El Salvador
Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral
ORMUSA
http://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/ No.2 Abril - junio 2021

Extensa brecha de participación entre hombres y mujeres en sindicatos

El sindicalismo ha sido un mundo muy masculino, liderado por hombres, donde las necesidades de las mujeres no han sido evidenciadas, ni reivindicadas. Adicionalmente, las mujeres se enfrentan al estigma y acoso sindical desde la patronal, ya sea en el sector público y privado.

La participación sindical de las mujeres es una necesidad y un derecho a promover, según instrumentos normativos nacionales e internacionales, que mandatan la necesaria prohibición de la discriminación y la promoción de la igualdad de género en el trabajo.

El trabajo reproductivo asignado de manera exclusiva a las mujeres es uno de los principales factores que se deben superar para disminuir las brechas de desigualdad que afectan a las mujeres en el mundo del trabajo. Ilustración: Elaboración propia del Observatorio C.A de Violencia Laboral.

Con el apoyo de

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

Contexto laboral en El Salvador marcado por la desigualdad

La igualdad de género debe estar al centro del trabajo decente[2]. Sin embargo, en El Salvador, el ámbito del trabajo es precario y predominan enormes brechas laborales entre hombres y mujeres, que colocan a estas últimas en condiciones de desventaja.

En el mundo del trabajo remunerado, las desigualdades de género son numerosas y visibles, por ejemplo, menor acceso al empleo, dificultades para obtener ascensos o permanecer en el trabajo; brecha salarial, segregación laboral, exposición a situaciones de estrés, violencia y exclusión; dificultad de combinar el trabajo remunerado con el no remunerado y eliminar la tensión que se genera entre trabajo y responsabilidades familiares. "Todas estas cuestiones tienen actualmente un marco legal internacional bajo el paraguas antidiscriminatorio", afirma la Organización Internacional del Trabajo.[3]

Entre esos instrumentos destaca "la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 1948 (y los Pactos Internacionales de ella derivados); la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación hacia las Mujeres –CEDAW–, de 1979. De especial relevancia son las Cuatro Conferencias Mundiales de las Mujeres (realizadas en 1975, 1980, 1985 y 1995, respectivamente) en el marco del Sistema de la Naciones Unidas, que abordaron la situación de las mujeres en el mundo desde un enfoque multidimensional e integral".[4]

En El Salvador, también se aprobó la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres y diversas reformas para promover la igualdad en el empleo. No obstante, las mujeres enfrentan limitantes para la afiliación y el ejercicio sindical, como se analiza a continuación.

Convenios de la OIT ratificados por El Salvador y pendientes de ratificación

Convenios relativos a la negociación colectiva				Convenios relativos a la igualdad de género					
C. 87	C. 98	C. 151	C. 154	C. 100	C. 111	C. 156	C. 103	C. 183	C. 189
2006	2006	2006	x	2000	1995	2000	x	x	x

Fuente: Elaboración propia de Observatorio C.A de Violencia Laboral, con información del estudio "Negociación Colectiva y Promoción de la Igualdad de Género en América Latina de la OIT.

[2] El trabajo decente es un trabajo productivo para hombres y mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

[3] OIT. (2018). Negociación Colectiva y Promoción de la Igualdad de Género en América Latina. Recuperado en: https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_713187/lang--es/index.htm

