 156,575 casos en comparación con 2018. Los primeros cuatro diagnósticos representan el 75% de las enfermedades de notificación obligatoria: a) Infección aguda de vías respiratorias superiores - cotizantes (54% de ocurrencia); b) Diarreas, enteritis y gastroenteritis (13% de ocurrencia); c) Traumatismo-contusión (4% de ocurrencia); y d) Infección de vías urinarias (4% de ocurrencia).

El 25% restante incluye lumbago, colon irritable, accidentes de trabajo, conjuntivitis bacteriana, cefalea tensional y amibiasis¹⁰.

Tabla 8
Perfil epidemiológico de personas atendidas en el ISSS, según sexo, El Salvador, 2019.

Diagnóstico	Hombres	Mujeres	Frecuencia	Porcentaje
Infección aguda vías respiratorias superiores - cotizantes	314,450	356 162	670,612	54%
Diarrea enteritis y gastroenteritis	82,034	85,036	167,070	13%
Traumatismo-contusión	11,577	43,288	54,865	4%
Infección de vías urinarias	31,192	23,612	54,804	4%
Lumbago	24,282	20,701	44,983	4%
Colon irritable	12,837	23,612	36,449	3%
Accidentes de trabajo	21,308	8,136	29,444	2%
Conjuntivitis bacteriana aguda	9,051	8,436	17,487	1%
Cefalea tensional	3,774	10,244	14,018	1%
Amibiasis	5,987	7,383	13,370	1%
Otras causas	68, 623	70,099	138,722	11%
Total	585, 115	656,247	1,241,362	100%

Fuente: Memoria de Labores ISSS 2019.

Subsidios por incapacidades

Para 2019 el mayor monto erogado corresponde al subsidio por maternidad, el cual asciende a \$21,809,184.42. La cantidad de derechohabientes beneficiadas asciende a 13,121, a quienes se les otorgó 1,528,500 días de incapacidad. Los casos de accidentes de trabajo registrados suman 29,356, pero se desconocen los datos desagregados según sexo o género, tal como se ilustra en la Tabla 9.

¹⁰ Instituto Salvadoreño del Seguro Social (2019). Memoria de Labores 2019. Recuperado de <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/iss/ documents/memorias-de-labores>

Tabla 9

Montos pagados en el ISSS por incapacidades otorgadas, El Salvador, 2019.

Tipo de riesgo	Monto	Número de personas	Días de incapacidad
Riesgo común	\$ 15,057,946.09	90,072	113, 8296
Enfermedad profesional	\$ 502.81	14	53
Accidentes comunes	\$ 6,349,519.94	30, 536	516, 206
Accidentes de trabajo	\$ 5,469,072.59	29, 536	489, 216
Maternidad	\$ 21,809,184.42	13, 121	1,528, 500
Total	\$ 48,686,225.85	163, 279	2,143, 771

Fuente: ISSS (2020): Memoria de labores 2019.

Delito de infracción de las condiciones laborales o de seguridad social

Este delito está regulado en el Art. 244 del Código Penal: “El que mediante engaño o abuso de una situación de necesidad, sometiere a los trabajadores a su servicio a condiciones laborales o de seguridad social que perjudicaren, suprimieren o restringieren los derechos reconocidos por disposiciones legales o contratos individuales o colectivos de trabajo, será sancionado con prisión de seis meses a dos años”.

En relación al número de casos por delito de infracción de las condiciones laborales o de seguridad social, la Tabla 10 ilustra que durante los años 2016, 2017 y 2019 solo se registran 17 casos.

Tabla 10

Víctimas del delito de infracción de las condiciones laborales o de seguridad social, según sexo o género, El Salvador, período 2016-2019.

Sexo	2016	2017	2019
Hombre	0	1	5
Mujer	7	0	1
Sexo no registrado	0	2	1
Total	7	3	7

Fuente: Departamento de Estadísticas, según base de datos SIGAP al 05-03-2020.

En cuanto a los procesos judicializados, la Tabla 11 muestra que para 2018 solo se reporta un total de 4 casos.

Tabla 11

Imputaciones por el delito de infracción de las condiciones laborales o de seguridad social, según sexo o género, El Salvador, 2018.

Año	Etapas judiciales	Mujer	Sexo no registrado	Total
2018	Audiencia inicial/ imposición de medidas	1	1	2
	Audiencia preliminar/ audiencia preparatoria	1	1	2
	Total	2	2	4

Fuente: Departamento de Estadísticas, según base de datos SIGAP al 05-03-2020.

Apropiación indebida de cuotas laborales: retención de cuotas laborales

El delito de retención o apropiación de cuotas laborales está regulado en el Art. 245 del Código Penal: “El patrono, empleador, pagador institucional, o cualquier otra persona responsable de la retención, que se apropiare o que retuviere ilegalmente fondos, contribuciones, cotizaciones, cuotas de amortización de préstamos de los trabajadores o cuentas destinadas legalmente al estado, instituciones de crédito o bancarias, intermediarios financieros bancarios o no bancarios, o instituciones de asistencia social, seguridad social o sindical; o no los ingrese en tales instituciones en el plazo y monto determinado en la ley, en el contrato correspondiente o en la orden de descuento, será sancionado con prisión de cuatro a ocho años. Para la fijación de la sanción, el juez tomará en cuenta el número de cuotas retenidas y la cuantía de las mismas. Lo dispuesto en este artículo se aplicará en una tercera parte más de la pena máxima señalada, cuando el empleador o agente de retención responsable se apropiare de cuotas alimenticias. La reparación civil del daño por la comisión de este delito no podrá ser inferior al monto”.

La tipificación de este delito tuvo como antecedente entre otras una campaña de Ormusa y otras organizaciones para evidenciar y sensibilizar la apropiación indebida de cuotas laborales de las trabajadoras y trabajadores.

La Tabla 12 ilustra que para 2019 la cantidad de víctimas reportadas por la Fiscalía General de la República asciende a 1,096 personas, haciendo durante el período 2014-2019 un total de 8,078 personas que fueron afectadas por sus empleadoras y empleadores al no reportar dichas cuotas y apropiarse de las mismas sin ninguna justificación legal.

Tabla 12

Víctimas del delito de apropiación o retención ilegal de cuotas laborales, según sexo o género, El Salvador, período 2014-2019.

Sexo	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Hombre	606	368	390	599	1166	505
Mujer	328	169	197	236	285	241
Sexo no registrado	708	385	387	609	549	350
Total	1,642	922	974	1,444	2,000	1,096

Fuente: Departamento de Estadísticas, según base de datos SIGAP al 05-03-2020.

Informe regional sobre la situación de la violencia laboral 2019

Siempre en el mismo periodo 2014-2019 se presentó a la justicia un aproximado de 877 personas imputadas por el delito de apropiación o retención ilegal de cuotas laborales, cifra que alude solo a los casos de audiencia inicial o imposición de medidas, porque en las siguientes audiencias, preliminar y vista pública, son las mismas personas las procesadas (Tabla 13).

Tabla 13
Imputaciones por el delito de apropiación o retención ilegal de cuotas laborales, según sexo o género, El Salvador, período 2014-2019.

Año	Etapas judiciales	Hombre	Mujer	Sexo no registrado	Total
2014	Audiencia inicial/ imposición de medidas	57	13	6	76
	Audiencia preliminar/ audiencia preparatoria	52	15	6	73
	Vista pública/ vista de la causa.	18	3	1	22
	Total	127	31	13	171
2015	Audiencia inicial/ imposición de medidas	106	41	26	173
	Audiencia preliminar/ audiencia preparatoria	81	25	16	122
	Vista pública/ vista de la causa.	25	3	0	28
	Total	212	69	42	323
2016	Audiencia inicial/ imposición de medidas	99	38	36	173
	Audiencia preliminar/ audiencia preparatoria	87	31	37	155
	Vista pública/ vista de la causa.	9	3	2	14
	Total	155	72	75	342
2017	Audiencia inicial/ imposición de medidas	93	41	26	160
	Audiencia preliminar/ audiencia preparatoria	120	41	34	195
	Vista pública/ vista de la causa.	16	4	4	24
	Total	229	86	64	379
2018	Audiencia inicial/ imposición de medidas	119	41	30	190
	Audiencia preliminar/ audiencia preparatoria	150	54	46	250
	Vista pública/ vista de la causa.	32	14	4	50
	Total	301	109	80	490
2019	Audiencia inicial/ imposición de medidas	65	24	16	105
	Audiencia preliminar/ audiencia preparatoria	131	40	43	214
	Vista pública/ vista de la causa.	20	5	5	30
	Total	216	69	64	349
	Total general	1,289	436	338	2,054

Fuente: Departamento de Estadísticas, según base de datos SIGAP al 05-03-2020.

En coherencia con lo anterior, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) reporta para diciembre de 2019 una mora del sector privado en el pago de cotizaciones que asciende a \$ 50.3 millones de dólares y una mora de \$ 2.1 millones de dólares del sector público, lo cual revela que miles de personas trabajadoras habrían resultado afectadas al solicitar servicios de salud y otros beneficios que brinda dicha institución tanto a la población cotizante como a la población beneficiaria. Para agosto de 2020 la mora se incrementa en el sector privado llegando a \$52.9 millones de dólares mientras que el sector público mantiene su mora de \$ 2.1 millones de dólares¹¹.

Los anteriores datos indican que también se encontrarían en la misma situación de mora las cotizaciones a las AFP's, dado que su retención se hace de manera simultánea al momento de pagar el salario a la persona trabajadora.

Brechas salariales

El salario promedio mensual a escala nacional para 2019 es de \$344.29, los hombres ganan en promedio \$373.40 dólares y las mujeres \$306.11, lo cual indica una diferencia salarial de \$67.29 a favor de los hombres (EHPM 2019). Las desigualdades de género se mantienen independientemente del nivel educativo alcanzado por las mujeres, salvo algunas excepciones. Existe una relación directa entre el número de grados aprobados con el salario promedio mensual, el cual se incrementa a medida que mejora el nivel de escolaridad; sin embargo, la disparidad de género se mantiene independientemente de los niveles educativos.

En cuanto a salarios promedios mensuales por rama de actividad económica, se observa que los mejores salarios corresponden a personas que realizan labores relacionadas a las actividades clasificadas en la rama de actividad económica como Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales, que en promedio perciben al mes \$652.93, seguido de la actividad económica Enseñanza, que perciben \$633.11; le siguen en ese orden las actividades de Administración Pública y defensa con \$536.28, en contraste, el menor salario corresponde a personas que trabajan en actividades clasificadas como Agricultura, ganadería, caza y silvicultura con \$180.94 y la rama de actividad económica "Hogares con servicio doméstico", con \$186.80.

¹¹ ISSS (2020). Informe de coyuntura del ISSS, diciembre 2019; e Informe de coyuntura del ISSS, septiembre 2020. Unidad de Desarrollo Institucional. Departamento de Actuario y Estadística. Recuperados de <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/iss/iss/documents/estadisticas>

Tabla 14
Salario promedio mensual (dólares) de personas ocupadas, según sexo y rama de actividad económica, El Salvador, 2019.

Rama de actividad económica	Total	Hombre	Mujer
Total	344.29	373.40	306.11
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	180.94	179.87	191.36
Hogares con servicios domésticos	186.80	305.45	170.58
Explotación de minas y canteras	246.26	246.12	250.00
Pesca	272.33	272.14	275.86
Industria manufacturera	320.97	373.86	256.50
Comercio, hoteles y restaurantes	324.64	382.20	283.49
Construcción	344.98	338.28	633.03
Servicios comunales sociales y de salud	378.89	433.42	343.24
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	404.34	403.12	412.78
Suministro financiero, inmobiliarias	409.97	441.84	323.94
Administración pública y defensa	536.28	529.83	553.14
Enseñanza	633.11	622.08	641.70
Actividad de organizaciones y órganos extraterritoriales	652.93	700.00	530.41

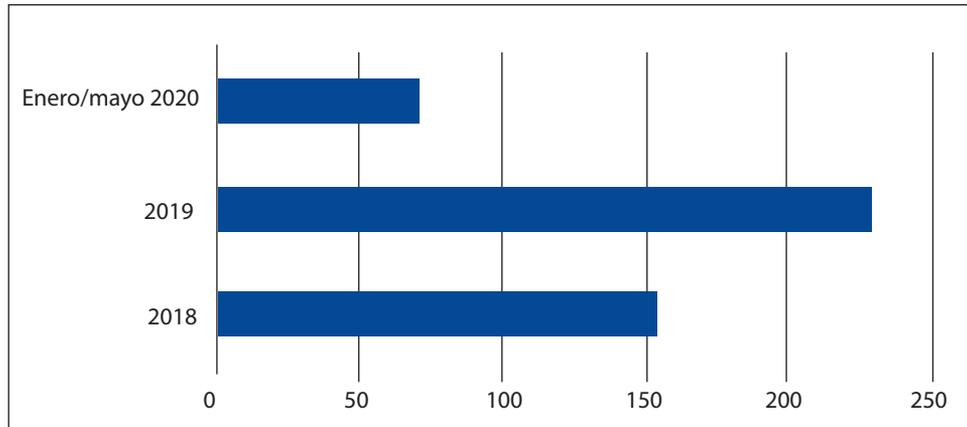
Fuente: DIGESTYC (2020). EHPM 2019.

Debido a la cuarentena se han cerrado varias empresas generando despidos e incertidumbre entre miles de trabajadoras de la maquila que no perciben ingresos y entre quienes crece la preocupación por el irrespeto a sus derechos laborales. A la fecha, no hay datos oficiales de desempleo o suspensiones de labores a causa de la cuarentena domiciliar para prevenir el coronavirus, pero organizaciones como ORMUSA y otras que conforman la Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres, como FEASIES, recibieron numerosas denuncias contra maquilas que envían al personal a casa sin cancelarles los salarios. Muchas personas no denuncian el hecho porque albergan la esperanza de recuperar su empleo al finalizar la cuarentena. El Gobierno sostiene que las empresas deben cancelar este tiempo pero algunas se amparan en vacíos legales para no depositar los salarios de miles de trabajadoras, quienes relatan las carencias enfrentadas en esta situación.

En la segunda quincena de marzo de 2020 ORMUSA contabilizó 890 personas que trabajaban en la maquila F y D. S. A de C.V y otras 600 de la maquila Hermano Textil, S. A de C.V., que estaban en las condiciones previamente señaladas. Igual situación enfrenta 500 personas empleadas por Varsity Pro, ubicada en la Zona Franca American Park.

Con respecto a las denuncias por parte de personas empleadas en el sector público, la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDHH) recibió en los últimos tres años 449 denuncias por vulneración del derecho al trabajo en diferentes instituciones del Estado, principalmente del Ejecutivo, como se muestra en el Gráfico 2 y subsiguientes.

