



Observatorio
centroamericano
de violencia laboral



INFORME ANUAL 2022



Con el apoyo de



Introducción	4
I. Situación laboral de las mujeres en Guatemala.....	5
Incrementa desempleo e informalidad en Guatemala	5
Desigualdad de género en el mercado laboral	7
Brecha salarial	8
Salarios mínimos	9
Flexibilidad y trabajo a tiempo parcial	9
Informalidad laboral.....	10
Mujeres con menores niveles de seguridad social	10
Reflexiones finales.....	15
Bibliografía	15
II, Situación laboral de las mujeres en El Salvador	17
Población en Edad de Trabajar y Población Económicamente Activa	17
Tasa de participación global e inactividad	18
Características de la población desocupada	19
Características de la Población Económicamente Activa (PEA) del área urbana.....	21
Escolaridad y empleabilidad.....	22
Ocupación y desempleo	22
Ramas económicas y ocupaciones	25
Brechas salariales	26
Seguridad social.....	27
Violencia laboral.....	30
Reflexiones finales.....	33
Bibliografía	33
III. Las mujeres en el mercado laboral hondureño	35
Empleo e informalidad	35
Incremento de la pobreza	36
Brechas de género.....	38
Violencia laboral.....	39
Reflexiones finales.....	42
Bibliografía:	43
IV. Mujeres nicaragüenses continúan enfrentando brechas en el ámbito laboral	45

Participación laboral.....	45
Salarios y seguridad social.....	47
Salud y Seguridad ocupacional.....	48
Maquilas y zonas francas	51
Reflexiones finales.....	55
Bibliografía	56

Jeannette Urquilla, Directora Ejecutiva de ORMUSA.

Coordinación del informe:

Vilma Vaquerano

Redacción

Vilma Vaquerano

Cristina Chavarría

Guadalupe Rodríguez

Patricia Portillo

Daniel Fernández

ORMUSA, San Salvador, El Salvador. Año 2023.

Introducción

El Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral, presenta el resumen anual 2022, condensando los principales indicadores económicos de las mujeres en Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua, con énfasis en la violencia laboral. Agradecemos el apoyo para la elaboración de este informe de las siguientes organizaciones y agencias de cooperación: iniciativa Cristiana Romero (ICR), Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania (BMZ), Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD) y Agencia Valenciana de Cooperación al Desarrollo.

El Observatorio es un espacio de monitoreo y análisis de la Red Centroamericana en Solidaridad con las Trabajadoras de la Maquila (REDCAM), con la finalidad de contribuir a la mejora de los derechos laborales y la situación de las trabajadoras de zonas francas de Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua.

El Observatorio da a conocer el marco legal laboral, indicadores económicos laborales de las mujeres centroamericanas, estudios, investigaciones y campañas informativas, con la finalidad de contribuir a la mejora de las condiciones de empleo de las trabajadoras en la región; además, de exponer las principales demandas de las trabajadoras hacia las autoridades responsables de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales.

La violencia laboral es definida como una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter a otra persona; puede manifestarse como agresión física, verbal, sexual y psicológica. Esta puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares, puede ejercerse por acción u omisión, afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan y configura una violación a los derechos humanos y laborales.

Como podrá verse en el presente informe, sumado a la violencia laboral están otras desigualdades de género y estructurales en los mercados de trabajo de la región, caracterizados por la precariedad, salarios bajos con relación al costo de la canasta básica y de las necesidades más urgentes de la población trabajadora, afectada por el desempleo, informalidad y despidos masivos.

El Informe comprende cuatro capítulos. El primero resume las condiciones de empleo de las mujeres en Guatemala; el segundo, describe los indicadores y brechas de género en el ámbito laboral salvadoreño; el tercero, analiza la situación laboral de las mujeres en Honduras y finalmente, se presenta el panorama laboral que enfrentan las mujeres en Nicaragua.

Una situación relevante en El Salvador y Honduras, en los últimos meses de 2022 y primeros meses de 2023, son los despidos en maquilas, afectando de manera especial a las mujeres, por ser rubros con mayor cantidad de mano de obra femenina en ambos países. Adicionalmente, se debe destacar el aumento de la informalidad y flexibilidad laboral en Guatemala, así como la vulneración de los derechos humanos en Nicaragua, en un contexto de convulsión política y democrática.

Pese a los compromisos de los Estados por generar estadísticas de manera pública y oportuna, la principal dificultad en la elaboración de informes de la condición laboral de las mujeres, es la escasa información desagregada por sexo, grupos de edad y departamentos. A excepción de algunos indicadores que tienen mayor detalle en algunos países, en la generalidad, el principal reto son precisamente contar con registros institucionales actualizados para dimensionar la situación de las mujeres en la región.

I. Situación laboral de las mujeres en Guatemala

Las mujeres son un motor económico muy importante en la región centroamericana; por ello, su empoderamiento y condiciones de trabajo en condiciones de dignidad, seguridad y equidad, es un indicador de desarrollo y bienestar humano.

No obstante, en Guatemala las mujeres tienen baja participación en el mercado laboral (37%), más de dos tercios de ellas no perciben ingresos propios (68%), además dedican casi cuatro veces más tiempo en el trabajo doméstico no remunerado que los hombres; estas condiciones afectan su vida y de su grupo familiar, también limita el crecimiento y el desarrollo, al dejar fuera más de la mitad del talento humano a nivel nacional, detalla el estudio *el Progreso de las Mujeres en Guatemala: Transformar la economía para realizar los derechos*, publicado por ONUMUJERES.