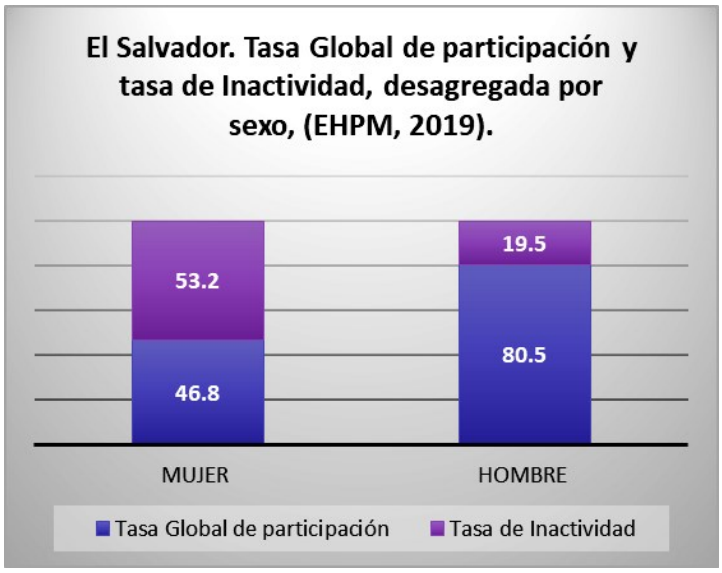
4– Idem

Brechas existentes

En El Salvador, pese a contar con leyes que promueven la igualdad de género en el ámbito laboral, son evidentes las brechas de género como ilustra la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM, 2019).

La tasa de participación global es de 80.5% en hombres y de 46.8% en mujeres, lo cual denota una amplia brecha entre hombres y mujeres causada por diversos factores, entre ellos la carga de trabajo no remunerado que realizan las mujeres en el hogar.

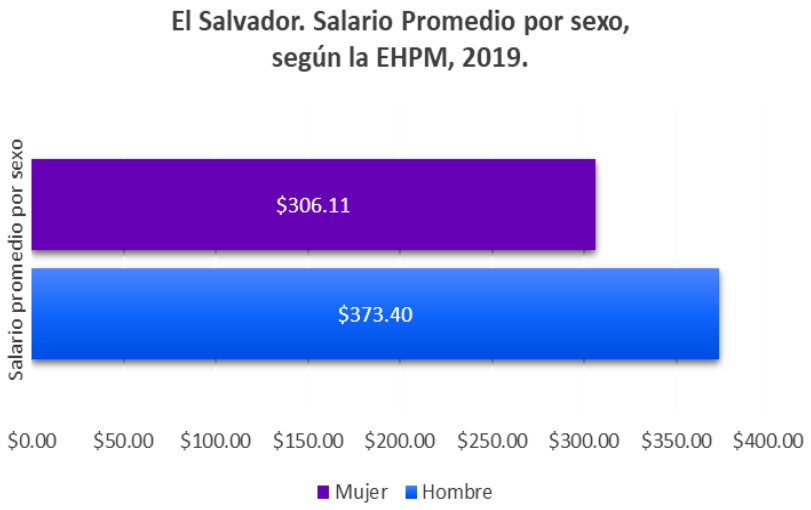
En cuanto a la tasa de inactividad - se refiere a la población que, siendo parte de la Población en Edad de Trabajar (PET), no está trabajando ni buscando activamente un trabajo- , por tanto, se clasifica como Población Económicamente Inactiva. Al desagregarla por sexo se tiene que esta situación es más frecuente entre las mujeres que entre los hombres, registrando tasas de inactividad del 53.2% y 19.5% respectivamente. [5]



Fuete: Elaboración propia de ORMUSA con datos de EHPM, 2019

Otra brecha que muestra la EHPM (2019) es la referida a la Población Económicamente Activa (PEA). En El Salvador la PEA está constituida por 3,104,867 personas; de este total el 59.0% son hombres y el 41.0% por mujeres.

El salario promedio también reporta una brecha salarial importante entre hombres y mujeres de 67.29 dólares.



Fuente: Elaboración propia con datos de EHPM, 2019.

El Salvador. Brechas que enfrentan las mujeres salvadoreñas, según la EHPM, 2019.