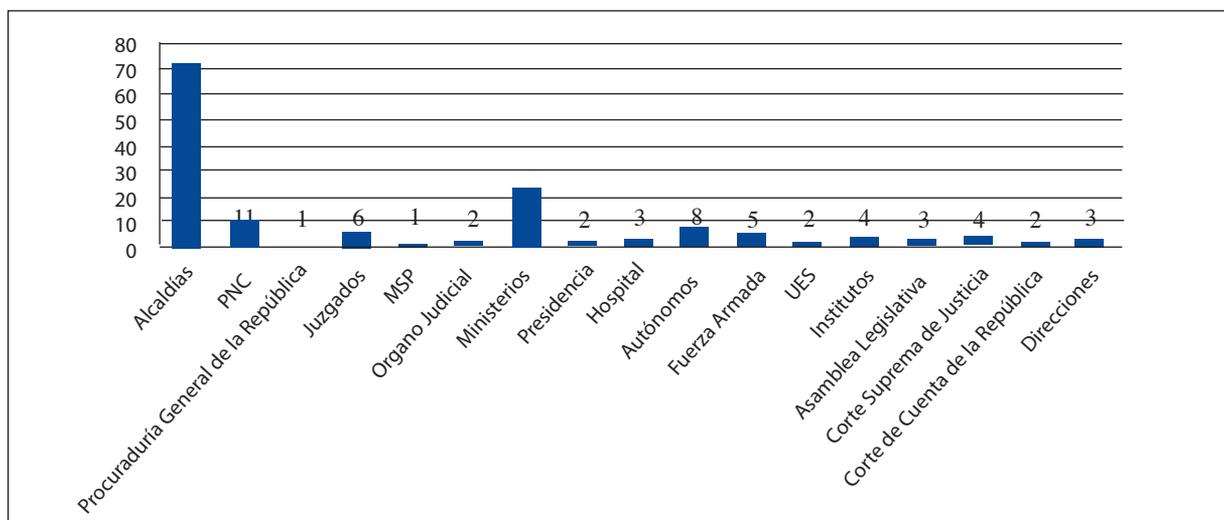
Gráfico 2. Denuncias por violación al derecho al trabajo en instituciones gubernamentales, El Salvador, 2018-2020.



Fuente: Elaboración propia con datos de la PDHH, junio 2020.

En el período informado los hechos denunciados son mayoritariamente actos ilegales o atentatorios contra la estabilidad laboral, acoso laboral, traslados arbitrarios, denegación de prestaciones, despidos. En menor medida, acoso sexual y discriminación. En 2020 hubo una denuncia contra la Fuerza Armada por no proveer insumos de protección al personal al frente de la pandemia COVID 19.

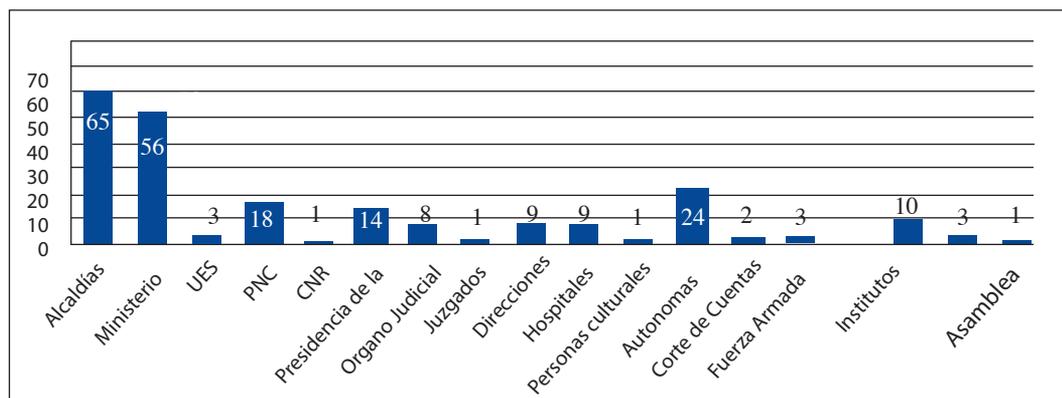
Gráfico 3. Denuncias por violaciones al derecho al trabajo según institución del Estado, El Salvador, 2018.



Fuente: Elaboración propia con datos de la PDHH, junio 2020.

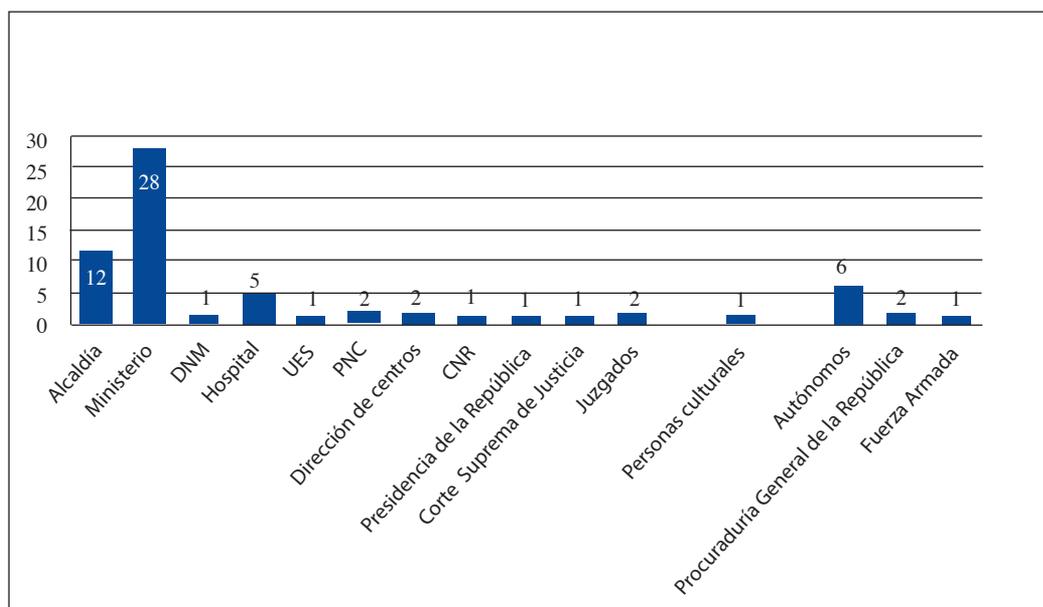
Informe regional sobre la situación de la violencia laboral 2019

Gráfico 4. Denuncias por violaciones al derecho al trabajo según institución del Estado, El Salvador, 2019.



Fuente: Elaboración propia con datos de la PDHH, junio 2020

Gráfico 5. Denuncias por violaciones al derecho al trabajo según institución del Estado, El Salvador, enero-mayo 2020.



Fuente: Elaboración propia con datos de la PDHH, junio 2020.

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

- El Salvador ha avanzado sustancialmente en materia de legislación y políticas públicas en derechos laborales e igualdad. Sin embargo, en ocasiones los progresos legislativos no necesariamente son equivalentes a la práctica administrativa y judicial porque los procesos tardan mucho tiempo en las instancias encargadas de administrar justicia, y los juzgados de lo laboral no necesariamente aplican de forma adecuada la perspectiva de igualdad de género y los convenios internacionales en las sentencias en materia laboral, lo que afecta principalmente a las mujeres.
- El Art. 29, ordinal 12, del Código de Trabajo, establece la obligación de fomentar los procesos equitativos para el desarrollo profesional y ascensos de mujeres y personas con discapacidad. Pero se deben crear los mecanismos concretos y obligatorios para que haya cambios al interior de las empresas y se contrate a más mujeres en los puestos de toma de decisión, pues de lo contrario esta disposición legal solamente será una declaración de buena voluntad pero sin los cambios precisos a corto plazo al interior de las empresas.
- Para mejorar el cumplimiento de los derechos laborales o para tener sanciones efectivas es necesario que en el caso de la violencia contra las mujeres exista una enunciación más amplia y clara en la legislación laboral con sus sanciones respectivas, que incluya por ejemplo el maltrato de obra o de palabra y la violencia sexual.
- A la fecha la persona trabajadora únicamente es beneficiada porque se sanciona al empleador infractor pero no queda resarcida económicamente en sus derechos laborales. La sanción debe traducirse en beneficio directo de la mujer trabajadora mediante un enunciado que podría ser “salarios adeudados a la trabajadora por causa imputable al patrono según sea el caso, seis meses o un año”. Con esta medida los patronos evitarían tomar represalias contra las mujeres que denuncien o testifiquen sobre dichos maltratos ante el equipo de inspecciones de trabajo.
- La sanción que establece el Art. 627 del Código de Trabajo dispone que “Las infracciones a lo dispuesto en los Libros I, II y III de este Código y demás Leyes laborales que no tuvieren señalada una sanción especial harán incurrir al infractor en una multa hasta de quinientos colones por cada violación, sin que por ello deje de cumplirse con lo dispuesto en la norma infringida”. Sin embargo, esta disposición debe ser categorizada en infracciones leves, graves y muy graves, de esa forma debe ser determinada la sanción en salarios mínimos mensuales vigentes, ya que

estos salarios mínimos son revisados cada tres años, según el Art. 159 del Código de Trabajo. Además, debe de crearse una sanción por su infracción, que deben ser categorizadas en infracciones leves, graves y muy graves y determinar sanciones con base a salarios mínimos y no montos fijos, que resultan sumamente bajos.

- Por otro lado, en el caso del directivo sindical y la mujer embarazada se debe conceder a la administración mayores facultades, ya que los directivos sindicales y la mujer embarazada a la primera institución a la que acuden cuando suelen tener problemas laborales es al MTPS. En este sentido deben concedérsele facultades más amplias que las enunciadas en el Art. 464 del Código de Trabajo.

Recomendaciones

- Un ámbito donde es frecuente la discriminación de las mujeres es el área laboral. Por ello es necesario que la Escuela de Capacitación Judicial del Consejo Nacional de la Judicatura y la Corte Suprema de Justicia continúen fortaleciendo la formación especializada con perspectiva de género dirigida al personal de los juzgados de lo laboral y otras instancias con miras a mejorar la aplicación efectiva del marco normativo con perspectiva de derechos humanos y género.
- Es urgente que las instancias estatales realicen campañas de divulgación y difusión para que las personas conozcan sus derechos y lo ejerzan cuando lo requieran.
- La Asamblea Legislativa aprobó una reforma a la LEIV que define la violencia laboral, quedando así: “las acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en los lugares de trabajo públicos o privados; que constituyan agresiones físicas o psicológicas, atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo”. Pero esta solamente constituye un concepto interpretativo y no es útil para sancionar directamente a una persona por medio de esta definición, ya que no contiene los elementos de un delito.
- Es preciso que haya un delito que sancione de forma específica la violencia laboral por razones de género, o se reforme el delito de discriminación laboral. En el sentido que se elimine el requisito de procesabilidad que incluye la descripción del delito, ya que es un obstáculo para el acceso a la justicia de las víctimas. Se debe recordar que el Código Penal estipula que para que una persona sea sancionada debe de cumplirse un requisito previo, es decir, que se le debe haber advertido al imputado previamente a nivel administrativo que no continuara discriminando pero continuó con su conducta, literalmente dice: “ (...) 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". (Art. 246, CP).

- Ante la situación laboral post COVID-19 es necesario que el Estado apoye inmediato a los sectores y grupos poblacionales más afectados, en particular a las empresas y personas trabajadoras de la economía informal, ya que se necesitan medidas específicas como las transferencias en efectivo que ayuden a las más afectadas por el confinamiento y por la reconversión de la producción, y que proporcionen empleo alternativo (por ejemplo, en la fabricación de equipos de protección personal). Ello debe complementarse con iniciativas que garanticen el suministro suficiente de alimentos y demás productos de primera necesidad. Las iniciativas locales de base comunitaria pueden funcionar rápidamente y atender a necesidades específicas, pero entre las vías efectivas debe contemplarse la participación de las organizaciones representativas de quienes trabajan en la economía informal.
- Es urgente que se reforme el Código de Trabajo para fortalecer las sanciones en materia de vulneraciones laborales hacia las mujeres y la comunidad LGBTI+; además, deben ser actualizadas las sanciones por infracciones a las normas labores, ya que en la actualidad los empleadores y empleadoras prefieren pagar la multa de \$57.14 que cancelar el mes de salario que adeudan a la persona trabajadora y que conforme a la Ley del Salario Mínimo es de \$ 304.17. En este panorama la normativa laboral de protección a las mujeres y otros grupos vulnerables es insuficiente en materia de infracciones y sanciones, lo que hace necesario utilizar la legislación penal para sancionar al infractor de la violencia en el trabajo.

Referencias bibliográficas

1. ARPAS. Denuncian acoso digital contra periodistas que revelaron agresiones sexuales en TV. 13 de noviembre de 2019. Recuperado de <https://arpas.org.sv/2019/11/denuncian-acoso-contra-periodistas-que-revelaron-agresiones-sexuales-en-tv/>
2. ARPAS. Así condenaron a defensor que denunció agresiones sexuales en la UES. Recuperado de <https://arpas.org.sv/2019/12/asi-condenaron-a-defensora-que-denuncio-agresiones-sexuales-en-la-ues/>
3. Canal 12. Ministra de economía María Luisa Hayen Brevé. Junio de 2020.
4. CEPAL (2004) Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad. Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5922/1/S045390_es.pdf.
5. CLACSO (2020). Pensar la pandemia. Observatorio Social del Coronavirus. Recuperado de <https://hayderecho.expansion.com/2019/11/15/la-discriminacion-por-edad-ante-el-reto-demografico/>
6. Código de Trabajo. D.O: N1 142 Tomo: N1 236 Fecha: 31 de Julio de 1972. Recuperado de <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/4EA230C1-48BF-4A5B-8844-5052A79B4A05.pdf>
7. COMITÉ CEDAW. Recomendación general No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer. Recuperado de [https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(Spanish\).pdf](https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(Spanish).pdf)
8. Convención de Belém do Pará, adoptada en Belém do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994, en el vigésimo cuarto período ordinario de sesiones de la Asamblea General. Recuperado de <http://www.cidh.org/Basicos/Spanish/Basicos6.htm>. 20 de julio de 2013.
9. Consejo de Ministras de la Mujer de CA y RD. Política Regional de Igualdad y Equidad de Género del Sistema de Integración Regional Centroamericana (SICA)-PRIEG, diciembre de 2013.
10. Corte Centroamericana de Justicia, 2011. Reglas regionales de atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género, con énfasis en la violencia sexual. Managua: CCJ, 2011. Recuperado de <http://www.oj.gob.gt/justiciadegenero/wp-content/uploads/2015/10/04-Reglas-regionales-atencion-integral.pdf>
11. Declaración sobre los principios fundamentales de justicia para las víctimas de delitos y del abuso de poder. Adoptada por la Asamblea General en su resolución 40/34, de 29 de noviembre de 1985.
12. Decreto Legislativo No. 41. Reformase el art. 113 del Código de Trabajo. 28 de junio de 2018. Recuperado de <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/2943D4A1-4FA6-4A8A-A9EC-DDFE8B92BF55.pdf>