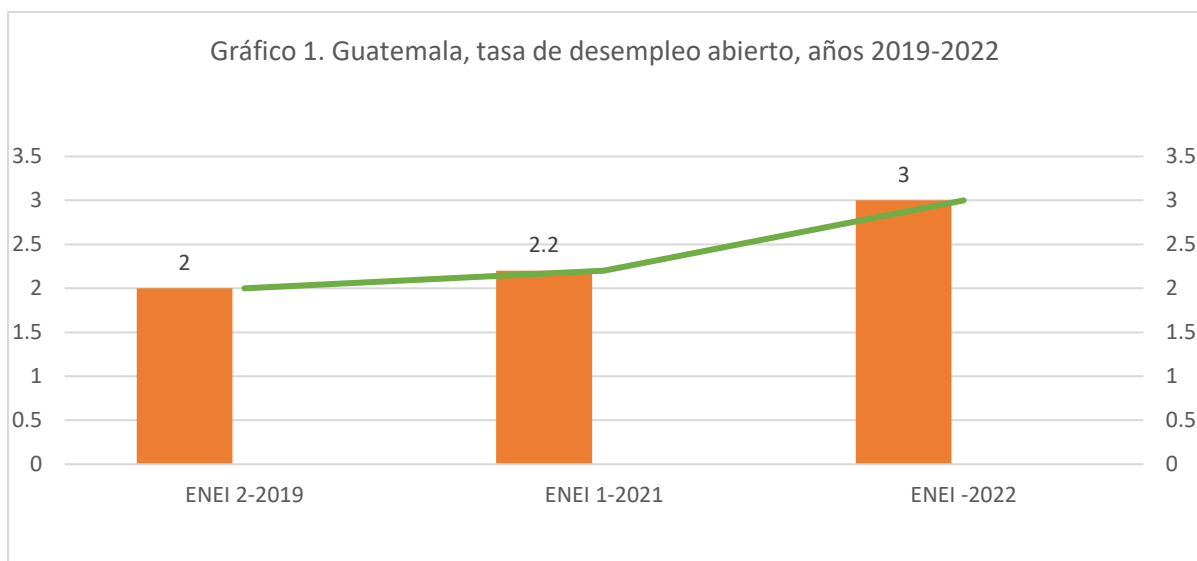
Esta situación ocurre pese a que la Constitución Política de la República, desde 1985, reconoce la igualdad en dignidad y derechos de las personas, sin importar su sexo y estado civil, y la existencia de un marco normativo para la protección de los derechos de las mujeres con leyes específicas, incluyendo una disposición legal que sanciona todo tipo de discriminación basada en motivos de género.

Asimismo, el país ha firmado diversos instrumentos internacionales que amparan los derechos de las mujeres, por ejemplo, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención de Belém do Pará), así como otra normativa interna orientadas a superar la desigualdad que enfrentan las mujeres.

No obstante, como se describe a continuación, falta mucho trabajo para lograr la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Para ello, es indispensable implementar estrategias efectivas para contrarrestar las diversas brechas que existen, debido al patriarcado que invisibiliza el rol de las mujeres, creando así una situación de desigualdad estructural.

Incrementa desempleo e informalidad en Guatemala

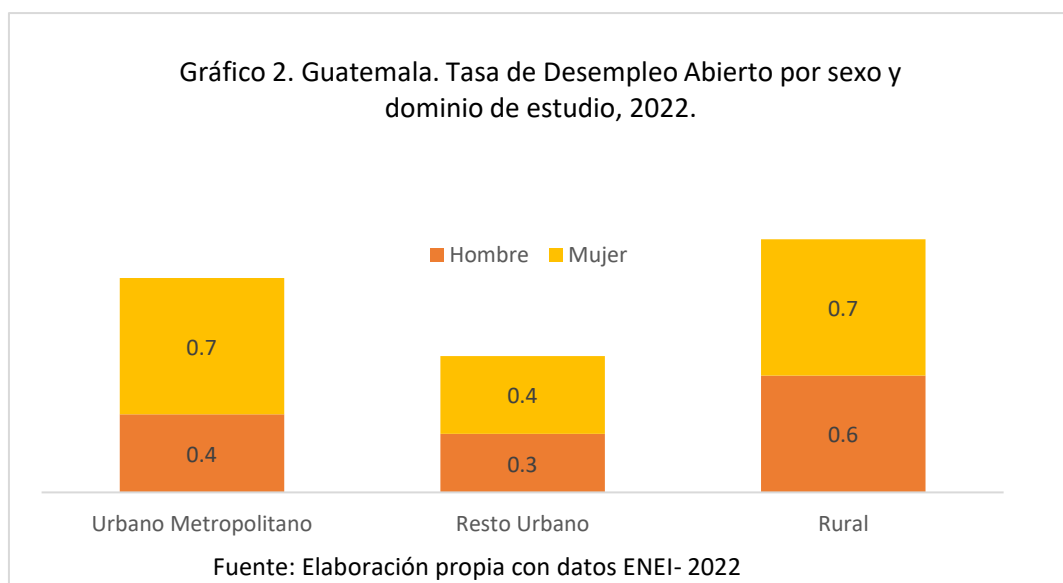
Los impactos de la pandemia de COVID-19 y las medidas para su contención tuvieron graves consecuencias en el mercado laboral de Guatemala. Históricamente, el país ha presentado tasas de desempleos bastantes altas, y de acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas de Guatemala (INE), la Tasa de Desempleo Abierto (TDA) en el año 2022 fue del 3%, lo cual evidencia que a tres años de la crisis sanitaria, continua golpeando a la proporción de personas económicamente activas que se encuentran desempleadas, provocando un aumento en los niveles de pobreza. Ver gráfico 1.