Brecha en tasa de participación	Brecha en tasa de Inactividad	Brecha Población Económicamente Activa	Brecha Salarial
36.4%	33.7 %	18 %	$67. 29

[5] Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC). 2019. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM). Recuperado de: http://www.digestyc.gob.sv/index.php/novedades/avisos/965-ya-se-encuentra-disponible-la-encuesta-de-hogares-de-propositos-multiples-2019.html

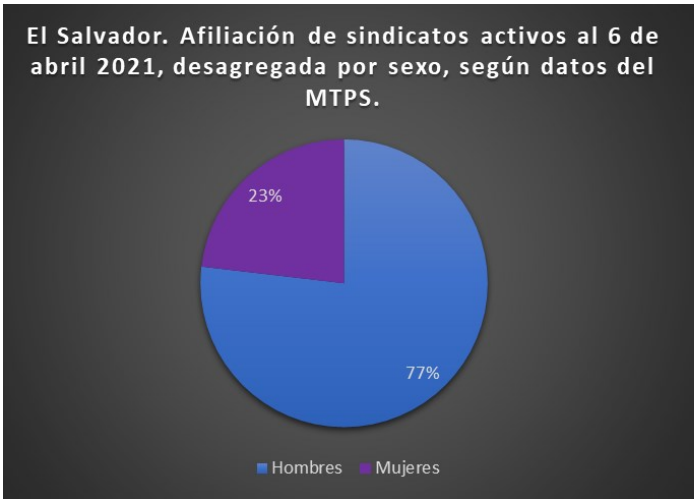
Inscripción de sindicatos activos bajó 46.72% a 2021

En este contexto de desigualdad para las mujeres en el mundo laboral, reflejado en los datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (DIGESTYC, 2019), Marta Zaldaña, Secretaria General de la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES), analiza el derecho al ejercicio de la libertad sindical y la participación de las mujeres como mecanismo de reivindicación de sus derechos laborales.

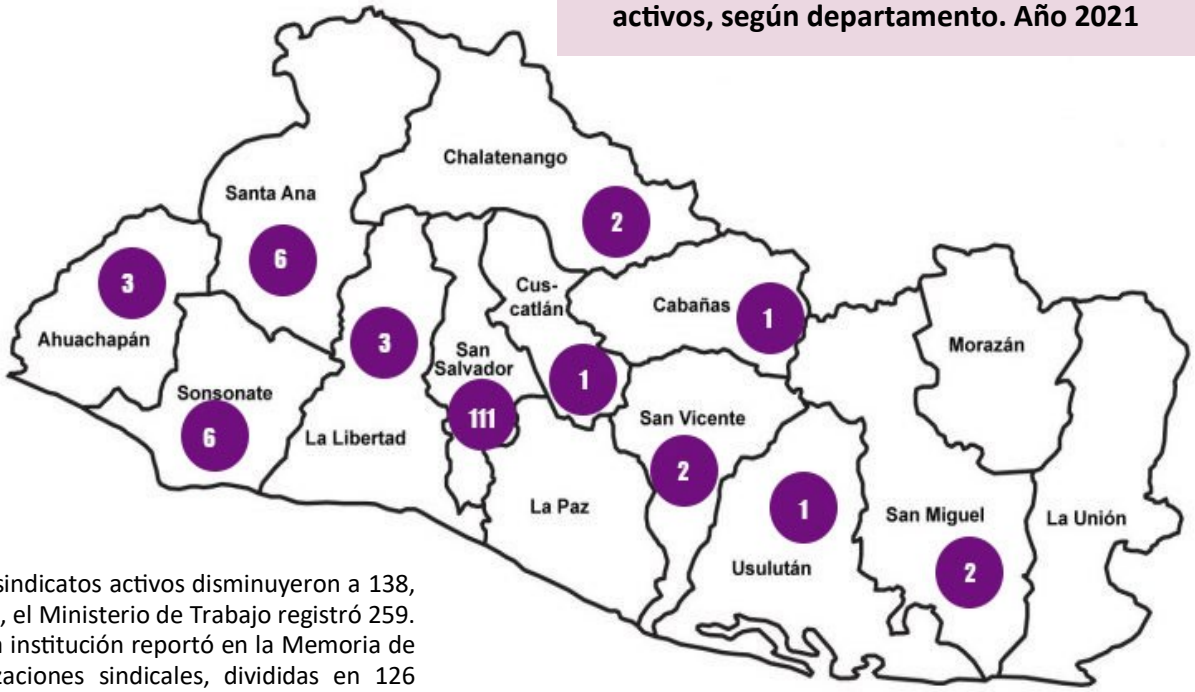
El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) reportó **138** sindicatos activos al 6 de abril de 2021. La mayoría tiene su domicilio en el departamento de San Salvador, como se ilustra en el mapa. La afiliación desagregada por sexo indica que el 77% son hombres y 23%, mujeres. En cuanto a la conformación de las Juntas Directivas, están integradas en su mayoría por hombres (68%), mientras que las mujeres figuran en el 32%.