13. Decreto N° 404 La Asamblea Legislativa de la República de El Salvador. Recuperado de <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/5D173190-5AC8-46DA-9CE8-1112B256B49E.pdf>
14. Decreto No. 224. Reformas al Código de Trabajo. 14 de febrero de 2019. Recuperado de <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/FAC86285-0DC4-4B28-A4A9-E20199ABD658.pdf>
15. Decreto Ejecutivo No. 56. Disposiciones para evitar toda forma de discriminación en la administración pública, por razones de identidad de género y/o orientación sexual. 4 de mayo de 2010, Diario Oficial, 12 de mayo de 2010. Recuperado de http://asp.salud.gob.sv/regulacion/pdf/decretos/acuerdo_56_discriminacion_sexual.pdf
16. Decreto Ejecutivo número 1 Publicación N° 99 del Diario oficial Tomo N°383 de Fecha 01 de junio de 2009.
17. Decreto Legislativo No. 600. Ley de Regulación del Trabajo. 20 de marzo de 2020.
18. Decreto Legislativo No. 451. Reforma a la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. Reformase el artículo 10 en su literal c). Recuperado de <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/66EC9124-38BB-41E1-B458-A17CE0454076.pdf>
19. Decreto Legislativo No. 383. Reformas a la Ley especial integral para una vida libre de violencia para las mujeres. 18 de julio de 2019. Recuperado de <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/17524FF6-2157-4710-8AB9-634594E69AF6.pdf>
20. Decreto Legislativo No. 321. Reformas a la Ley especial integral para una vida libre de violencia para las mujeres. Reforma al art. 51, del 8 de mayo de 2019. Recuperado de <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/2A9BDF31-4551-4817-99BA-E9E64EE1313D.pdf>
21. Decreto Legislativo No. 553. Reformas a la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. Art. 1- incorporase el art. 10- A. Unidades Institucionales de Género. 23 de enero de 2020. Recuperado de <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/7F75BFD2-FB75-4CDB-9F42-3DAFAEE62DDD.pdf>
22. Dirección General de Estadísticas y Censos (2019) Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2019. Delgado, El Salvador 2020.
23. Instituto Salvadoreño del Seguro Social (2019). Memoria de Labores 2019
24. Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas para los Hijos de los Trabajadores. Recuperado de <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/B5F66818-6C3A-4F74-9CC5-57ADE2745E7E.pdf>
25. Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. Decreto Legislativo 254, DO. 82, Tomo 387. Publicación DO. 05/05/2010. Recuperado de <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/84122/93331/F1699923541/SLV84122.pdf>.

26. Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad. Decreto Legislativo 888. Recuperado de https://www.oas.org/dil/esp/Ley_de_Equiparaci%C3%B3n_de_Oportunidades_para_las_Personas_con_Discapacidad_El_Salvador.pdf
27. Memorándum sobre las obligaciones de someter los convenios y las recomendaciones a la autoridad competente. Recuperado de http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/questionnaire/wcms_088472.pdf.
28. Medidas según los ODS. Recuperado de http://www.odsel salvador.gob.sv/wp-content/uploads/2019/05/Informe_ODS-1.pdf
29. Observatoriolaboral.ormusa.org. El Salvador: Análisis legal: nueva Ley especial sobre el cuidado infantil en el lugar de trabajo. Abril 2019. Recuperado de http://observatoriolaboral.ormusa.org/documentos/cuidado_infantil_abril_2019.pdf
30. Organización Internacional del Trabajo (2002). Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud. Ginebra. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160911.pdf.
31. ONU. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Recuperado de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
32. OEA. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Recuperado de <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html#:~:text=Los%20objetivos%20de%20la%20presente,plena%20integraci%C3%B3n%20en%20la%20sociedad.&text=Cooperar%20entre%20s%C3%AD%20para%20contribuir,contra%20las%20personas%20con%20discapacidad>.
33. ORMUSA. El Salvador, Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral. Sobreviviendo al Covid-19: sin trabajo y sin ingresos. No. 1. Enero-marzo 2020
34. Principios de Yogyakarta (marzo de 2007) Recuperado de <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>
35. Trabajo decente y cuidado compartido. Hacia una propuesta de parentalidad”, escrito por Carina Lupica y resultado del esfuerzo conjunto entre el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recuperado de http://www.americalatínagenera.org/es/index.php?option=com_content&task=view&id=905&pub_id=2221



III.2. Guatemala

En Guatemala el mercado laboral se caracteriza por relaciones desiguales entre hombres y mujeres, lo cual se expresa mediante brechas identificadas en diferentes aspectos como salarios, seguridad social, vulneraciones a derechos laborales, carencias de registros, acoso sexual, acoso laboral, denuncias por despidos, entre otras manifestaciones.

Según la ENEI 1-2019¹² la Población en Edad de Trabajar (a partir de los 15 años de edad) asciende a 12.0 millones de personas: 6.3 millones son mujeres y 5.7 millones son hombres.

La Población Económicamente Activa es de 7.1 millones de personas: 2.3 millones son mujeres y 4.8 millones son hombres. La Población Económicamente Inactiva asciende a 4.9 millones: 4.0 millones son mujeres y 0.9 son hombres, esto refleja la falta de ingresos de las mujeres y mayor reproducción de la pobreza.

Guatemala tiene una tasa de desempleo abierto de 2.5%. Es importante destacar que al estudiar el desempleo la mayoría de personas que se cataloga en dicha condición, tanto hombres (54.2%) como mujeres (45.8%), poseen estudios a nivel de diversificado¹³.

Dentro del análisis del mercado laboral se debe considerar que en promedio las mujeres dedican 6.1 horas diarias al trabajo no remunerado que aporta al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad y 7.5 horas al día al trabajo remunerado; en contraste, los hombres dedican 2.6 horas diarias al trabajo no remunerado y 8.6 horas diarias al trabajo remunerado, lo que representa una mayor carga de trabajo para las mujeres (ENCOVI, 2011).

Esto último evidencia la fijación de patrones culturales discriminatorios que otorgan a las mujeres mayor responsabilidad en las tareas de cuidado de la niñez y personas adultas o con discapacidad, así como en las tareas domésticas.

¹² Informe Ejecutivo de Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 1-2019, realizada por el Instituto Nacional de Estadística -INE-.

¹³ Informe Ejecutivo de Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 1-2019, realizada por el Instituto Nacional de Estadística -INE-.

Brecha salarial

Los anteriores datos evidencian la desigualdad social y de género que coloca a las mujeres y sus familias en mayor desventaja para acceder a servicios de salud, educación, vivienda, alimentación, entre otros, razones por las cuales las mujeres se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad en comparación con los hombres. Y si se analiza el ingreso desde la ubicación geográfica, identidad étnica y sexual a la que pertenecen, usualmente los ingresos son menores a los presentados en los datos oficiales.

En promedio, el ingreso laboral de las mujeres representa el 84% de los hombres. Esta brecha salarial es más amplia en las ramas de actividad de Manufactura, Comercio y Comunicaciones, y es menor en las ramas agrícola e inmobiliaria¹⁴. Sin embargo, en la categoría Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores, los ingresos de las mujeres superan en 5.78% a los ingresos masculinos, tal como se observa en la Tabla 1.

Tabla 1
Ingreso laboral de mujeres y hombres, Guatemala, 2019.

Ocupación	Hombre	Mujer	Diferencia o brecha
Promedio nacional	2,438	2,083	17.04%
Directores y gerentes	8,027	6,032	33.07%
Profesionales científicos e intelectuales	4,952	4,380	13.06%
Técnicos y profesionales del nivel medio	5,069	3,746	35.32%
Personal de apoyo administrativo	3,650	3,450	5.80%
Trabajadores de servicios y vendedores de comercios y mercados	3,370	1,852	81.97%
Agricultores y trabajadores calificados, agropecuarios, forestales y pesqueros	1,197	771	55.25%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	2,453	948	158.76%
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	3,166	3,349	5.78%
Ocupaciones elementales	1,925	1,086	77.26%

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas INE- ENET 1. 2019.

¹⁴ Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo -MANUD- Guatemala 2015-2019. Recuperado de <https://onu.org.gt/publicaciones/marco-de-asistencia-de-las-naciones-unidas-para-el-desarrollo-manud-guatemala-2015-2019/>

Según información presentada en la ENEI 1-2019, los ingresos promedios se ubicaron en los Q2,325.00 quetzales a nivel nacional, en tanto que para el sector informal los ingresos son más bajos (Q1,688.00) que en el sector formal (Q.3,650.00) tal como se ilustra en la Tabla 2. Asimismo, los ingresos promedio para los hombres (Q.2,438.00) fue mayor que para las mujeres (Q.2,083.00).

Tabla 2
Ingreso promedio mensual de personas ocupadas, según sector económico y sexo o género, en quetzales, Guatemala, 2019.

Sector económico	Hombre	Mujer	Diferencia o brecha
Total	2,438	2,083	17.04%
Sector informal	1,818	1,409	29.02%
Sector formal	3,716	3,507	5.96%

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas INE- ENET 1. 2019

Acoso sexual y acoso laboral

Ante la falta de regulación del acoso sexual y acoso laboral constituye un ejercicio importante la Guía orientadora para el abordaje integral del acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo en las instituciones públicas de Guatemala¹⁵, la cual reconoce que tanto el acoso laboral y sexual en el ámbito de trabajo son problemáticas que enfrentan personas trabajadoras en las instituciones del Estado, y aun cuando no se cuenta con datos específicos al respecto es una realidad que afecta principalmente a las mujeres. Ambos tipos de acoso tienen repercusiones a nivel individual, colectivo, institucional y social, por lo que el simple hecho de reconocerlos abre una puerta hacia su prevención y correcto abordaje¹⁶.

Para abordar integralmente la problemática conviene considerar que ambas se ejercen mayoritariamente sobre las mujeres, poniendo en condiciones desiguales su desarrollo. Asimismo, los roles tradicionales ponen en desventaja esas oportunidades laborales para las mujeres, por lo que los instrumentos internacionales hacen énfasis en las mujeres para atender de forma integral esas discriminaciones y desigualdades ejercidas en el ámbito del trabajo.

Se define como acoso sexual en el ámbito del trabajo a toda conducta no deseada de naturaleza sexual que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada, afectando su integridad física, psicológica, sexual y, en consecuencia, su desarrollo integral. Se puede realizar una sola vez o de forma

¹⁵ [Seprem.gob.gt/wp-content/uploads/Guía-orientadora-para-el-abordaje-integral-del-acoso-laboral-y-sexual-en-el-ámbito-del-trabajo-en-las-instituciones-públicas-de-Guatemala-.pdf](https://www.seprems.gob.gt/wp-content/uploads/Guía-orientadora-para-el-abordaje-integral-del-acoso-laboral-y-sexual-en-el-ámbito-del-trabajo-en-las-instituciones-públicas-de-Guatemala-.pdf)

¹⁶ Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 1-2019 Recuperado en <https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2020/01/15/20200115173246FCRG98JyTWVAtsV4Lmtyn43QFgTufmZg.pdf>

repetitiva entre pares o en una relación de jerarquía (del inferior al superior o del superior al inferior).

En cuanto al acoso laboral, esta es definida como situación y acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente, por la cual en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o grupo agrede a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta, pudiéndose dar entre pares o en una relación jerárquica (del inferior al superior o del superior al inferior).

Además, el “Protocolo para la atención de casos de acoso sexual en el ámbito laboral del Ministerio Público”, establece disposiciones para atender situaciones de acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral, con el fin de garantizar la atención adecuada a la persona denunciante, a la denunciada y a otras que puedan intervenir en los procesos de investigación y posible sanción, quienes deberán ser objetivos en el marco de su aplicación, siendo garantía de los derechos humanos.

El no reconocimiento del delito o de conductas de acoso sexual lleva a que las estadísticas oficiales sean nulas hasta la fecha, y aunque existen considerables hechos sobre violencia de género no se evidencian los que ocurren en el ámbito laboral.

No obstante, en las maquilas en una realidad de acuerdo a organizaciones de mujeres y defensoras de derechos laborales, es frecuente encontrar quejas de trabajadoras por acoso sexual, pero la necesidad del trabajo, la naturalización del hecho y principalmente en situaciones complejas donde hay supervisores involucrados afectando a varias mujeres, provoca mayor temor entre las trabajadoras. En las maquilas generalmente se sabe todo entre ellas, así que el cargo que ocupa el acosador y el número de afectadas desmotiva a denunciar. Especialmente cuando son mujeres indígenas es más evidente la timidez y la negación para atreverse a relatar el acoso. Es necesaria una mayor capacitación a todos los niveles al interior de las maquilas, pero especialmente entre las trabajadoras de Guatemala para darles herramientas y que puedan reconocer el acoso sexual¹⁷.

Salud y seguridad ocupacional

Es de suma urgencia verificar en los informes del Ministerio de Trabajo una baja cantidad de personal afiliado al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Para marzo de 2018 se encontraban inscritas 1,309,785 personas trabajadoras, según datos estadísticos del IGSS, pero no se presentan datos desagregados por género. Mientras que el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) indica que para 2019 solo el 21% de los hombres tiene seguro social y que las mujeres alcanzan el 23.1%, pero en este caso es mayor el porcentaje debido a que se suma la población beneficiaria y la trabajadora (Tabla 3).

¹⁷ Testimonio de especialista en derechos laborales y referente clave en materia laboral en las maquilas centroamericanas, junio 2020.

Tabla 3
Cierres de fábricas o despidos masivos de personal registrados por el Ministerio de Trabajo, Guatemala, 2019.

CSA Guatemala	150 personas despedidas de forma masiva, entre ellas 5 trabajadoras embarazadas y seis mujeres en periodo de lactancia. El resto reclamó pago de prestaciones laborales e indemnización.
YETEX Maquila textil	Fue sancionada por incumplir prevenciones para el pago parcial de prestaciones de 26 trabajadores. Suspendió operaciones en julio 2019 y luego de la intervención del Ministerio de Trabajo, finalmente pagó al personal afectado las prestaciones e indemnización en dos cuotas en agosto y sept.2019
DODOTEX S.A. Maquila textil	Antes Y&P y SY Aparrel. Fue obligada a pagar pasivo laboral al personal de Y&P y SY Aparrel. Posteriormente se constató que la empresa DODOTEX fue sustituida de patronal como CENTEXA
EBENEZER Internacional S.V Maquila textil	Cerró operaciones pero sí pagó prestaciones y salarios previamente.
BANDO FASHION Maquila textil	Hubo cierre parcial sin pagar prestaciones al personal y despidos de un grupo de personas trabajadoras.
Industria Chiquibul (Agroindustria)	Fue obligada a pagar prestaciones para 62 trabajadores

Fuente: Elaboración propia con datos de Memoria de labores del Ministerio de Trabajo 2019.