Fuente: Elaboración propia con datos ENEI- 2022

De acuerdo a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2022), las proyecciones prevén que los mercados laborales de la región de América Latina y el Caribe seguirán enfrentando un futuro complejo e incierto, caracterizado por la disminución del ritmo de crecimiento del número de empleos, así como por el aumento de la desocupación y la informalidad laboral.

En Guatemala, el desempleo es uno de los factores que afectan el sustento y desarrollo familiar de las mujeres y jóvenes. Las causas pueden ir desde el nivel de escolaridad por no contar con un grado académico adecuado, poco desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) e infraestructura en las áreas rurales o a la desaceleración económica del país, exclusión por género debido a las responsabilidades familiares, entre otras; por tanto, es necesario fomentar iniciativas para la inclusión laboral de la población, especialmente de los sectores más excluidos.



La tasa de desempleo aumenta para las mujeres, según la ENEI-2022. En la región urbana metropolitana, la tasa de desempleo abierto (TDA) se ubica en 0.4% para los hombres y el 0.7% para las mujeres. En el resto de la región urbana, ese porcentaje se ubica en 0.3% para los hombres y el 0.4% para las mujeres, y en la región rural, la TDA se compone por el 0.6% para los hombres y el 0.7% a para las mujeres, como detalla el gráfico 2.

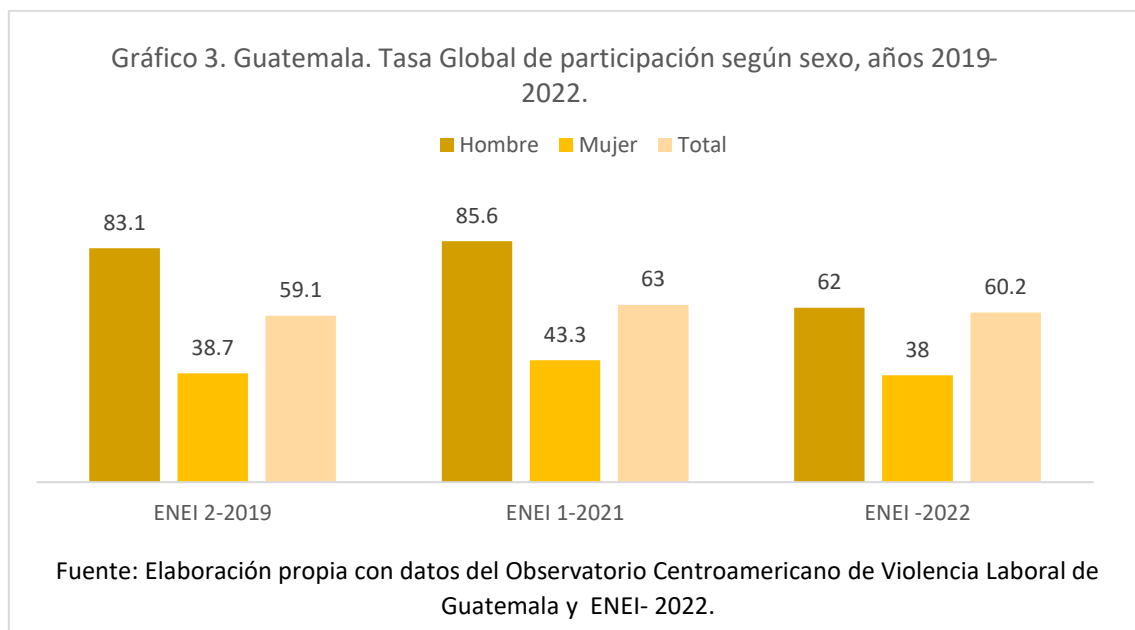
Los porcentajes anteriores esconden la informalidad y sub empleo que impera en el país. Estas cifras evidencian que las mujeres guatemaltecas, en especial las de la región metropolitana y rural, enfrentan desafíos sustantivos para su desarrollo, autonomía económica y posibilidades de tener una vida digna.

De acuerdo a ONU Mujeres, la reducción de las tasas de desempleo desde 2010 ha sido mayor para los hombres que para las mujeres, lo que se traduce en un aumento en la brecha de 0.5% en 2010 a 1.5% en 2019; por tanto, es preciso mejorar la calidad de vida de las mujeres guatemaltecas, para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible alineados a las prioridades nacionales y lograr programas de reactivación económica efectivos e inclusivos.

Desigualdad de género en el mercado laboral

Desde el Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral, se ha evidenciado la posición desfavorable de las mujeres dentro del empleo, dificultando el acceso y calidad del mismo, las brechas salariales, carencia de prestaciones para amplias franjas de población, entre otras.

La Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos evidencia una amplia brecha en la tasa global de participación de las mujeres, durante el periodo de 2019 a 2022, cuando ha oscilado entre el 38% al 43.3%; en cambio, los hombres presentan niveles de participación entre el 62% al 85.6%, evidenciando la exclusión laboral de las mujeres, gráfico 3.