Estos datos reflejan una disminución del **46.72%** inscripción de sindicatos activos, ya que al año 2019, el MTPS reportó **259 y en 2020, 227 sindicatos.** La participación sindical de las mujeres ha oscilado entre el 20.92% en 2017, bajó a 13.3% en 2019 y creció al 29.38% en 2020.

A la fecha, la baja en la inscripción sindical y el descenso en la afiliación puede ser influenciada por la inactividad, ya que muchos sindicatos inscritos se



El Salvador: Distribución de sindicatos activos, según departamento. Año 2021



En abril de 2021, los sindicatos activos disminuyeron a 138, mientras que en 2019, el Ministerio de Trabajo registró 259. En mayo de 2020, esa institución reportó en la Memoria de Labores, 227 organizaciones sindicales, divididas en 126 sindicatos pertenecientes al sector privado, 75 del sector público y 26 de instituciones autónomas. En esa fecha el 70.61 eran hombres y 29.38 fueron mujeres.

Fuente: Elaboración propia del Observatorio C.A. de Violencia Laboral con datos de la OIR/Ministerio de Trabajo, al 6 de abril de 2021.

encuentran acéfalos, ya que tienen personería jurídica pero no tienen vida sindical, muchos de ellos son independientes; se suma la dificultad de enfrentar largos procesos para la inscripción, que pueden llevar hasta 9 meses[6].

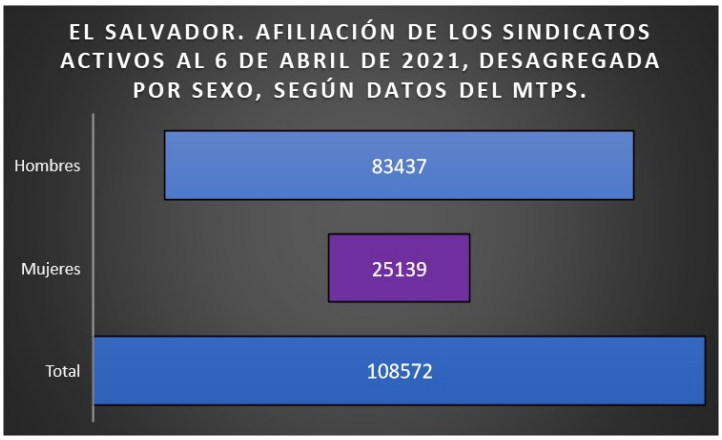
El ejercicio de la libertad sindical es un derecho mutilado, con poca participación de las mujeres: Marta Zaldaña, FEASIES.

¿Cómo valora actualmente el derecho al ejercicio de la Libertad sindical en El Salvador?

Es un derecho mutilado. A pesar de ser un derecho constitucional, las personas tienen mucho temor de ejercerlo, de organizarse y a la dinámica que implica todo el trabajo organizativo. Todavía se tienen que hacer labor de manera clandestina, porque todavía en El Salvador se despide a las personas trabajadoras por ejercer ese derecho.