¹⁷ Testimonio de especialista en derechos laborales y referente clave en materia laboral en las maquilas centroamericanas, junio 2020.

¹⁸ Estadísticas laborales del MINTRAB, 2018.

La falta de afiliaciones afecta a gran parte de la población laboral guatemalteca desprotegiendo la atención médica e incapacidad especialmente ante enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo. En 2019 el Ministerio de Trabajo reportó el conocimiento de 800 accidentes laborales sin especificar sexo de las personas afectadas y rubro donde ocurrieron.

Cierres de fábricas

Alrededor de seis empresas, cinco textiles y una de agroindustria, cerraron operaciones en 2019 afectando a la población trabajadora (Tabla 3). Llama especial atención el caso de la maquila DODOTEX, que cambió de denominación y patronal en dos ocasiones, y en ambos casos incumplió con el pago de prestaciones al personal.

Sindicatos

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo para 2018 se registran 153 empresas con sindicatos y alrededor de 14,480 sin sindicatos (Ministerio de Trabajo, Estadísticas Laborales, Guatemala, 2018), lo cual refleja el temor de las personas trabajadoras a integrarse a sindicatos por apatía o temor al despido.

En 2018 se firmó un Acuerdo Ministerial 45-2018 que crea e institucionaliza la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical en cumplimiento a los Convenios internacionales en materia de trabajo, específicamente el Convenio 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y el Convenio 144, sobre la consulta tripartita.

Algunas de las acciones incluidas en el mandato de la Comisión, están: a) Asumir las funciones de la Comisión de Tratamiento de Conflictos ante la OIT en Materia de Libertad Sindical y Negociación Colectiva; b) Proponer de forma tripartita las propuestas legislativas que se someterán al Congreso de la República de Guatemala, en materia laboral; c) Conocer otros temas de interés en materia de relaciones laborales a propuesta de los sectores: empleador, trabajador o Gobierno; y d) Reportar al menos anualmente de forma pública y al Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, los avances en la implementación de la Hoja de Ruta.

Otras violaciones a los derechos laborales

Como resultado de reformas al Código de Trabajo a partir de 2019 se imponen sanciones administrativas y pago de multas a empleadores que son considerados infractores de la legislación laboral¹⁹; asimismo,

¹⁹ Informe de Labores 2018, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Guatemala.

están obligados a restituir los derechos vulnerados a las personas trabajadoras en la mayoría de casos, lo cual debe servir de motivación para que aumente el número de denuncias y prevengan este tipo de abusos a su personal contratado.

Durante 2019 el Ministerio de Trabajo reporta que 15,000 visitas de inspección en centros de trabajo (visitadurías), de las cuales 8,226 fueron programadas en el Plan de Inspección Anual y las restantes 6,774 se realizaron a partir de denuncias por incumplimiento de pagos de salarios, cambio de condiciones de trabajo, despidos en el periodo de lactancia, incumplimiento al pago del seguro social, violaciones a los derechos de dirigentes sindicales, suspensiones laborales, entre otras (Tabla 4). Asimismo, celebraron 14,636 conciliaciones en casos de renuncia, despidos y por impago a la persona denunciante de sus prestaciones laborales e indemnización por tiempo laborado.

Agrega que acompañó en 186,483 procesos judiciales por vulneraciones a los derechos laborales: 124,529 hombres y 61,901 mujeres, como resultado al seguimiento de casos por planes operativos, el resto corresponde a denuncias. De tal forma que para ese año hubo 12,576 denuncias por parte de 9,451 hombres y 3,116 mujeres.

Tabla 4
Denuncias de despido en diversos sectores laborales, Guatemala, 2019.

Modalidad del despido	Mujeres	Hombres	Total
Despidos	8,941	18,157	27,098
Despidos con causa justificada	3	7	10
Despido indirecto	25	31	56
En Suspensión	1	1	2
Renuncia	2,549	1,286	6,845
Renuncia con indemnización	103	124	227

Fuente: Elaboración propia con datos de Memoria de Labores, Ministerio de Trabajo, 2019.

Debido a la cuarentena y suspensión de labores en los sectores público y privado, el Ministerio de Trabajo recibió 17 mil 100 llamadas de denuncias por irregularidades en centros de trabajo. El 77.87% de las denuncias fue contra empresas de call centers; el 5% contra comercios y negocios de ventas; el 3% contra bancos y entidades de crédito y seguros, y otro 3% contra centros farmacéuticos y de servicios

médicos²⁰. Con estos datos se puede observar que no se presentan denuncias en los sectores: agrícola, doméstico, vestuario y textil, donde desempeñan sus labores un alto porcentaje de trabajadoras y trabajadores con mayor vulnerabilidad social, quienes siguen laborando pese a la suspensión ordenada por el Gobierno.

En el caso de las maquilas de vestuario y textil en zonas francas del área del Municipio de Villa Nueva, se puede observar en las afueras que estas continúan desempeñando sus actividades laborales con medidas mínimas de seguridad e higiene, debido a que solamente utilizan mascarillas de tela y no mantienen el distanciamiento físico recomendado al ingreso de las instalaciones. Con anterioridad se han denunciado condiciones inadecuadas de trabajo, tales como: hacinamiento, falta de iluminación y ventilación idóneas, escasez de servicios sanitarios y agua purificada, no existencia de un botiquín de primeros auxilios, daños a sus salud, salud sexual y reproductiva, acoso sexual entre otras²¹.

El Gobierno de Guatemala ha implementado programas de apoyo a la economía informal, empresas y al personal que ha sido suspendido o despedido de sus labores, pero requiere de la solicitud y trámites a realizar por vía telefónica o digital en las páginas oficiales del Gobierno, del Ministerio de Trabajo y Ministerio de Economía.

La Asociación de Mujeres Empleadas y Desempleadas Unidas contra la Violencia - AMUCV- ha denunciado que muchas maquilas siguen laborando. Además, los beneficios anunciados por el Gobierno no han llegado a la población trabajadora más necesitada, según la dirigente Rosa Delia Galicia.

²⁰ Datos presentados en nota de prensa digital de Nómada, con fecha 3 de abril de 2020.

²¹ Boletín No. 17. Brigadas Internacionales de Paz Proyecto Guatemala, 2009, Impunidad en la Maquila en Guatemala.

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

El alto índice de desempleo e informalidad en la económica guatemalteca, aunado a la priorización de empleos en rubros precarios como la maquila, es el mayor obstáculo para fortalecer el bienestar, la movilidad social y los derechos laborales de las mujeres trabajadoras.

Si bien se reconoce derechos como la afiliación sindical, la no discriminación, seguridad social y derecho al salario, entre otros, en la práctica ocurren vulneraciones ante tales derechos como se ejemplifica en las estadísticas recopiladas y testimonios recogidos por organizaciones sociales, especialmente en crisis económicas y sociales como la pandemia COVID 19 que afecta a sectores más vulnerables como el personal que labora en la maquila.

Los vacíos legales y patrones culturales discriminatorios propician la vulneración del derecho al empleo de población LGTBI, situación que sumada a la negativa de aprobar la Ley de Identidad de Género (Iniciativa 5395)²² no contribuye al reconocimiento de los derechos laborales de este segmento poblacional.

Existe un enorme vacío legal en cuanto a la creación del delito de acoso sexual y acoso laboral, lo cual es imperativo para asegurar ambientes libres de violencia y discriminación contra las mujeres.

La falta de registro y seguimiento de las vulneraciones a los derechos laborales y el derecho a trabajar en ambientes libres de violencia, demuestra la minimización de estos hechos o el desinterés por parte de las instituciones del Estado.

Recomendaciones

Es prioritario ratificar el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para el trabajo doméstico y el Convenio 190 sobre violencia y acoso en el centro de trabajo, como muestra de voluntad política para eliminar las brechas de desigualdad de las mujeres considerando el alto índice de personas que laboran en ambientes precarios.

²² Dictamen desfavorable del Proyecto de Iniciativa de Ley 5395 que dispone aprobar la Ley de identidad de género. Recuperado de https://www.congreso.gob.gt/assets/uploads/info_legislativo/dictamen/1539621334_Dictamen%205395%20CM.pdf

Es preciso el posicionamiento de la violencia laboral en la agenda sindical, así como en la de las organizaciones sociales y, principalmente, en la agenda de las instituciones del Estado, con miras a aprobar una reforma legal que posibilite la creación de delitos como el acoso sexual y el acoso laboral en las leyes del país, principalmente en el Código Penal y Código del Trabajo.

Dentro de las medidas de reactivación económica es esencial el establecimiento de mesas interinstitucionales de análisis de la situación de derechos laborales y las afectaciones directas de la crisis económica y sanitaria actual entre la población trabajadora de la maquila, que es uno de los sectores laborales más vulnerables del país.

Fortalecer la capacitación de la población trabajadora y del funcionariado del país con responsabilidades en el tema de derechos laborales, con énfasis en la violencia laboral en los centros de trabajo, con el fin de promover la denuncia y procesos disuasivos de cualquier conducta que se traduzca a vulneraciones de los derechos de las personas trabajadoras.

Referencias bibliográficas

- Código de Trabajo de Guatemala. <http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/36036.pdf>
- Constitución de la República de Guatemala. Recuperado de <https://www.cijc.org/es/NuestrasConstituciones/GUATEMALA-Constitucion.pdf>
- Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República, 1973. Adicionado por Art. 1 del
- Decreto 57-2002 del Congreso de la República. Recuperado de http://ww2.oj.gob.gt/es/QueEsOJ/EstructuraOJ/UnidadesAdministrativas/CentroAnálisisDocumentaciónJudicial/cds/CDs%20compilaciones/Compilacion%20Leyes%20Penales/expedientes/01_CodigoPenal.pdf
- Dictamen desfavorable del Proyecto de Iniciativa de Ley 5395 que dispone aprobar la Ley de identidad de género. Recuperado de https://www.congreso.gob.gt/assets/uploads/info_legislativo/dictamen/1539621334_Dictamen%205395%20CM.pdf
- Discriminación laboral. Marco legal. Guatemala. Augusto Valenzuela. Recuperado de http://www.adapt.it/boletinespanol/docs/gu_valenzuela_discriminacion.pdf
- Duarte Gabriel coord. (2020). Violencias contra la población LGBTIQ+. Recuperado de https://visibles.gt/wp-content/uploads/2020/05/Violencia_contra_la_poblacion_LGBTIQ.pdf
- Gamarro, U. Prensa Libre, 24 de enero de 2019. Recuperado de <https://www.prensalibre.com/economia/made-in-guatemala-la-industria-textil-nacional-vale-casi-us2-mil-millones-al-ano/>
- Gándara, N. Prensa Libre, 11 de mayo de 2019. Recuperado de <https://www.prensalibre.com/economia/sector-textil-en-guatemala-dejan-de-contratar-70-mil-plazas-de-trabajo-por-falta-de-condiciones/>
- Guía orientadora para el abordaje integral del acoso laboral y acoso sexual en el ámbito del trabajo en las instituciones públicas de Guatemala. Recuperado de <http://www.seprem.gob.gt/wp-content/uploads/Guía-orientadora-para-el-abordaje-integral-del-acoso-laboral-y-sexual-en-el-ámbito-del-trabajo-en-las-instituciones-públicas-de-Guatemala-.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística-INE-. Informe Ejecutivo de Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 1-2019. Recuperado de <https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2020/01/15/20200115173246FCRG98JyTWVAtsV4Lmtyn43QFgTufmZg.pdf>
- Ley de atención de atención a las personas con discapacidad, aprobada por Decreto No. 135-96. Recuperado de http://www.sipi.siteal.iipe.unesco.org/sites/default/files/sipi_normativa/ley_de_atencion_de_las_personas_con_discapacidad_decreto_135-96_-_guatemala.pdf
- Ley Contra el Femicidio y otras formas de Violencia contra la Mujer en Guatemala. Decreto 22-2008. Recuperado de http://ww2.oj.gob.gt/es/QueEsOJ/EstructuraOJ/UnidadesAdministrativas/CentroAnálisisDocumentaciónJudicial/pdfs/Compilaciones/NormativaFemicidio_CENADOJ.pdf
- Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, aprobada por Decreto Número 7-99. Recuperado de <http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/gua134317.pdf>
- Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo -MANUD- Guatemala 2015-2019.

Recuperado de <https://onu.org.gt/publicaciones/marco-de-asistencia-de-las-naciones-unidas-para-el-desarrollo-manud-guatemala-2015-2019/>

- Ministerio de Trabajo y Previsión Social Guatemala. Estadísticas laborales del MINTRAB, año 2018. Memorias de labores año 2018 y 2019.
- Ministerio de Trabajo Guatemala. Informe del empleador, 2018. Recuperado de https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Servicios/DEL/Informe_del_Empleador/Boletin-informe-del-empleador-2018.pdf
- Ozaeta, P. Prensa Libre, 11 de junio de 2020. Recuperado de https://www.prensalibre.com/economia/coronavirus-los-protocolos-para-las-maquilas-y-fabricas-textiles-en-la-nueva-normalidad-en-guatemala/?cx_testId=5&cx_testVariant=cx_1&cx_artPos=1#cxrecs_s
- Prensa digital de Nómada con fecha 3 de abril de 2020.
- Proyecto Guatemala, año 2019, Impunidad en la Maquila en Guatemala. Boletín No. 17 Brigadas Internacionales de Paz.
- Procurador de los Derechos Humanos. 2020. Informe Anual Circunstanciado de Actividades y Situación de los Derechos Humanos. 2019 -- Guatemala. Recuperado de <https://www.pdh.org.gt/biblioteca-digital-informes-informes-anales/>



III.3. Honduras

Brechas salariales

La discriminación salarial indirecta es más sutil y más difícil de detectar. Se puede manifestar en diferentes estructuras y prácticas habituales que incluye, por ejemplo, la forma en que se estructuran los salarios y la ponderación relativa en la remuneración global de los cargos superiores o de las primas con las que se recompensan las largas horas de presencia continua en el centro de trabajo. En tales situaciones, las mujeres tienen mayor probabilidad de ser penalizadas como consecuencia de sus responsabilidades familiares ²³.

La misma fuente citada, detalla que la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor propone como indicador principal comparar el ingreso promedio por hora de empleadas y empleados. Las dos medidas que más se utilizan para determinar la brecha salarial de género basada en la media (como en el cálculo anterior) y la brecha salarial de género basada en la mediana, que compara el valor central de la distribución salarial de las mujeres con el valor central de la distribución salarial de los hombres. También se observan diferencias cuando se hacen comparaciones utilizando salarios mensuales en lugar de salarios por hora. Empleando estas cuatro combinaciones diferentes (media o mediana de salarios y salarios por hora o por mes), estimaciones mundiales de la OIT calculan una brecha desfavorable para las mujeres entre el 16 por ciento y el 22 por ciento, dependiendo de la medida utilizada. La brecha salarial de género del 22% se obtiene utilizando la mediana de los salarios mensuales.