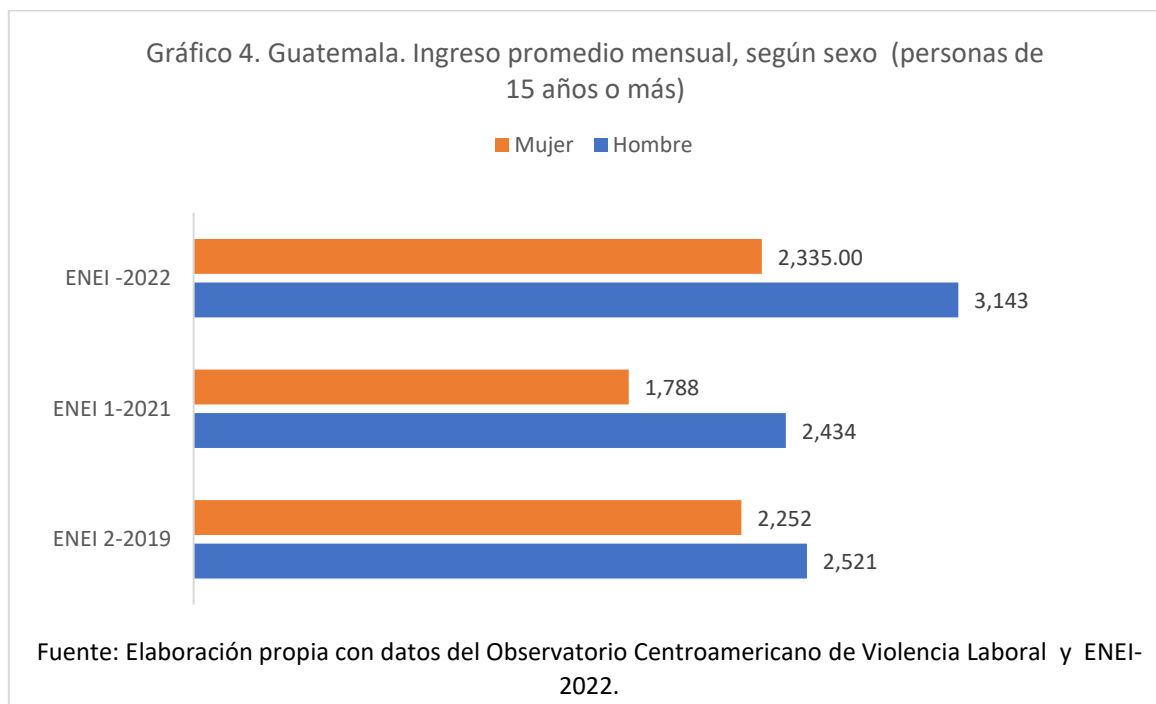


Es preocupante el retroceso que se evidencia desde 2021 con una participación laboral de mujeres del 43.3%, mientras que en el año 2022 se manifiesta una reducción de empleabilidad del 5.3%. En el caso de los hombres, también se visibiliza una disminución dentro de la participación del 23.6%, con un incremento del 3% en la tasa de desempleo.

Sin embargo, la desigualdad de oportunidades continúa reflejándose, especialmente al considerar los rubros donde se emplean las mujeres, alta presencia en actividades de cuenta propia, sectores informales y de mayor vulnerabilidad.

Brecha salarial

En el caso de las mujeres que trabajan de forma remunerada, se percibe la desigualdad salarial. ENEI- 2022 muestra que las mujeres tuvieron un ingreso promedio de Q 2,335 quetzales, mientras que los hombres Q3143. Por lo cual, las mujeres ganan 808 quetzales menos que los hombres, como evidencia el gráfico 4.



Los datos evidencian un incremento en el promedio mensual de las mujeres en el año 2022, con respecto al año 2021. No obstante, continúan percibiendo menos ingresos que los hombres.

De hecho, Guatemala es el país que tiene mayor desigualdad de género de la región latinoamericana (0.479). Las diferencias de bienestar y capacidades que desfavorecen a las mujeres con relación a los hombres son particularmente elevadas en cuanto a la desigualdad de ingresos, participación laboral, y en la reducida presencia de las mujeres en los órganos de representación política.

Salarios mínimos

Tabla 1. Guatemala. Salarios mínimos registrados en los años 2020-2022							
Año	Sectores no Agrícolas	Sector agrícola	Exportadora y de Maquila	Bonificación	Mensual no agrícolas	Mensual agrícolas	Mensual exportador y de maquila
2020	Q92.88	Q90.16	Q84.88	Q250	Q3075.04	Q2992.31	Q2831.2
2021	Q92.88	Q90.16	Q84.88	Q250	Q3075.04	Q2992.31	Q2831.2
2022	Q97.29	Q94.44	Q88.91	Q250	Q3209.17	Q3122.49	Q2953.75
Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala.							

Flexibilidad y trabajo a tiempo parcial

El 2 de noviembre de 2023, el Ministerio de Trabajo (MINTRAB) publicó en el Diario Oficial el Acuerdo Gubernativo 258-2022, “Reglamento para la protección de trabajadores que laboran a tiempo parcial en aplicación del Convenio 175 de la OIT”. Este Convenio fue aprobado en 2017, por el Congreso de la República, con la finalidad que cada país que lo haya ratificado incorpore medidas legales para que quienes trabajan por horas o de forma parcial, gocen de cobertura social.

No obstante, según investigadoras como Maritza Velázquez, de la Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila (ATRAHDOM), el trabajo por horas es una medida de flexibilización laboral que coloca en desventaja a las personas trabajadoras, ya que afecta prestaciones, seguridad social y especialmente el nivel de ingresos, agravando la pobreza de la población trabajadora.

En sus palabras, la flexibilidad laboral es una amenaza a los derechos laborales, pero desde hace varios se ha venido imponiendo esta modalidad de contratación en diversos sectores, con el aval de las autoridades, lo cual sumado a los salarios diferenciados por regiones, limita aún las condiciones de sobrevivencia de las personas asalariadas.