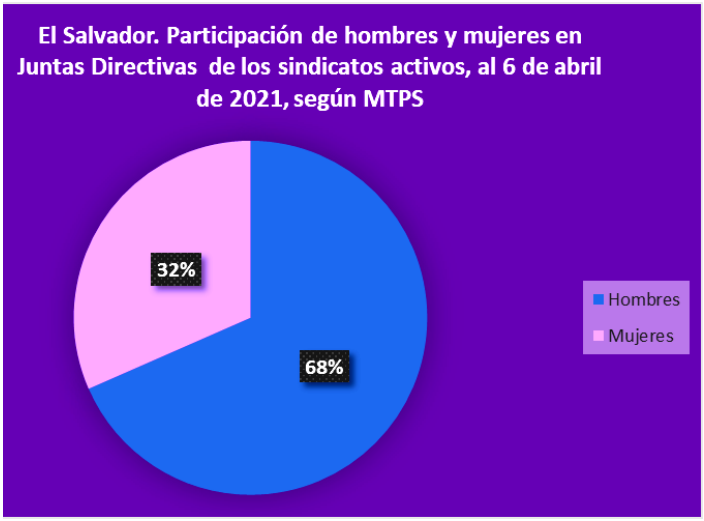
Existe una frágil tutela de parte de las instituciones que tienen que garantizar el libre ejercicio de este derecho. Hay un reconocimiento legal, pero en su proceso de aplicación tiene muchas complicaciones, se toman represalias, la más grande es el despido. Pero también está la discriminación, la estigmatización hacia quien ejerce la sindicalización, al resto de trabajadores y trabajadoras se les dice "Mire no se junte con x persona porque ellos son los del sindicato. Se denigra la labor sindical.

Esto tiene varias aristas. No somo ajenos, hay un desgaste de la labor sindical, prácticas sindicales antiéticas ejercidas y que suman a constantes estrategias empresariales y gubernamentales de degastar la imagen sindical.



Fuente: Elaboración propia con datos de OIR/ Ministerio de Trabajo, al 6 de abril de 2021.

¿Por qué es necesaria la participación de las mu



Fuente: Elaboración propia de Observatorio C.A de Violencia Laboral, con datos del Ministerio de trabajo al 6 de abril de 2021.

[6] Entrevista con Marta Zaldaña, Secretaria General de la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES), realizada el 03/06/2021.

Marta Zaldaña, foto tomada de Facebook de FEASIES.

"La participación de las mujeres es fundamental en las instancias donde se toman decisiones. Para generar cambios en las estructuras, al interno de los sindicatos, que es el instrumento que permite a las trabajadoras y trabajadores mejorar las condiciones laborales."

La participación de las mujeres es crucial. Si se analiza de cómo está compuesto el mercado laboral, es evidente que hay sectores sumamente feminizados, donde la participación de las mujeres para reivindicar sus derechos como mujer y como trabajadoras es fundamental.

Sin embargo, el sindicalismo ha sido un mundo masculino, liderado por nuestros pares hombres, donde las necesidades de las mujeres no se ven evidenciadas, ni reivindicadas. De ahí la importancia que las mujeres participen en las instancias donde se toman decisiones en los sindicatos, para que se generen cambios en las estructuras.

¿Cuáles considera que son las causas de la poca participación de las mujeres en los sindicatos?

Se pueden enunciar varias causas. Una podría ser el estigma que existe hacia los sindicatos, otra podría ser el miedo al desempleo, el castigo del despido y a otras represalias. El tema de los cuidados y el trabajo doméstico, limita bastante la participación de las mujeres.

Eso sí cuando las compañeras están dentro, lo hacen con mucha responsabilidad, sobre el cargo y el trabajo que van a desarrollar hacia sus compañeros y compañeras.

¿Cómo se puede reducir esa brecha en la participación?

Los sindicatos es un mundo muy masculino. No hay dentro de los sindicatos reglas, estrategias definidas para la participación de mujeres o jóvenes, personas LGBTIQ+. No existen reivindicaciones definidas para estos colectivos. Por tanto lo primero sería poner reglas para su participación.

Si se revisan los contratos y la cláusulas que hay dentro de los contratos colectivos (que no son muchos tampoco) que reivindiquen los derechos de las mujeres, no vemos más allá de los de maternidad, que se les den dos pañales más, dos pachas más. Y no se incluyen otras reivindicaciones como permisos para estudio o que puedan competir en igualdad de condiciones para un ascenso o para hacer carrera administrativa.