Cálculos publicados en 2019 por un informe de Análisis de Género en Honduras indica que el índice de brecha de género en el mercado laboral de Honduras es de 0.53 para 2017. Esto significa una brecha de género en el pago de aproximadamente el 47%, es decir, el ingreso promedio de mujeres es 47% más bajo que el ingreso de los hombres en Honduras. Hace 25 años el salario promedio de las mujeres con respecto al de los hombres era 48.7% en la industria manufacturera, 41.2% en el comercio, y 57%

²³ OIT (2019). Informe Mundial sobre Salarios 2018/19. ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género? Ginebra. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_712957.pdf

en servicios comunales y personales (López de Mazier, 1997). Esto indica que no ha cambiado mucho desde 1993²⁴.

No obstante, la Secretaría del Trabajo calcula que para 2018 el ingreso promedio de las mujeres es de L.7,136.00 y para los hombres de L.5,891.00 en el sector privado, lo cual indica que la brecha salarial en el ingreso promedio es favorable para las mujeres, siendo este 9.55% mayor. Este se obtiene mediante el cociente entre el salario promedio de las mujeres dividido entre el salario promedio de los hombres. Este indicador se expresa en términos de tasa y cuando el valor es menor que 1 significa que la brecha es desfavorable a las mujeres y cuando es mayor que 1 es favorable a las mujeres²⁵.

Esto evidencia la necesidad de analizar el mercado de trabajo de una manera más expedita desde el organismo rector de las políticas de empleo de Honduras, ya que los resultados difieren abismalmente de las tendencias mundiales del trabajo, que consideran que aún faltan décadas para alcanzar la igualdad de género en el salario. Es posible que los rubros con más salario alteren los promedios nacionales, como puede verse en las tablas siguientes:

Tabla 1
Ingreso promedio y total de personas ocupadas según dominio y sexo. Honduras, 2019.

Dominio	Ingreso promedio			Ingreso total		
	Mujeres	Hombres	Diferencia salarial	Mujeres	Hombres	Diferencia salarial
Nacional	6,038	6,407	6.11%	8,139	7,159	13.69% favorable
Urbano	7,197	8,952	24.39%	8,945	9,326	4.26%
Distrito central	8,598	10,971	27.6%	10,688	12,188	14.03%
San Pedro Sula	8,035	11,135	38.58%	9,840	11,733	19.24%
Resto urbano	6,522	7,894	21.04%	8,048	7,844	2.6% favorable
Rural	3,572	3,449	3.57% favorable	5,403	3,449	56.65% favorable

Fuente: Elaboración propia con base a datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). LXV Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, 2019. Nota: Ingresos expresados en lempiras.

²⁴ Programa de la Unión Europea. Realización de un análisis de género en Honduras. Informe Final. Proyecto No. 2018/399258. Recuperado de https://oqconsulting.eu/wp-content/uploads/2019/07/2018-399258-Realizaci%3%b3n-de-un-an%3%a1lisis-de-g%3%a9nero-de-Honduras_Informe-Final.pdf

²⁵ Boletín Estadístico del Mercado Laboral, Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Honduras. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.hn/wp-content/uploads/2016/09/Boletin-Estadistico-del-Mercado-Laboral.pdf>

Informe regional sobre la situación de la violencia laboral 2019

Tabla 2

Ingreso promedio de personas ocupadas según dominio, sector económico y sexo. Honduras, 2019.

Dominio	Sector asalariado público			Sector asalariado privado		
	Mujeres	Hombres	Diferencia salarial	Mujeres	Hombres	Diferencia salarial
Nacional	11,854	13,867	16.98% menos	7,860	6,568	16.44% más
Urbano	12,733	15,818	24.23% menos	8,647	8,637	0.12% más
Distrito Central	13,586	17,888	31.65% menos	10,141	11,009	8.56% menos
San Pedro Sula	13,585	29,455	116.87% menos	9,823	11,127	13.28% menos
Resto urbano	12,095	13,220	9.3% menos	7,795	7,360	5.91% más
Rural	9,133	9,738	6.62% menos	4,674	3,842	21.66% mas

Fuente: Elaboración propia con base a datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). LXV Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, 2019. Nota: Ingresos expresados en lempiras.

Tabla 3

Ingreso promedio de personas ocupadas según dominio, categoría ocupacional y sexo. Honduras, 2019.

Dominio	Servicio doméstico			Cuenta propia		
	Mujeres	Hombres	Diferencia salarial	Mujeres	Hombres	Diferencia salarial
Nacional	3,797	5,245	38.14% menos	3,823	5,258	37.54% menos
Urbano	4,159	7,205	73.24% menos	4,756	8,262	73.72% menos
Distrito Central	5,138	6,886	34.02% menos	5,119	8,433	64.74% menos
San Pedro Sula	5,676	10,779	89.9% menos	5,169	9,761	88.84% menos
Resto urbano	3,638	5,176	42.28% menos	4,570	7,980	74.62% menos
Rural	3,034	4,009	32.14% menos	2,516	2,503	0.52% mas

Fuente: Elaboración propia con base a datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). LXV Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, 2019. Nota: Ingresos expresados en lempiras.

Tabla 4

Ingreso de personas ocupadas según nivel educativo y sexo. Honduras, 2019.

Nivel educativo	Ingreso promedio			Ingreso total		
	Mujeres	Hombres	Diferencia salarial	Mujeres	Hombres	Diferencia salarial
Sin Nivel	2,533	2,507	1.03% más	3,353	3,222	4.07% más
Primaria	3,617	4,474	23.69% menos	4,808	5,024	4.49% menos
Secundaria	6,390	7,777	21.71% menos	7,272	8,343	14.73% menos
Superior	12,549	19,076	52.01% menos	13,339	17,348	30.05% menos
No sabe, no responde	6,306	7,083	12.32% menos	9,286	6,933	33.94% más

Fuente: Elaboración propia con base a datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). LXV Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, 2019. Nota: Ingresos expresados en lempiras.

La OIT y la CEPAL coinciden en que si bien la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha reducido en la región, aún se observa que el salario promedio de estas últimas es menor, sobre todo en los niveles educativos más bajos. Según estimaciones recientes, por cada hora trabajada las mujeres reciben ingresos laborales que son, en promedio, 17% inferiores a los de los hombres que tienen la misma edad, educación, presencia de niños en el hogar, presencia de otros generadores de ingresos en el hogar, condición de ruralidad y tipo de trabajo (OIT, 2019a)²⁶.

Aunado a eso deben analizarse dos factores. Uno, que el salario mínimo vigente en Honduras no cubre la canasta básica incluso con las bonificaciones independientes del salario mínimo que perciben muchas personas trabajadoras de la maquila. En opinión de María Elena Marín, abogada de EMIH, muchas trabajadoras laboran largas jornadas para poder ganar horas extras, lo que ocasiona serios daños en su salud física y mayores niveles de stress. En Honduras hay varios regímenes de trabajo autorizados por las autoridades. Por ejemplo, lo que se denomina jornadas 4x4, donde las trabajadoras laboran alrededor de 12 o más horas de manera continua y descansan cuatro días o tres, además del salario por horas. En opinión de la defensora de derechos laborales la modalidad por horas se aplica especialmente en call center o centros de llamadas. Pero las jornadas 4x4 o 4x3 son comunes en muchas maquilas hondureñas ocasionando graves repercusiones en la salud de las trabajadoras, y aunque es posible que representen mejores salarios que una jornada ordinaria el costo en la salud e higiene ocupacional es perjudicial.

Dirigentes de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) aseguran que estas modalidades han precarizado aún más el trabajo, ya que muchos empleadores prefieren la contratación por hora para pagar menos y no reconocer derechos adquiridos por las personas trabajadoras como el seguro social, vacaciones y prestaciones laborales²⁷.

Seguridad social

El Seguro Social no brinda estadísticas desagregadas por sexo. Para 2019 solo brinda datos generales sobre las categorías atendidas, incumpliendo compromisos internacionales que mandatan desagregar indicadores nacionales para visibilizar la situación de mujeres y hombres (Cuadro 1).

²⁶ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina”, Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 21 (LC/TS.2019/66), Santiago, 2019. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44916/1/S1900833_es.pdf

²⁷ ALAINET.ORG. Honduras-CA: ¿Vida después de la maquila? 27 de febrero de 2020. Recuperado de <https://www.alainet.org/es/articulo/204943>

Cuadro 1
Población cotizante y beneficiaria de los distintos regímenes

Cotizantes al régimen de seguros de previsión social	617,879
Cotizantes al régimen de atención a la salud	800,866
Cotizantes al régimen del seguro de riesgos profesionales	753,275
Beneficiarios al régimen de Previsión Social	747,634
Beneficiarios al régimen de Salud	969,048

Fuente: <https://www.ihss.hn/>

Tomando en cuenta que la participación de las mujeres en el mercado laboral es inferior que los hombres, el porcentaje de mujeres asalariadas con acceso al seguro social también es menor. En cuanto a la participación o presencia de mujeres en el ámbito laboral, las cifras indican que a nivel nacional es del 46%, es decir, de cada 100 mujeres solo 46 tienen empleo, mientras que entre los hombres equivale al 60.4%, es decir 60 de cada 100²⁸. Sin embargo, la proporción femenina no equivale a mujeres aseguradas debido a los altos niveles de informalidad o trabajo por cuenta propia por parte de ellas en la economía hondureña.

Las condiciones laborales, la salud y la seguridad en el trabajo no tienen prioridad en los sectores donde la mayoría de mujeres hondureñas trabaja, afectando seriamente su salud. Una investigación realizada por la Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH) y la Universidad Autónoma Metropolitana de México sobre la maquila en el departamento de Cortes, reveló que la mayoría de trabajadoras presenta múltiples padecimientos de los cuales sobresalen las enfermedades músculo-esqueléticas, ansiedad y depresión debido a las altas metas de producción, extensas jornadas de trabajo, acoso laboral y falta de atención médica de calidad²⁹.

Acoso sexual

Hasta la fecha ha sido difícil obtener estadísticas oficiales actualizadas en torno al acoso sexual, precisamente una debilidad institucional es el registro de esta y otras manifestaciones de violencia en el ámbito del trabajo. Ocasionalmente el Ministerio Público y la Secretaría de Trabajo de Honduras dan a conocer algunas cifras sobre denuncias, pero no se comparten registros estadísticos sobre acoso sexual.

²⁸ Instituto Nacional de Estadísticas. Boletín Mercado Laboral 2018. Recuperado de <https://www.ine.gob.hn/V3/imag-doc/2019/06/Boletin-Mercado-Laboral-2018.pdf>

²⁹ CODEMUH, Universidad Autónoma Metropolitana de México, 2018: Factores psicosociales y efectos mentales en la población trabajadora de la maquila de la confección de ropa, departamento de Cortés, Honduras.

Consultadas al respecto las organizaciones de mujeres y consultoras independientes en derechos laborales analizan los siguientes factores en torno al tema: La principal limitante es perder el empleo, especialmente cuando se han conocido casos de maquilas en Honduras, donde hay mandos superiores que cometen acoso afectando a gran número de trabajadoras. Lógicamente la persona afectada no lo habla a nivel interno y mucho menos se atreve a denunciar a una institución externa, según una consultora especialista en derechos laborales³⁰.

En coincidencia, la abogada del EMIH, María Elena Marín, expresa que la mayor dificultad es que muy pocas mujeres están denunciando pese a la ocurrencia del delito en las maquilas. Narra que en el marco de la denuncia por la no aprobación del Convenio 190 se han hecho grupos focales para investigar sobre la situación de las trabajadoras del hogar, del gremio magisterial y de las maquilas. En estos grupos focales las mujeres sí hablan con mayor libertad. En los testimonios afirman que los mecánicos a veces arruinan sus máquinas o no las reparan correctamente para estar yendo a la máquina de la trabajadora y acosarla de alguna manera. A veces también lo ven como algo normal “que, al ser mujeres, tiene que pasar”. Se está haciendo conciencia con sindicatos para establecer políticas que promuevan la denuncia y además evitar que en los mismos sindicatos exista acoso sexual o violencia horizontal entre sus integrantes”³¹.

Estudios realizados por EMIH en 2018 indican que durante la realización de los grupos focales las trabajadoras de maquila “reconocen el acoso, y hombres y mujeres dijeron que sí existe, pero temen denunciar ya que se corre el riesgo de perder la única fuente de ingresos. Algunos hombres plantearon que el acoso sexual es lo que más se da y lo atribuyen a que en la maquila hay muchas mujeres, madres solteras, que ganan poco. Los supervisores les dicen «salgamos y yo te voy a pasar a una buena línea», lo que es una manera de manipularlas”³².

Acoso laboral

De igual modo, no existen registros institucionales sobre acoso laboral. Pero organizaciones sociales constatan casos de violencia psicológica y maltratos ya sea por el cumplimiento de metas o para aceptar con resignación condiciones laborales inadecuadas. Existe de diversas maneras el acoso laboral y algunas veces ocurre cuando existe presión de los mandos medios, como cuando les dicen: «Si no cumplís la meta, la puerta es amplia y afuera hay bastante gente que quiere trabajar». Este tipo de acoso

³⁰ Comunicación personal con informante clave, junio 2020. Su nombre se omite por razones de confidencialidad

³¹ Comunicación personal, María Elena Marín, abogada de EMIH, junio 2020.

³² EMIH, 2018. La violencia laboral como un riesgo ocupacional. Recuperado en https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/attachment/La_violencia_laboral_como_un_riesgo_ocupacional_EMIH_2018.pdf

se produce en la línea de producción donde los supervisores, sutilmente, las presionan para alcanzar la meta³³.

“Es frecuente la violencia psicológica en algunas maquilas que he visitado por cuestiones laborales, gritos, expresiones humillantes, malos tratos; la presión por el cumplimiento de metas de trabajo tanto en maquilas donde el personal tiene metas con base al trabajo por módulos (equipos de trabajo) o metas individuales”³⁴.

Cierre de maquilas

En el Cuadro 2 se registran dos casos del período que se informa y que constituyen un indicio de la grave situación laboral en Honduras.

Cuadro 2
Cierres de maquilas en 2019-2020

Fecha	Empresa	Personas afectadas
2019, Julio	Fábrica Star, ubicada en Yoro	1,173 personas
2020, junio. Anunció el cierre de junio y cerrará operaciones en septiembre 2020.	Manufacturas Villanueva (Corporación Fruit of the Loom)	1,800 personas

La empresa Star proporcionaba 1,173 empleos permanentes. Una parte de las personas despedidas recibió sus prestaciones y un porcentaje de las mismas fue reinstalado en otras plantas. El Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de Star (SITRASTAR) denunció que el cierre pretende eliminar el sindicato, mismo que hasta la fecha ha logrado la firma de cinco contratos colectivos y mejoras en las condiciones laborales del personal³⁵.