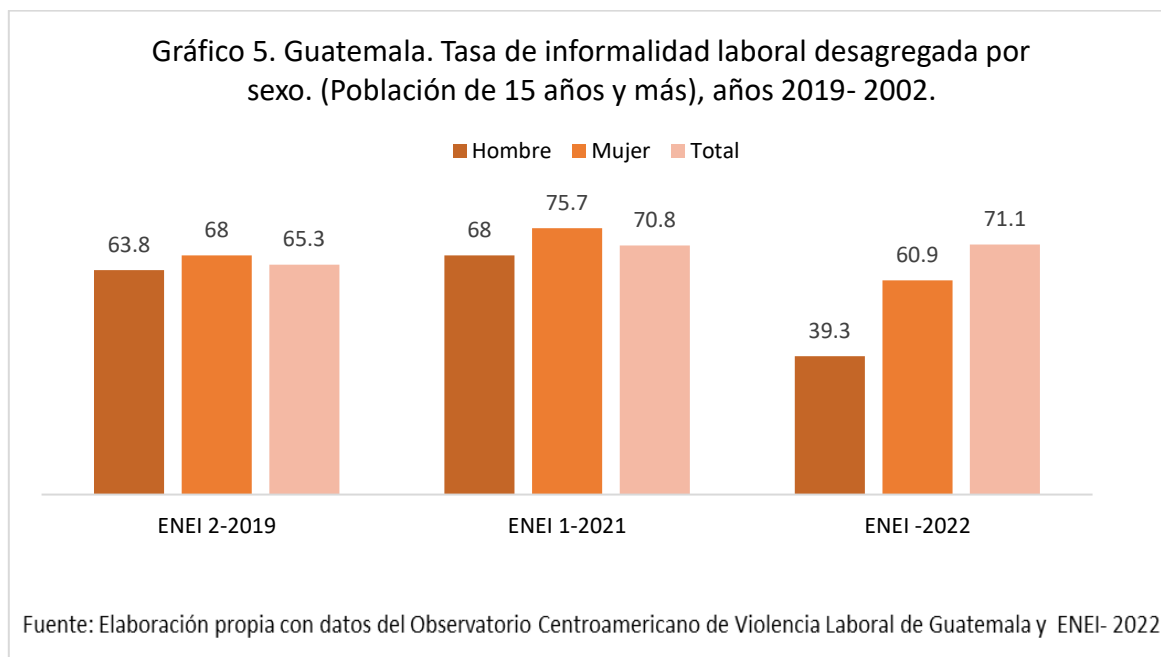
En 2015, la Corte de Constitucionalidad (CC) declaró inconstitucional la aplicación del salario diferenciado de Q1 mil 500 que estableció el gobierno del entonces presidente Otto Pérez Molina en 2014, para cuatro municipios. La sentencia expresaba que el monto de Q1 mil 500 mensuales, con el bono incentivo incluido, era inconstitucional porque dos salarios no cubren, al menos, la canasta básica alimentaria de Q3 mil 540.60, que reportó el Instituto Nacional de Estadística a noviembre del 2015. No obstante, en 2023, está vigente el salario mínimo diferenciado por CIRCUNSCRIPCIÓN ECONÓMICA, lo que en la práctica se traduce a salarios distintos por sector o actividad económica y región, afectando la seguridad alimentaria y el derecho a un trabajo digno de personas trabajadoras.

Informalidad laboral

De acuerdo a la OIT (2020), el empleo informal se refiere a las personas que en la ley o en la práctica cuentan con empleos que no están protegidos en la legislación laboral, que no están cumpliendo obligaciones de impuestos o no están asociados a sistemas de protección social, por lo que no cuentan con los beneficios del empleo formal.

En Guatemala, la concentración del crecimiento del empleo suele darse en sectores de baja productividad y en sectores informales de la economía, mismos que representan un aporte al PIB de alrededor del 22%, ya que en 2021 un poco más del 70% de la PEA son trabajadores informales. En el año 2022 su representación incrementó a 71.1%, lo cual es un indicador de desmejora de la situación laboral de la población guatemalteca.

En la tasa de informalidad laboral desagregada por sexo, se evidencia mayor participación de las mujeres, tanto en el año 2021 con el 75.7% y el año 2022, con 60.9%; no obstante, las condiciones laborales en este sector suelen ser precarias, sin las prestaciones que establece la ley, por ejemplo, seguridad social, vacaciones, asuetos, pago de salarios más bajos al mínimo establecido e inestabilidad laboral.



Mujeres con menores niveles de seguridad social

La seguridad social es un derecho vedado para casi 80 de la población. De cada 100 personas trabajadoras, solo 20 gozan de este derecho. Las mujeres tienen menores niveles de seguridad social en comparación con los hombres, por diversos factores como la discriminación de género en el ámbito laboral, la falta de protección social para los trabajadores informales

(donde las mujeres están sobre representadas), y la carga desproporcionada del cuidado no remunerado que recae sobre las mujeres.

El Instituto Guatemalteco de la Seguridad Social (IGSS), registra de enero a noviembre de 2022, un total de 1,510,278 afiliados/cotizantes, con lo cual sólo cubre el 20.4% de la Población Económicamente Activa (PEA). Este cálculo se realiza con base en los datos oficiales de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI 2021), la PEA registrada en 2021 que fue de 7,407,379.