Desde ahí se analiza la deficiencia que se tienen como organizaciones sindicales para la reivindicación de los derechos de las mujeres. Entonces las mujeres dicen para qué me sirve a mí el sindicato.

También es necesario la autocrítica.

Los sindicatos son, en algunos casos, espacios violentos, que es necesario poner reglas claras para la participación de las mujeres, ha habido casos de compañeros agresores dentro de sindicatos, que han cometido abusos sexuales. Esto también dicen mucho de los espacios. Hay parejas en donde el hombre participa, pero no deja que la mujer lo haga.

Adicionalmente, está la corresponsabilidad de los cuidados, porque a veces dicen que las mujeres entran a los sindicatos, pero no somos responsables, que llegamos tarde a la reunión porque el

niño se enfermó, o porque tuvimos que ir a la reunión de la escuela. Ese tipo de situaciones, son dejadas sin mucha importancia en el movimiento sindical y nos empiezan a tachar a las mujeres como irresponsables. Entonces en las elecciones empiezan a hacer campaña, a serrucharnos el piso.

Las mujeres estamos en constante evaluación de cómo hacemos las cosas o cómo las decimos, no así los hombres. Nosotras siempre estamos llamadas a demostrar nuestras capacidades para poder estar en las juntas directivas.

Hemos lanzado una campaña. Estamos insistiendo en el Ministerio de Trabajo para que hayan más mujeres en las instancias tripartitas. Es necesario ventilar las necesidades de las mujeres en las pocas instancia que tenemos en el país, para que haya participación más proporcional en esas instancias (Consejo Nacional de Salario Mínimo y el Consejo Superior del Trabajo).

¿Por qué la negativa del Estado a firmar Convenios que promuevan la igualdad de género como el 189 y el 190?

Como FEASIES lo tenemos en nuestra plataforma reivindicativa. Tenemos dos sindicatos de trabajadoras del hogar, y sabemos que es un Convenio importante porque es la puerta que permite buscar ciertas reformas o ciertas homologaciones en nuestras leyes nacionales.

Según la EHPM (2019) se cuentan 140, 000 hogares con empleadas domésticas. Veíamos ciertos nudos que identificamos sobre la tutela legal del derecho, la inspectoría se tendría que hacer en la casa particular de los empleadores. Tiene que ver con las capacidades instaladas del Ministerio, con poco presupuesto y por ende con servicios deficitarios.

Hablamos con parlamentarios de la legislatura pasada y decían que estaba el tema del salario ¿cómo se iba a pagar el salario mínimo? que generaría desempleo; esos han sido los argumentos más fuertes.

La inserción laboral de las mujeres en condiciones de equidad es indispensable en la lucha contra la pobreza y las desigualdades.

En cuanto al Convenio 190, el sector privado ha manifestado que es un convenio demasiado proteccionista y han expresado, tanto a nivel nacional como internacional, su negativa a que ese Convenio se ratifique.

Hemos hecho cabildeo con la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP) y nos han manifestado que es demasiado amplia la cobertura. Lo ven como demasiada carga hacia las responsabilidades patronales y por ende se niegan.

Sin embargo, para nosotras es un instrumento muy importante, hasta el momento sería el único que se tendría en materia de violencia en centros de trabajo, porque nos encontramos con deficiencias al generar procedimientos.

Hay empresas que elaboran una Política que dice "esta es una empresa con cero violencia contra las mujeres", pero a la hora que se presenta un caso no hay procedimientos claros establecidos para atender estos casos. Solamente que la víctima active el sistema, pero tampoco hay un compromiso de la empresa que diga, mientras usted activa el sistema le vamos a dar los permisos con goce de salario para que haga las gestiones pertinentes. También dicen que no pueden despedir al agresor porque esa situación no está tipificada en el Código de Trabajo. Entonces están estos nudos, pero si hay empresas que si han despedido (por violencia laboral). El Convenio 190 sería una herramienta fundamental, ojalá exista la voluntad política para ratificarlo.