Manufactura Villanueva anuncia que cerrará operaciones en septiembre de 2020. En casi todas las empresas de Fruit el personal está organizado, pero eligieron aquella donde el sindicato es más fuerte y donde hay más denuncias. Hay una negociación colectiva reciente³⁶.

³³ EMIH, 2018. La violencia laboral como un riesgo ocupacional. Recuperado en https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/attachment/La_violencia_laboral_como_un_riesgo_ocupacional_EMIH_2018.pdf

³⁴ Comunicación personal, junio 2020. Su nombre se omite por razones de confidencialidad por ser informante clave en vulneraciones en derechos laborales en la maquila.

³⁵ Radio Progreso: Incertidumbre por cierre de maquila en El Progreso, Yoro. Recuperado de <https://wp.radioprogreso.net/incertidumbre-por-cierre-de-maquila-en-el-progreso-yoro/>

Otras violaciones a los derechos laborales

CODEMUH³⁷ ha recibido denuncias por suspensiones o despidos en 42 maquilas textiles; durante la suspensión de labores a causa del COVID 19 algunas empresas comunicaban la suspensión de 8 semanas, 120 días y así sucesivamente con la restricción de circulación, pero más bien obedeciendo al toque de queda establecido por el gobierno, y no por iniciativa de las empresas.

En marzo, el ministro de Trabajo sugirió a través de un comunicado que el tiempo no laborado podía cargarse a vacaciones o feriados. Todos los feriados de este año y algunos de enero y febrero del próximo año y algunas personas que iban a cumplir un año de trabajo también ya tienen comprometida su vacación anual. A partir del 12 de abril se aprobó decreto para las suspensiones por 8 semanas. En la misma fecha el gobierno anunció el bono solidario 33b-2000 de 1,500 lempiras que iba a pagar el gobierno y 1,500 las empresas pero de forma voluntaria. Unas pagaron una vez y otras no, lo hicieron en el primer mes después ya no.

La suspensión de labores de las instancias del Estado ha sido otra desventaja para las trabajadoras. Las organizaciones de mujeres aseguran que la Secretaría del Trabajo y los juzgados suspendieron sus servicios en marzo 2020, a los pocos días de detectarse el primer caso de COVID. Habilitaron un correo electrónico para presentar denuncias. CODEMUH ha presentado diferentes casos de violación a los derechos laborales durante la pandemia por correo, pero ni siquiera los respondieron sino hasta días después de que las trabajadoras se incorporaron a sus labores. Algunas empresas no han mantenido las medidas de bioseguridad, no garantizan el distanciamiento en las fábricas ni en el transporte que proporcionan³⁸.

El gobierno de la República como estímulo a la inversión extranjera ha adoptado programas que permiten la flexibilidad y desregulación del mercado laboral, convirtiéndose en una práctica que incrementa los beneficios para las empresas pero que, en contraste, afecta los derechos de la población trabajadora debido a la exigencia de un esfuerzo mayor en el desempeño de sus actividades sin la justa retribución y compensación laboral³⁹.

³⁷ Boletín No. 1. Enero/marzo 2020, Comunicación personal con María Luisa Regalado, Directora ejecutiva de CODEMUH, junio 2020.

³⁸ Comunicación personal, María Luisa Regalado, directora de Colectiva de Mujeres Hondureñas, CODEMUH, junio 2020.

³⁹ Comunicación personal, junio 2020. Su nombre se omite por razones de confidencialidad por ser informante clave en vulneraciones en derechos laborales en la maquila.

No existe en el Estado ni en las centrales obreras un mecanismo para sistematizar las quejas, denuncias o demandas interpuestas ante instancias nacionales e internacionales por violación a los derechos laborales, tampoco lo hay para dar seguimiento a recomendaciones formuladas al Estado de Honduras por parte de los organismos internacionales de derechos humanos y especialmente a las relativas a los derechos laborales. Al no existir un mecanismo de sistematización para ambos temas consecuentemente tampoco lo hay para dar seguimiento y demandar la resolución de las mismas dentro de los plazos legalmente establecidos, así como para el cumplimiento de las recomendaciones formuladas, produciéndose un estado de indefensión e impunidad.

El gran problema está en el procedimiento que se debe establecer porque dentro de la empresa no basta con decir que hay *Cero tolerancia*, sino explicar cómo se va a prevenir y a evitar la violencia en el trabajo y el acoso sexual. Algunas grandes corporaciones tienen políticas contra el acoso sexual en sus disposiciones internas en la empresa local o a través del Código de Conducta de las marcas. A veces los sindicatos reciben capacitaciones para abordar la violencia. Se debería establecer políticas institucionales que permitan que las mujeres tengan un lugar a donde denunciar a su agresor, explicar cuál es el procedimiento de queja que se va a llevar a cabo, pues no basta con políticas establecidas en papel y contar capacitaciones para el personal eventualmente ⁴⁰.

“En algunas fábricas donde los mecanismos internos han funcionado se ha despedido al trabajador señalado de acoso sexual o abuso verbal. Eso sucede en empresas que se toman en serio el tema, pero hay otras que valoran si el supervisor es bueno y saca la producción, en cuyo caso no le dan importancia a las quejas de las trabajadoras.

En cuanto a mecanismos recomendados, algunas maquilas tienen un buzón de sugerencias y otras dicen ser de puertas abiertas para que las trabajadoras se acerquen, pero lo más importante es asegurar la confidencialidad o que puedan denunciar de manera anónima, compartir un correo electrónico directo o un teléfono gratuito para poder exponer al agresor; en algunas fábricas el departamento de recursos humanos está ubicada en el área de producción para facilitar la denuncia, pero lo más importante es que el personal conozca el procedimiento para denunciar, que se puedan dar a conocer los resultados de casos ejemplarizantes, despedir a la persona denunciada. Apoyar internamente a la afectada, pero corresponde únicamente a la trabajadora si decide denunciar en una institución del Estado, solo ella debe decidir si lo hace o no⁴¹”.

⁴⁰ Comunicación personal, María Elena Marín, abogada de EMIH, junio 2020.

⁴¹ Comunicación personal con informante clave, junio 2020. Su nombre se omite por razones de confidencialidad.

Hay empresas que están cerrando, despidiendo gente, otras que no están cumpliendo los protocolos de bioseguridad. La Presidencia aprobó un decreto en el cual se comprometía a entregar 6,000 lempiras a cada persona trabajadora de maquila afectada por la suspensión de labores. El Estado está subvencionando a la maquila porque pagaría 3,500 lempiras y 2,500 los pagaría la empresa, pero ha sucedido que la empresa pagó los 2,500 que le correspondían y el Estado no les ha pagado. Las directamente afectadas son las personas que no tienen ingresos y no están trabajando en estos momentos. Los trabajadores están haciendo plantones y exigiendo el pago porque han estado recibiendo solo los 2,500 que la empresa paga. Es una situación bien complicada para la población trabajadora.

El salario mínimo es arriba de los 8000 lempiras, el salario mínimo de los trabajadores no les alcanza para sufragar los gastos familiares. Las empresas se acogieron a la suspensión cuando la presidencia dijo que podían negociar vacaciones, pero algunas decidieron de forma inconsulta y otras negociaron con sindicatos que los días de cuarentena va a equivaler a feriados, algunos sindicatos aceptaron. Es paradójico que hay empresas de maquilas pequeñas que están pagando a sus empleados, pero hay maquilas grandes que pagó dos meses y luego decidió irse a la suspensión ⁴².

⁴² Comunicación personal, María Elena Marín, abogada de EMIH, junio 2020.

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

En Honduras, en el Código Penal existe un reconocimiento expreso de la violencia y discriminación laboral por razones de género, sexo e identidad sexual, como el hostigamiento o acoso sexual, maltrato o discriminación. El Código de Trabajo no incluye de forma explícita el principio de discriminación por motivos de sexo y género, lo que fortalecería la igualdad de género en los procesos administrativos y judiciales de carácter laboral al tiempo que se armonizaría con el Código Penal vigente desde junio 2020, el cual instruye ser interpretado desde la perspectiva de género.

Pese a los avances normativos se identifica debilidad institucional en áreas o dependencias gubernamentales responsables del cumplimiento de los derechos laborales, en temas claves como recepción de denuncias, inspección, registro y seguimiento de la violencia laboral en algunas zonas francas del país.

El acoso sexual y la violencia psicológica están presentes como expresiones de violencia laboral más denunciadas en las maquilas de Honduras, lo cual es positivo, pero urge que haya divulgación sobre los mecanismos legales que deben de utilizar las mujeres que sufren violencia al interior de los centros de trabajo.

No basta que las empresas digan que hay cero tolerancia hacia las diversas formas de violencia laboral contra las mujeres, se debe contar con procedimientos claros para prevenir y evitar la violencia en el trabajo y el acoso sexual. Algunas grandes corporaciones tienen políticas contra el acoso sexual dentro de sus disposiciones internas en la empresa local o a través del Código de Conducta de las marcas y a veces los sindicatos reciben capacitaciones para abordar la violencia. Se debería establecer políticas institucionales para que las trabajadoras denuncien al agresor bajo estrictas medidas de confidencialidad para evitar represalias.

La desprotección de las trabajadoras de maquilas incrementó con la suspensión de servicios estatales a causa de la emergencia sanitaria provocada por el COVID 19, afectando de manera directa la estabilidad en el empleo, salarios, seguridad e higiene ocupacional en muchas empresas, especialmente cuando estas han priorizado continuar desarrollando labores de manera inadecuada sin cumplir los protocolos sanitarios de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Hay una clara ausencia de estadísticas oficiales públicas sobre las víctimas de violencia en los centros de trabajo, por lo que es urgente que se avance en la aprobación de un marco jurídico que mandate a las instituciones del Estado hacer públicos los datos referidos a la violencia contra las mujeres y otros grupos en condiciones de vulnerabilidad.

Recomendaciones

Como parte de la respuesta estatal a la población trabajadora es preciso crear registros institucionales sobre violencia laboral con perspectiva de género, de tal forma que faciliten dimensionar la realidad de incumplimiento del derecho a trabajar en ambientes libres de violencia y discriminación para las mujeres y poblaciones vulnerables, especialmente en condiciones de discapacidad y LGBTI.

De forma paralela a la promoción de la denuncia es vital que la Secretaría de Trabajo, el Instituto Hondureño del Seguro Social y el Ministerio Público instruyan a las fábricas sobre el desarrollo de procesos de rendición de cuentas en el cual indiquen estrategias efectivas de difusión de los derechos laborales, incluyendo la institucionalización de procesos de recepción de quejas, seguimiento y resultados de las mismas.

En tiempos de crisis como la pandemia y sus graves repercusiones posteriores en la economía hondureña es evidente que el sector laboral queda a merced de las decisiones empresariales, volviendo aún más urgente el rol protagónico del gobierno central y entes aplicadores de justicia laboral para trabajar en conjunto empresariado-sector laboral y gobierno medidas de justicia social que busquen equilibrar la desigualdad económica, de género y política que afecta a las trabajadoras en general y a las trabajadoras de la maquila en particular.

Referencias bibliográficas

1. Acuerdo núm. STSS-053-04 por el que se modifica el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Recuperado de http://cnpml-honduras.org/wp-content/uploads/docu_tecnicos/doc/Reglamento_Gral_medidas_Preventivas_Accidentes_de_trabajo.pdf
2. ALAINET.ORG. Honduras-CA: ¿Vida después de la maquila? 27 de febrero de 2020. Recuperado de <https://www.alainet.org/es/articulo/204943>
3. Boletín-Estadístico-del-Mercado-Laboral, Secretaría del Trabajo. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.hn/wp-content/uploads/2016/09/Boletin-Estadistico-del-Mercado-Laboral.pdf>
4. CEJIL. Nuevo Código Penal en Honduras facilitaría la criminalización de los derechos humanos. 14 de agosto de 2019. Recuperado de <https://www.cejil.org/es/cejil-nuevo-codigo-penal-honduras-facilitaria-criminalizacion-defensa-derechos-humanos>
5. Centro de los Derechos de la Mujer. CDM (2020). El nuevo Código Penal y los derechos de a mujer en Honduras. Recuperado de <http://derechosdelamujer.org/wp-content/uploads/2020/05/Boleti%C3%ACn-nuevo-Co%C3%ACdigo-Penal-17MAY2020.pdf>
6. CODEMUH, Universidad Autónoma Metropolitana de México, 2018: Factores psicosociales y efectos mentales en la población trabajadora de la maquila de la confección de ropa, departamento de Cortés, Honduras.
7. Código de Trabajo de Honduras. Aprobado por Decreto Legislativo No. 189del 19 de mayo de 1959. Recuperado de <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/29076/64849/S59HND01.htm>
8. Código Penal. Gaceta. Diario Oficial de la República de Honduras, 2019. NUM. 34,940. Código Penal. Congreso de la República de Honduras. Recuperado de <https://sites.google.com/view/nuevocodigopenaldehyondurascong/p%C3%A1gina-principal>
9. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina”, Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 21 (LC/TS.2019/66), Santiago, 2019. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44916/1/S1900833_es.pdf
10. Comisión Interamericana de derechos Humanos. Derechos Humanos. Informe de país. Honduras. 27 de agosto de 2019. Recuperado de <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Honduras2019.pdf>
11. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina”, Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 21 (LC/TS.2019/66), Santiago, 2019. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44916/1/S1900833_es.pdf

12. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina", Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 21 (LC/TS.2019/66), Santiago, 2019. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44916/1/S1900833_es.pdf
13. Comisionado Nacional de los Derechos Humanos (CONADEH). Informe Anual 2018. Recuperado de http://app.conadeh.hn/descargas/InformesAnuales/CONADEH_2018.pdf
14. Comisionado Nacional de los Derechos Humanos (CONADEH) Informe al honorable Congreso Nacional de la República, año 2014. Pág. 74. Recuperado de http://190.92.18.85/descargas/InformesAnuales/CONADEH_2014.pdf Comisión Interamericana de
15. Comunicación personal con informante clave, junio 2020. Su nombre se omite por razones de confidencialidad.
16. Comunicación personal, María Elena Marín, abogada de EMIH, junio 2020.
17. Comunicación personal, junio 2020. Su nombre se omite por razones de confidencialidad por ser informante clave en vulneraciones en derechos laborales en la maquila.
18. DAI Europa, s.f. Realización de un análisis de género de Honduras Informe Final. Recuperado de https://oqconsulting.eu/wp-content/uploads/2019/07/2018-399258-Realizaci%3%b3n-de-un-an%3%a1lisis-de-g%3%a9nero-de-Honduras_Informe-Final.pdf
19. EMIH, 2018. La violencia laboral como un riesgo ocupacional. Recuperado de https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/attachment/La_violencia_laboral_como_un_riesgo_ocupacional_EMIH_2018.pdf
20. Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH), 2018. La violencia laboral como un riesgo ocupacional y sus implicaciones de género en Honduras.
21. Instituto Nacional de Estadísticas Honduras. Última visita junio 2020. Recuperado de <https://www.ine.gob.hn/V3/2020/01/25/caracteristicas-de-las-mujeres-en-honduras-2019/>
22. Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. Honduras. Recuperado de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10637.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2016/10637>
23. OIT.2019. Informe Mundial sobre Salarios 2018/19. ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género? Ginebra. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_712957.pdf
24. Programa de la Unión Europea. Realización de un análisis de género en Honduras. Informe Final. Proyecto No. 2018/399258. Página 22. Recuperado de https://oqconsulting.eu/wp-content/uploads/2019/07/2018-399258-Realizaci%3%b3n-de-un-an%3%a1lisis-de-g%3%a9nero-de-Honduras_Informe-Final.pdf
25. Reglamento de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, de Honduras. Recuperado de <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/942/Reglamento%20de%20la%20Ley%20de%20igualdad%20de%20oportunidades%20para%20la%20mujer.pdf>



III.4. Nicaragua

Acoso laboral, acoso sexual

El acoso laboral y el acoso sexual es una realidad que actualmente afecta a las mujeres nicaragüenses a pesar de que la legislación incorpora en el Código de Trabajo la obligación de velar porque las personas trabajadoras no sean violentadas en sus derechos laborales ni objeto de acoso o chantaje sexual. La Ley 779 (Ley Integral contra la Violencia hacia las Mujeres) penaliza ampliamente el ejercicio de la violencia física, psicológica, patrimonial, económica, laboral. Sin embargo, las instituciones del Estado no reportan denuncias sobre casos de acoso sexual o acoso laboral, únicamente se reporta la violencia sexual sin mayor segmentación en cuanto a los delitos que la misma implica.