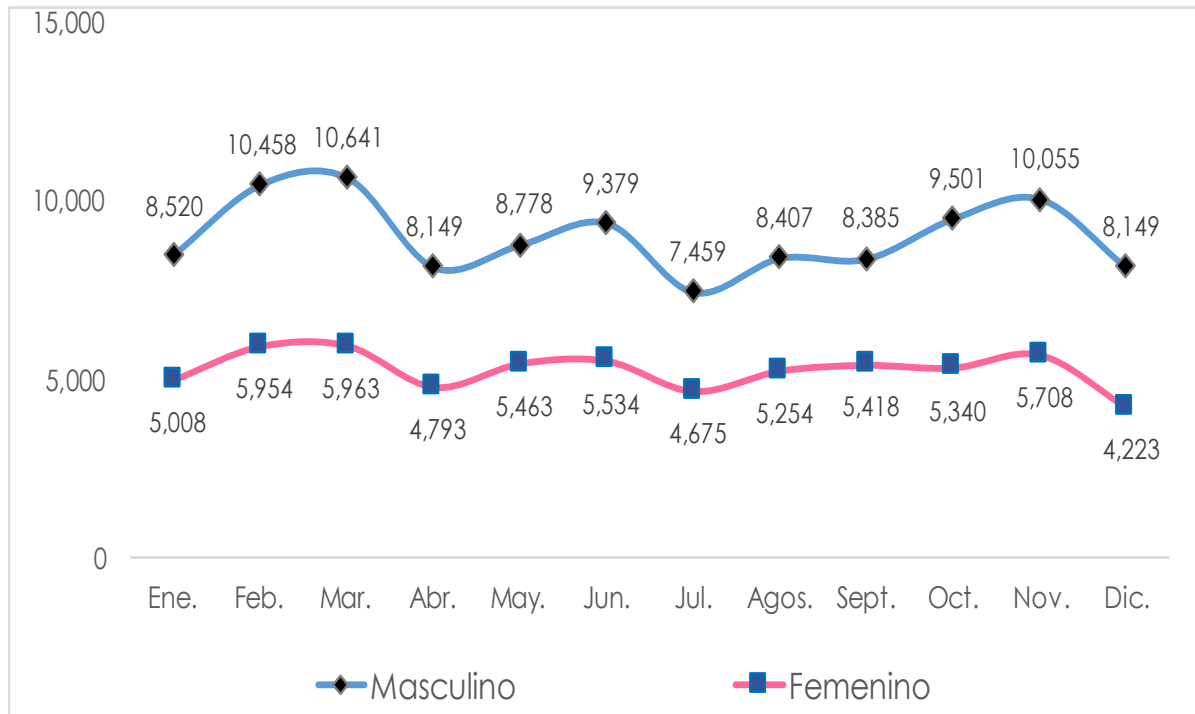
Tabla 3. Personas afiliadas cotizantes al IGSS, años. 2021-2022	
2021	1,388,248
2022	1,479,603
Masculino	959,939
Femenino	519,664
Cobertura sobre PEA Total	20.0%
Cobertura sobre PEA formal	60.0%
Masa Salarial	Q92,078,593,011
Salario Medio	Q5,186.00
Patronos	27,214
Datos tomados https://www.igssgt.org/informes-y-estadisticas/	

Gráfico 6. Personas afiliadas cotizantes, desagregadas por sexo y etnia, enero-diciembre 2022.



Al desagregar los datos por sexo, de enero a diciembre de 2022, se observa que la mayoría de cotizantes son hombres representando el 64.9 % (959,939), mientras que solo el 35.1% (519,664) son mujeres.

Gráfico 7. Guatemala. IGSS: Inscripción de nuevas personas afiliadas, desagregadas por sexo y grupo etario, enero - noviembre 2022



Fuente: Elaboración propia con datos de IGSS

Tabla 4. Guatemala: personas afiliadas cotizantes al IGSS, según clasificación de actividades económicas, correspondiente al sector privado. Período 2019 – 2022-

Actividad	2019	2020	2021	2022
Total	1,006,555	938,043	1,023,647	1,104,613
Actividades Agrícolas	106,263	74,564	66,302	72,702
Actividades No Agrícolas	742,578	711,592	791,473	836,283
Actividades de Exportación y Maquila	151,518	147,708	162,037	190,903
Zonas Francas	6,196	4,179	3,835	4,725
https://www.igssgt.org/informes-y-estadisticas/				

De acuerdo a las estadísticas del Seguro Social, en el período 2019- 2022, no se evidencia descenso de cotizantes en el sector de exportación y maquila, excepto en 2020, año de la pandemia, cuando se registró reducción de pedidos y actividades económicas debido al COVID 19. Son evidentes también las desigualdades geográficas o por área de residencia, ya que el departamento de Guatemala, donde se ubica la ciudad capital, concentra el 56% de afiliaciones, en contraste con el resto de departamentos donde en algunos no alcanza ni siquiera el 1%, por ejemplo, Jalapa, Sololá, Totonicapán, El Progreso, departamentos con altos niveles de población indígena.

Se agrava la situación cuando se toma las modificaciones aprobadas en noviembre de 2022, mediante el esquema de trabajo por horas que limita a las personas al acceso al sistema de seguridad social.

Tabla 5. IGSS: Porcentaje de participación de los servicios brindados por el IGSS, desagregado por Departamento. Período 2021 - 2022.		
Departamento	Población afiliada	Participación
Guatemala (capital)	830,606	56.1%
El Progreso	10,790	0.7%
Sacatepéquez	36,768	2.5%
Chimaltenango	27,542	1.9%
Escuintla	135,977	9.2%
Santa Rosa	17,366	1.2%
Sololá	12,858	0.9%
Totonicapán	8,598	0.6%
Quetzaltenango	58,505	4.0%
Suchitepéquez	33,248	2.2%
Retalhuleu	29,861	2.0%
San Marcos	36,733	2.5%
Huehuetenango	28,057	1.9%
Quiché	20,716	1.4%
Baja Verapaz	9,602	0.6%
Alta Verapaz	37,080	2.5%
Petén	33,157	2.2%
Izabal	42,003	2.8%
Zacapa	24,382	1.6%
Chiquimula	17,248	1.2%
Jalapa	11,923	0.8%
Jutiapa	16,583	1.1%
Total	1,479,603	100.0%
https://www.igsgt.org/informes-y-estadisticas/		