Sin embargo, organizaciones que realizan un constante monitoreo en las maquilas, como el Movimiento María Elena Cuadra, identifican manifestaciones de acoso laboral y sexual pero muchas no trascienden al ámbito penal porque las mujeres guardan silencio por temor a ser culpabilizadas y estigmatizadas. Otra forma de violencia es el hostigamiento que enfrentan durante su embarazo para obligarlas a que renuncien a su puesto de trabajo, despidos por su estado y el desconocimiento o la invisibilización de problemas de salud reproductiva por efectos del trabajo que realizan ⁴³.

El informe “Situación de los derechos laborales de las trabajadoras en empresas de zona franca sector textil-vestuario” muestra que a raíz de la violencia social y política en Nicaragua la violencia y el acoso se ha incrementado dentro de las empresas, siendo sus principales manifestaciones las siguientes:

- (i) El 25.4% de las trabajadoras asegura que en sus empresas experimentan acoso sexual y un 9.6% menciona que lo han vivido. Los compañeros de trabajo, personal de gerencia e inspectores –en ese orden– son los que ejercen acoso. Esta información es preocupante por dos razones: la primera, los acosadores están en contacto directo con las trabajadoras; y la segunda, porque un porcentaje importante de ellos (52.9% inspectores y personal de gerencia) tienen cargos de poder sobre las trabajadoras.
- (ii) El 42.6% de las trabajadoras mencionan que en su empresa hay violencia verbal y un 12.7% dicen que hay violencia física. Un 18.6% de ellas ha enfrentado violencia verbal y física dentro de las empresas.

43 Movimiento de mujeres trabajadoras y desempleadas María Elena Cuadra (2019). Situación de los derechos laborales de las trabajadoras en empresas de zona franca sector textil-vestuario. Pág. 11. Nicaragua.

Brechas de ingresos

Organismos como la OIT destacan que la medición de las brechas de ingresos entre mujeres y hombres obedece a pagos de salarios diferentes cuando las condiciones en las que se trabaja (horario, nivel educativo, etc.) son similares; pero es importante visibilizar que una buena parte de la brecha salarial tiene que ver justamente con las condiciones desiguales en las que las mujeres acceden al mercado laboral. La falta de corresponsabilidad en las tareas del cuidado o la segregación que excluye a las mujeres de los mejores puestos y de los sectores mejor pagados, serían algunos de los factores que evidencian que la brecha explicada también surge de la discriminación⁴⁴.

Según el diagnóstico realizado por el MEC, el 23.8% de las trabajadoras menciona que en las empresas donde laboran se asignan los mejores empleos a los hombres; un 22.2% dijo que a los hombres se les paga un mejor salario que a las mujeres incluso si ambos realizan las mismas actividades en el mismo puesto⁴⁵.

Otro estudio realizado identifica que en ciertos grupos ocupacionales y a lo largo de la distribución de ingresos las mujeres se ven afectadas por la discriminación por razones de género. Por ejemplo, señala que aun cuando las mujeres tienen la misma escolaridad, los mismos años de experiencia y otras características laborales similares, ganan menos que los hombres. La misma fuente concluye que este hallazgo refleja la existencia de elementos subjetivos reproducidos por una sociedad patriarcal que castiga a las mujeres y las condena a una situación de desventaja⁴⁶.

Otra consideración en torno a la incidencia de la maternidad o las responsabilidades familiares en los ingresos se relaciona con los descuentos. Por ejemplo, según el diagnóstico realizado por el MEC, al 57.3% de las trabajadoras se les reduce de su salario o de alguna otra prestación (bono, incentivo, viático, otro) cuando solicitan permiso por enfermedad, por asistir al médico por cita previa o por requerir de permiso para llevar a sus hijos o hijas al médico. Esto sucede a pesar de que el 95% de las mujeres trabajadoras que se ausenta por asistir al médico entrega la constancia médica; y que al 97.3% la empresa donde labora les recibe dicha constancia. Al respecto, el Código del Trabajo de Nicaragua (Ley No. 185) estipula en el artículo 74 que por acudir a una consulta médica la trabajadora gozará del 100% de su salario y debe entregar constancia de haber asistido a este servicio.

⁴⁴ OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019. La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial, Lima, Perú. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf

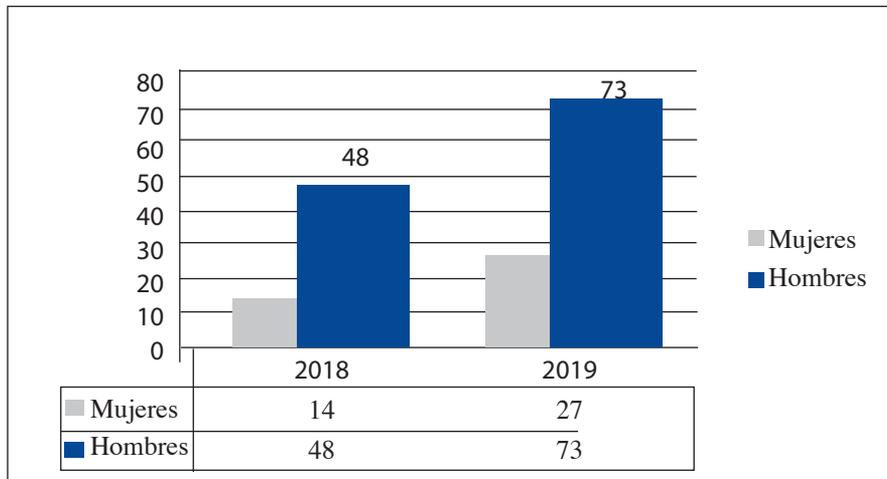
⁴⁵ Movimiento de mujeres trabajadoras y desempleadas María Elena Cuadra (2019). Situación de los derechos laborales de las trabajadoras en empresas de zona franca sector textil-vestuario. Pág. 25. Nicaragua.

⁴⁶ FUNIDES (2019). Situación de las mujeres en el mercado laboral en 2019. Serie de Estudios de Género, No. 5, diciembre, 2019.

Salud y seguridad ocupacional

Una de las carencias informativas para dimensionar la violencia laboral es el registro de accidentes laborales en las maquilas, lo que representa sin duda un reto en Nicaragua. El Instituto de Medicina Legal reporta un total de 162 accidentes laborales entre 2018 y 2019, sin especificar el sector donde ocurren. En este caso contabiliza lesiones físicas por accidentes de trabajo y riesgo profesional, es decir, derivados del trabajo en el cual se desempeñan las personas afectadas (Gráfico 1). Usualmente la cantidad de trabajadores es mayor porque es más frecuente que estos manipulen maquinaria y tengan más riesgo de accidentes laborales por los cargos o sectores donde se desempeñan.

Gráfico 1. Lesiones físicas por accidentes de trabajo y riesgo profesional, según sexo o género, Nicaragua, 2018 y 2019.



Fuente: Elaboración propia con datos de los informes del IML de Nicaragua

La siguiente tabla muestra las lesiones físicas por accidentes laborales y riesgos profesionales desagregados por grupo de edad y sexo o género para 2018 y 2019. Para este último año se consignan 27 lesiones en mujeres y 73 en hombres. Al analizar los datos por grupo de edad llama la atención el reporte de una niña de 12 años con un percance en su centro de trabajo, lo que claramente constituye trabajo infantil.

Tabla 1. Lesiones físicas por accidentes laborales y riesgos profesionales, según grupo de edad y sexo o género, Nicaragua, 2018 y 2019.

Año	2018		2019	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
0 a 12 años	0	0	1	0
13 a 17 años	1		2	4
18 a 38	8	33	15	44
39 a 59	2	13	9	24
60 y más	1	2	0	1
No se determina la edad	2	0	0	0
Total	14	48	27	73

Fuente: Elaboración propia con informes del IML Nicaragua.

Según la encuesta realizada por el MEC en 2019, el 20.4% de las trabajadoras asegura que la máquina en la que trabaja es ruidosa. El 11.4% de trabajadoras ha sufrido accidentes mientras está trabajando en la empresa, porcentaje significativo ya que equivale a 103 personas de un total de 902. Así también, un 11.9% del total han sufrido accidentes con las máquinas que utilizan para trabajar (heridas leves, heridas profundas, quemaduras).

Con relación a la salud e higiene ocupacional en los centros de trabajo, la encuesta realizada por el MEC reporta que en los últimos cinco años un 4.8% de las trabajadoras no ha sido contratado en empresas de zonas francas por estar embarazadas. Un 2.5% de trabajadoras (19 en total) se encontraba embarazada al momento de la encuesta; la mayoría de ellas (2.3% / 17 en total) ha entregado su tarjeta de control prenatal a la administración de su empresa (al expediente personal), requisito clave para recibir los permisos que se necesitan para asistir a todos sus controles. A 11 de ellas las han cambiado de su puesto de trabajo por estar embarazadas; de las 11 trabajadoras que han cambiado de puesto, a 5 de ellas les han cambiado el salario sin darles ninguna explicación, lo que constituye una violación a lo establecido por la ley⁴⁷.

Adicionalmente concluyó que el 25.3% de las trabajadoras no recibe equipos ni ropa de protección personal para desarrollar su trabajo y un 17.2% mencionó que debe pagar por ellos cuando se les entrega. Ambas situaciones no están permitidas por la legislación, según la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo (Ley No. 618), el artículo 18 establece que son obligaciones del empleador proporcionar gratuitamente los equipos de protección personal específicos, según el riesgo del trabajo que realicen.

⁴⁷ Movimiento de mujeres trabajadoras y desempleadas María Elena Cuadra (2019). Págs. 24 y 25.

El 67.6% de las trabajadoras dijo que las temperaturas ambientes de sus áreas de trabajo son calientes; un 28.6% no tolera el nivel de calor. El ruido es uno de los problemas más sentidos para las trabajadoras, ya que el 40.5% menciona que es insoportable en su área de trabajo.

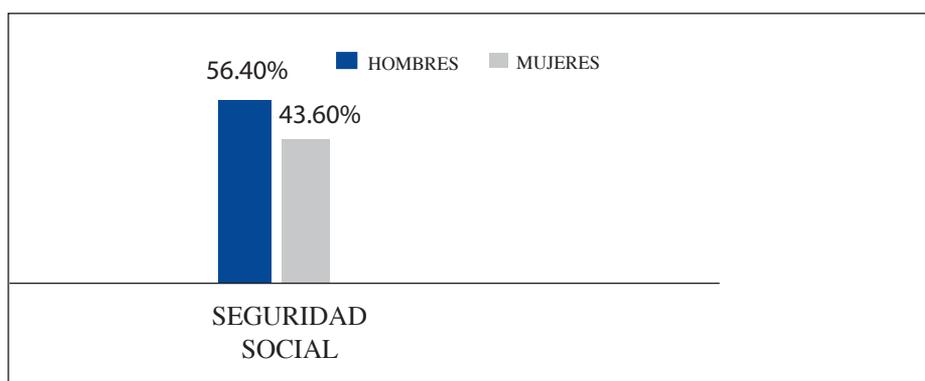
Seguridad social

En relación al desempleo y la seguridad social, durante 2018 aproximadamente 417 mil personas fueron despedidas o suspendidas de sus trabajos. De esta cantidad, 290,000 se incorporaron a la economía informal y 127,000 se encuentran sin empleo. Esta pérdida de empleo afecta las afiliaciones en la seguridad social⁶⁸.

El aumento del desempleo también se ha traducido en mayor informalidad como opción de sobrevivencia. El número de personas inscritas en el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) se redujo de 913,797 en 2017 a 755,874 para 2018 (INSS, 2019).

Las personas aseguradas registran una reducción del 17.3% para 2018 en comparación con el año anterior, proporción que equivale a 157,923 trabajadoras y trabajadores que salieron de la formalidad. Los hombres continúan representando mayor cantidad y proporción entre el total de personas inscritas en el INSS, tal como se ilustra en el Gráfico 2.

Gráfico 2. Distribución de personas aseguradas en el INSS según sexo o género, Nicaragua, 2018.



Fuente: Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, Nicaragua, 2019.

⁴⁸ Violación a derechos sindicales en maquilas de Nicaragua (2017) e Impacto de la crisis económica mundial en las mujeres trabajadoras de las maquilas en Centroamérica. Pág. 18.

La mayor parte de las mujeres ocupadas se inserta al mercado laboral como trabajadoras por cuenta propia (44.3%). Los hombres se insertan al mercado laboral principalmente como trabajadores asalariados (49.2%). En 2018 la información hasta el tercer trimestre refleja un aumento en la proporción de mujeres trabajadoras por cuenta propia de 2.0% en comparación al mismo periodo de 2017. Por su parte, los hombres trabajadores por cuenta propia aumentaron también en 1.4 % en el mismo periodo. Otras violaciones a los derechos laborales

Otras situaciones similares en el ámbito de la salud son enfermedades respiratorias, de la piel, gástricas, de las vías urinarias, sordera, tendinitis y colitis. Muchas de las mujeres asocian dichas enfermedades con las condiciones de trabajo y los materiales y químicos a los que son expuestas durante sus jornadas laborales. Además, el 71.8% de las trabajadoras menciona que aparte del tiempo que les dan para almorzar no disponen de pausas para tomar refrigerio u otro alimento; un 32.6% de trabajadoras manifestó que en sus empresas hay horarios establecidos para ir a los servicios sanitarios y no cuando lo necesitan. Un 37.4% mencionó que les permiten usar los servicios entre uno a cinco minutos máximo y no el tiempo que necesitan según la necesidad. El 19% de las personas encuestadas aseguró que las instalaciones sanitarias son malas y el 36.8% dijo que “nunca disponen de papel higiénico”⁴⁹.

Estas vulneraciones no son recientes, pues diversos informes recopilados mediante el Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral⁵⁰ sintetizan situaciones en la maquila, como negación de permisos para atender necesidades de atención médica y emergencias personales; cobros de las correspondientes cuotas del INSS que no son reportadas como tal; despidos de embarazadas sin sus prestaciones correspondientes a los periodos pre y postnatales; inestabilidad laboral que se presenta bajo la figura de contratos temporales. A las mujeres con hijos o hijas menores de seis meses no se les permite dar la lactancia materna en las empresas como lo estipula la ley. Se menciona la creación de guarderías infantiles donde las madres puedan dar de amamantar a sus hijos o hijas.

En cuanto a la jornada laboral, según el citado informe elaborado por el Movimiento de Mujeres María Elena Cuadra, “el 26.8% de las trabajadoras labora entre 49 a más de 51 horas a la semana por encima de lo establecido en la ley nacional. Y el 19.5% de las trabajadoras labora más de 9 horas extras a la semana; un 31.8% de trabajadoras que labora horas extras -de un total del 55.8%- lo hace de manera exigida y/o solicitada cordialmente, pero de forma obligatoria.

⁴⁹ Movimiento de mujeres trabajadoras y desempleadas María Elena Cuadra (2019). Págs. 23 y 24.

⁵⁰ Violación a derechos sindicales en maquilas de Nicaragua.(2017) e Impacto de la crisis económica mundial en las mujeres trabajadoras de las maquilas en Centroamérica. Diagnóstico 2007- 2010 y Condiciones laborales de trabajadoras de maquilas en Nicaragua (2005) Impacto de la crisis económica mundial en las mujeres trabajadoras de las maquilas en Centroamérica (REDCAM). Recuperado de http://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/images/nicaragua/1-Condiciones_laborales-de-trabajadoras-de-maquilas-en-Nicaragua.pdf

La producción de piezas basada en metas se traduce en una fuente de violación a los derechos fundamentales de las trabajadoras. Un 27.4% de ellas a veces o nunca cumple las metas mientras que al 22% le devuelven las piezas -cada día- por la mala calidad de las mismas; un 22.6% menciona que le devuelven piezas cada 2 o 3 días. Las empresas aplican sanciones al 20.5% de las trabajadoras que no cumple las metas afectando sus ingresos (deducen salario, quitan viáticos), su profesionalización (cambian de puesto), su autoestima como trabajadoras (la maltratan) y su estabilidad laboral (las despiden). A un 21.5% de las trabajadoras le pagan menos del salario mínimo o le pagan por lo que produce a la semana⁵¹.

Cierre de empresas

Unas 300 personas resultaron afectadas por el cierre de la empresa AalFs Uno, maquila de capital estadounidense, ubicada en el municipio de Sébaco, departamento de Matagalpa⁵². La decisión fue comunicada a las autoridades con antelación y pagaron salarios y prestaciones al personal.

La complicada situación que vive el país ha obligado a cerca del 70% de las pequeñas y medianas empresas de la industria textil y de vestimenta a suspender sus operaciones. Según información de la Cámara de Industrias de Nicaragua (Cadin), el 30% de las pequeñas y medianas empresas de textil y vestimenta que se encuentran produciendo lo están haciendo a un 25% de su capacidad. La situación del sector ha provocado la suspensión temporal de ocho de cada diez personas trabajadoras.

La pandemia agravó la crisis que se vivía desde 2018, es decir, se suma a la situación política y económica convulsa. En Estados Unidos las grandes y pequeñas marcas están retirando sus pedidos de algunas fábricas y la producción ya venía mermando, pero además se está agotando la materia prima para las empresas del país. Por ello, desde las suspensiones iniciales registradas a mediados de marzo 2020, el Movimiento María Elena Cuadra inició el monitoreo de las medidas empresariales. El Código Laboral o Ley 185, establece que si una empresa debe suspender labores al no tener materia prima, puede adelantar las vacaciones de los trabajadores pero sin afectar salarios, ya que deben ser pagados. Regularmente las fábricas han sido denunciadas porque no daban vacaciones al personal sino que lo obligaban a trabajar, pero cuando se les manda a trabajar las vacaciones se les debe de pagar el doble⁵³.

⁵¹ Movimiento de mujeres trabajadoras y desempleadas María Elena Cuadra (2019). Págs. 23 y 24.

⁵² La Prensa. Nicaragua. Recuperado de <https://www.laprensa.com.ni/2020/01/23/economia/2632574-anitec-confirma-cierre-de-maquila-de-capital-norteamericano-en-sebaco-300-quedaron-sin-trabajo-fabricaba-ropa-a-famosas-marcas-en-ee-uu>

⁵³ Sandra Ramos, Movimiento María Elena Cuadra, comunicación personal en junio 2020.

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

En la última década Nicaragua ha tenido avances en la legislación que protege los derechos de las mujeres en materia laboral y violencia de género, incluyendo la violencia laboral, lo cual resulta positivo. Sin embargo, en la práctica las mujeres continúan siendo discriminadas y violentadas en sus derechos laborales y humanos. Muchos de esos derechos se aplican de manera muy limitada después de abril 2018, que es cuando inicia la crisis sociopolítica.

En relación a la ratificación de convenios prioritarios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativos a violencia laboral sexual, Nicaragua no ha ratificado el Convenio sobre violencia y el acoso 2019, tampoco el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo de 2006 (C 187).

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ha sido ratificada por Nicaragua pero no el Protocolo Facultativo de la Convención CEDAW. Esta situación se traduce en la negativa del Estado de Nicaragua a facilitar mecanismos de denuncia ante el Comité CEDAW, lo que incide directamente en el ámbito laboral y la vida de las mujeres.

Con respecto a la población LGTBI, ninguna ley o reglamento de Nicaragua, excepto el Código Penal, reconoce sus derechos de manera expresa, por lo que es necesario mayor avance en la protección por parte del Estado a efectos de garantizar los derechos humanos de esta población en cualquier ámbito.

En cuanto a la población en condición de discapacidad, Nicaragua cuenta con legislación expresa en el tema laboral que recomienda al Estado el desarrollo de acciones afirmativas para promover la igualdad y no discriminación en el empleo, pero los programas o documentos institucionales no reseñan los aportes prácticos en esta área.

La crisis socioeconómica y política iniciada en 2018 agudizó los problemas estructurales de las mujeres en cuanto a acceso al mercado laboral y las condiciones en que ingresan al mismo. Si bien algunos indicadores de participación laboral de las mujeres muestran avances, se está lejos de alcanzar la paridad en lo relativo al empleo decente, salarios y derecho a laborar en ambientes libres de discriminación y violencia, cuyas brechas se acentúan al examinar zonas urbanas versus rurales.

Los niveles del trabajo informal aumentaron a partir del 2018 debido al desempleo real y a la reducción de la cantidad de personas con seguro social; por tanto, las trabajadoras aseguradas continúan siendo minoría dado que la mayoría de mujeres participa en los sectores productivos más afectados por la crisis económica, como comercio, turismo y servicios.

La legislación en Nicaragua establece licencia por paternidad remunerada durante cinco días por el nacimiento de un hijo o hija, pero es necesario que la normativa amplíe este beneficio a más tiempo con el objetivo de que la familia concilie las responsabilidades familiares en igualdad de condiciones.

La violencia laboral es evidente en las maquilas establecidas en el país, según diversos estudios que exponen sobre la problemática. En las maquilas continúan las denuncias por violencia psicológica, acoso sexual y la violación de derechos laborales entre otros abusos más que afectan al personal contratado en la Industria Textil y Confección de Zona Franca.

Las mujeres trabajadoras de maquilas, además de cumplir extensas jornadas de trabajo, son afectadas por el congelamiento de sus salarios según lo determinen los sindicatos, las empresas y el gobierno; en el aspecto de salud, experimentan una serie de enfermedades relacionadas con las condiciones en las que desarrollan su trabajo. Cabe destacar que el trabajo en las maquilas se ejerce en cadena y es repetitivo, y el tiempo es contabilizado minuto a minuto. A esto se suma que las mujeres realizan su trabajo en condiciones de riesgo físico, lo que es ignorado dentro de las empresas y por el personal médico de las Empresas Medicas Previsionales cuando acuden en busca de tratamiento para sus dolencias y malestares físicos.

Recomendaciones

- Tal como lo recomendó la CIDH, es urgente el cese a la represión contra las personas que protestan por las condiciones de vida en Nicaragua, por lo que el Estado debe adoptar medidas urgentes para garantizar el libre y pleno ejercicio de los derechos a la libertad de expresión, reunión pacífica y participación política; así como investigar y sancionar a los responsables de vulneraciones a los derechos humanos. Porque mientras dicha situación violenta continúe los derechos laborales de las personas tampoco serán respetados y la crisis económica de las mujeres se agudizará.
- Es necesario capacitar a las instancias encargadas de aplicar la ley laboral para que incorporen los estándares internacionales de protección a los derechos humanos de las mujeres desde el enfoque de género, especialmente en lo relativo a las Recomendaciones Generales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujeres –Comité CEDAW, así como las leyes locales referentes a la igualdad y no discriminación en el empleo.
- Es necesario que la discriminación basada en la orientación sexual, identidad de género y expresión de género sean reguladas en leyes específicas de protección y atención a esta población LGTBI.

Referencias bibliográficas

1. Banco Mundial, Nicaragua Panorama General. Recuperado de <https://www.bancomundial.org/es/country/nicaragua/overview>
2. Boletín CIDH-OEA. Boletín MESENI Nicaragua. Abril 2020
3. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”, adoptada en Belém do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994, en el vigésimo cuarto período ordinario de sesiones de la Asamblea General. Recuperado de <http://www.cidh.org/Basicos/Spanish/Basicos6.htm>. 20 de julio de 2013.
4. Código de Trabajo Nicaragua, Ley 185, aprobado el 5 de septiembre de 1996. Recuperado de <https://www.poderjudicial.gob.ni/cjnejava/image/codigo-trabajo.pdf>
5. Código Penal. Ley No. 641. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/82375/90147/F1531817504/Codigo%20Penal%20Nicaragua_641.pdf
6. Código de Familia. Ley No. 870, aprobada el 24 de junio de 2014, publicada el 8 de octubre de 2014.
7. CLADEM. Informe sombra al Mecanismo de seguimiento de la Convención de Belém do Pará, 2016. Recuperado de <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/Round3-ShadowReport-Nicaragua.pdf>
8. Comisión Española de Ayuda al Refugiado (2018). Nicaragua: situación del colectivo LGBTI. Página 4. Madrid. Recuperado de <https://boletinderechoshumanos.files.wordpress.com/2019/01/lgtb-nicaragua-2018.pdf>.
9. Diagnóstico 2007- 2010 y Condiciones laborales de trabajadoras de maquilas en Nicaragua (2005) Impacto de la crisis económica mundial en las mujeres trabajadoras de las maquilas en Centroamérica (REDCAM). Recuperado de <http://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/images/nicaragua/1->
10. FUNIDES Perspectivas Socioeconómicas 2020. Recuperado de <https://funides.com/wp-content/uploads/2019/11/Perspectivas-2020.pdf>
11. INIDE Instituto Nicaragüense de información y Desarrollo 2018.
12. IPC- Es un índice económico en el que se valoran los precios de un predeterminado conjunto de bienes y servicios (conocido como «canasta familiar» EXPANSIÓN/ Datosmacro.com - Nicaragua: Economía y Demografía. Recuperado de <https://datosmacro.expansion.com/paises/nicaragua>
13. Informe de FUNIDES. SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL EN 2019. SERIE DE ESTUDIOS DE GÉNERO NO. 5 DICIEMBRE 2019
14. Ley No. 666. Recuperado de <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2121/Ley%20No.666.pdf>
15. Ley no. 779, “Ley integral contra la violencia hacia las mujeres y de reformas a la ley no. 641, Código Penal, con sus reformas incorporadas. aprobada el 20 de enero de 2014 y publicada el 30 de enero de 2014. Recuperado de <http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/nic138659.pdf>

16. Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades. Aprobada el 14 de febrero de 2008 y publicada el 12 de marzo de 2008. Recuperado de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2008_ley648_nic.pdf
17. Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, aprobada el 19 de abril de 2007 y publicada el 13 de abril de 2007. Recuperado de <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2219/OSH%20LAW.pdf>
18. Ley de los Derechos de las personas con discapacidad, Ley No. 763, aprobada el 13 de abril de 2011. Recuperado de <http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/b92aeea87dac762406257265005d21f7/c9379d54ccde27400625791200572c84?OpenDocument>
19. Movimiento de mujeres trabajadoras y desempleadas María Elena Cuadra (2019). Situación de los derechos laborales de las trabajadoras en empresas de zona franca sector textil-vestuario. Diciembre de 2019, Managua Nicaragua.
20. ONU. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Recuperado de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
21. OIM-IFAM: Flujos migratorios mixtos nicaragüenses Abril 2018 – Junio 2019 Costa Rica, 2019
22. OEA. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Recuperado de <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html#:~:text=Los%20objetivos%20de%20la%20presente,plena%20integraci%C3%B3n%20en%20la%20sociedad.&text=Cooperar%20entre%20s%C3%AD%20para%20contribuir,contra%20las%20personas%20con%20discapacidad.>
23. OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019. La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial, Lima, Perú. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf
24. Principios de Yogaikarta (marzo de 2007). Recuperado de <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>
25. Secretaría ejecutiva del Consejo Nacional de Rehabilitación. OPS-OMS. Sin fecha de publicación. La discapacidad en Nicaragua. Situación actual y perspectivas. Recuperado de https://www.paho.org/nic/index.php?option=com_docman&view=download&alias=127-la-discapacidad-en-nicaragua&category_slug=sistemas-de-servicios-de-salud-y-tecnologia&Itemid=235
26. Trabajo formal, un reto para los discapacitados. La Prensa. 13/06/2017. Recuperado de <https://www.laprensa.com.ni/2017/06/13/economia/2245664-trabajo-formal-reto-discapacitados>
27. Violación a derechos sindicales en maquilas de Nicaragua (2017) e Impacto de la crisis económica mundial en las mujeres trabajadoras de las maquilas en Centroamérica.
28. Vos TV-12 mil trabajadores suspendidos del sector zona franca recibirán el 50% de su salario.

Entrevistas

29. Sandra Ramos, Movimiento María Elena Cuadra, comunicación personal junio 2020.
30. Abogada y defensora de los derechos de las mujeres, consultada en junio 2020.