Reflexiones finales

La baja cobertura de personas trabajadoras con acceso a la seguridad social y los altos niveles de personas en actividades informales, evidencian que Guatemala debe promover la igualdad de oportunidades para que mujeres y hombres puedan obtener un trabajo digno o decente, esto es, un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana de acuerdo a lo que indica la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

También es preciso impulsar políticas de empleo que favorezcan a las personas trabajadoras; se requieren estrategias para fomentar la igualdad en los derechos laborales de las mujeres trabajadoras para erradicar las barreras en el acceso al empleo y brechas salariales que colocan en desventaja a las mujeres.

En los últimos años, parece existir un retroceso en el reconocimiento y protección de los derechos laborales, ya sea por el temor de las trabajadoras a denunciar ante el riesgo de perder el empleo, sumado a la crisis económica posterior a la pandemia del COVID 19, afectando el empleo e ingresos de las mujeres.

Adicionalmente, sectores laborales y sindicales han denunciado que el estado de emergencia a causa de la pandemia, se aprovechó para otorgar más beneficios y mayor protección a las grandes empresas, al tiempo que se militarizaron y criminalizaron las acciones y luchas de los pueblos originarios y del movimiento sindical. Se profundizaron medidas en detrimento de derechos laborales adquiridos, como es el caso de la flexibilización laboral, materializado mediante el trabajo por horas, en detrimento de los ingresos, prestaciones y protección de las personas trabajadoras.

Bibliografía

Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL. (2022) Panorama Social de América Latina y el Caribe La transformación de la educación como base para el desarrollo sostenible. Enlace: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48518/1/S2200947_es.pdf

Instituto Guatemalteco de la Seguridad Social, IGSS. (2022) Estructura demográfica de los afiliados, período enero a noviembre 2022. Enlace: <https://www.igssgt.org/web/datos-abiertos/mensual.php?i=1372111>

IGSS(2023). IGSS en Cifras año 2022: Subgerencia de Planificación y Desarrollo. (E. García, M. Colop, & E. Cinto, Edits.) Guatemala: Departamento Actuarial y Estadístico. Obtenido de Informes y Estadísticas: <https://www.igssgt.org>

Instituto Nacional de Estadística, INE. (2022) Canasta Básica Alimentaria (CBA) Canasta Ampliada. Enlace:

<https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2022/03/07/20220307142914FaXwFKh8NYNiFivgBo98JEbaVMRUhaFG.pdf>

Instituto Nacional de Estadística, INE. (2023) Canasta Básica Alimentaria (CBA) Canasta Ampliada. Enlace:

<https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2023/03/07/20230307175023Y5kPyji9AVO5uRc1Wn03mX03oPg70Z47.pdf>

Instituto Nacional de Estadísticas de Guatemala, INE. (2022) Principales resultados de la encuesta nacional de empleo e ingresos 2022. Enlace:

<https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2023/03/23/202303232142069Odm3oxU9mTY58hkborrowzylm7MJop05q.pdf>

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2022) Salario mínimo establecido para el año 2023. Enlace: [https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/noticias/466-salario-minimo-establecido-para-](https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/noticias/466-salario-minimo-establecido-para-2023#:~:text=CON%20EL%20INCREMENTO%20DEL%207,PARA%20ACTIVIDADES%20AGR%C3%8DCOLAS%3B%20CIENTO%20CUATRO)

[2023#:~:text=CON%20EL%20INCREMENTO%20DEL%207,PARA%20ACTIVIDADES%20AGR%C3%8DCOLAS%3B%20CIENTO%20CUATRO](https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/noticias/466-salario-minimo-establecido-para-2023#:~:text=CON%20EL%20INCREMENTO%20DEL%207,PARA%20ACTIVIDADES%20AGR%C3%8DCOLAS%3B%20CIENTO%20CUATRO)

ONU Mujeres. (2021) El progreso de las mujeres en Guatemala: transformar la economía para realizar los derechos. Enlace:

http://asies.org.gt/pdf/el_progreso_de_las_mujeres_en_guatemala.pdf

Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2017) La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer? Enlace: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#gender-gap-matters/effects>

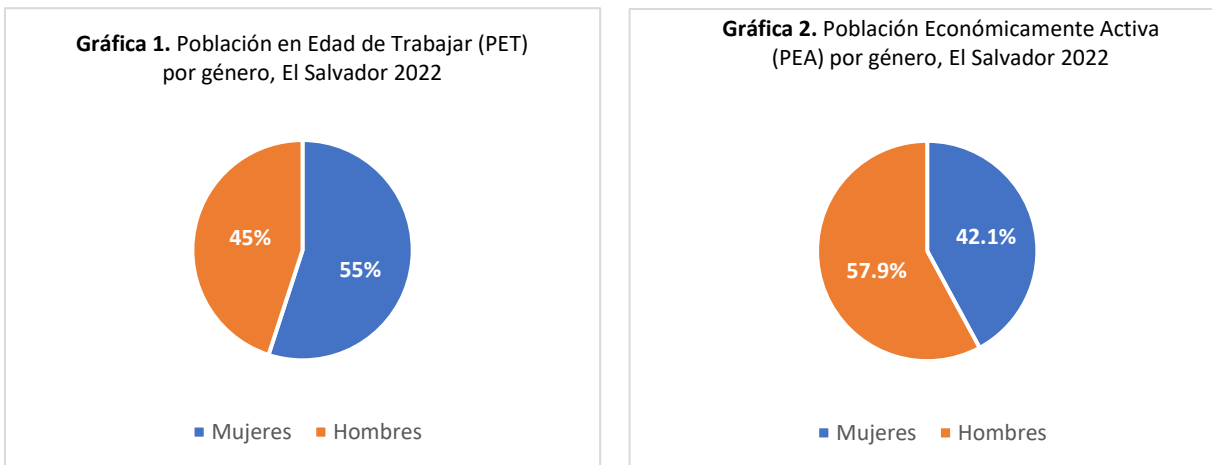
Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2020). Diagnóstico sobre economía informal. Énfasis en el sector comercio de los países del norte de Centroamérica: El Salvador, Honduras y Guatemala. http://www.oit.org/wcm5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_752182.pdf

<https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/index.php/2022/12/24/boletin-no-4-octubre-diciembre-2022-3/>

II, Situación laboral de las mujeres en El Salvador

Población en Edad de Trabajar y Población Económicamente Activa

De acuerdo con la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) de 2022, la mayor parte de la población salvadoreña se clasifica como **Población en Edad de Trabajar (PET)**, es decir, que se encuentra lista para realizar actividades productivas. Según las leyes y prácticas nacionales, una persona ingresa en la PET cuando cumple los 16 años.



Fuente: elaboración propia con base en EHPM 2022.

Así, el 75.5% de la población salvadoreña se ubica dentro de la PET, lo cual significa que 75 de cada 100 personas pertenece a este sector. Al ser dividida por género, el 55.0% de la PET son mujeres, y el 45% restante, hombres.

En cuanto a la edad de la PET salvadoreña, el porcentaje más alto tiene entre 16 y 39 años, alcanzando un 50.8% del total. Esto se conoce como **bono demográfico**: cuando la población en edad productiva es superior a la población dependiente (niñez y personas mayores)¹. Al separar por edad y sexo, se observa que, tanto en hombres como en mujeres, el porcentaje más alto de la PET tiene entre 16 y 39 años.

Sin embargo, hay que tomar en cuenta que no todas las personas dentro de la PET atraviesan la misma situación laboral. Por ello, se introduce la categoría de **Población Económicamente Activa (PEA)**, la cual se define como la parte de la Población en Edad de Trabajar que realiza actividades económicas o bien busca trabajo en el mercado laboral.

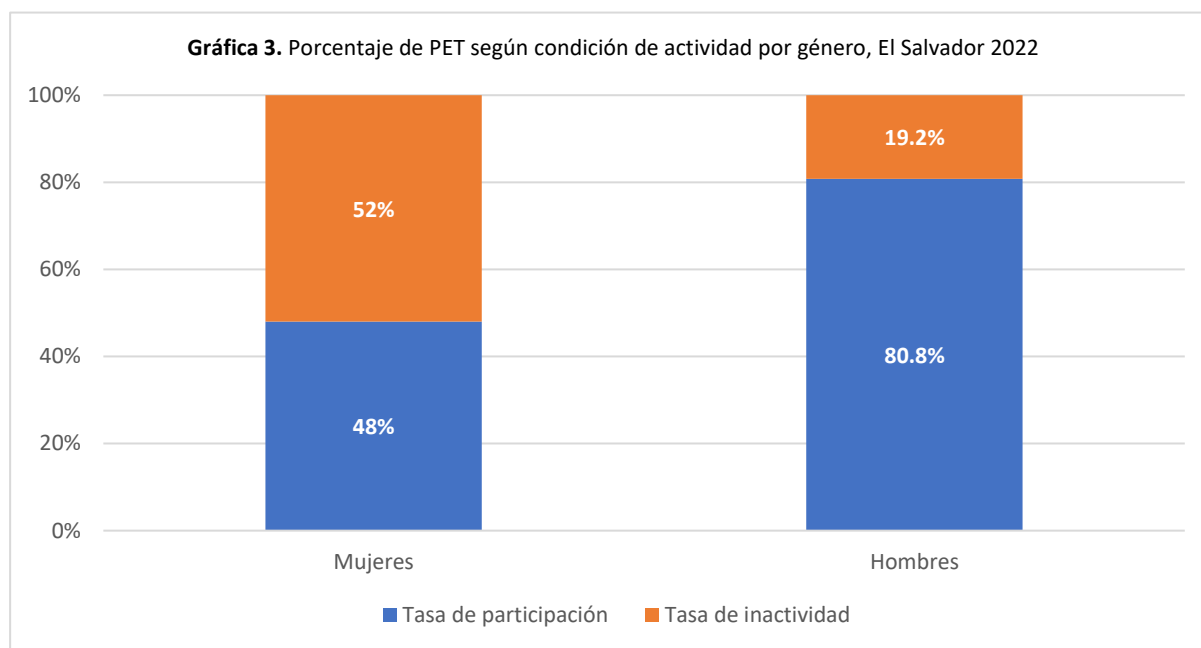
Cuando se analizan las características de la PEA salvadoreña, aparecen las primeras evidencias de la desigualdad que existe entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. De

¹ Comisión Económica para América Latina y El Caribe. (s.f.). *Mejor educación y empleo para jóvenes son clave para aprovechar el bono demográfico*. Obtenido de Notas de la CEPAL: https://www.cepal.org/notas/75/EnFoco_3#:~:text=indicadores%20de%20coyuntura-,El%20bono%20demogr%C3%A1fico%20hace%20referencia%20a%20una%20fase%20en%20la,todo%20en%20educaci%C3%B3n%20y%20empleo.

esta manera, de las 2 millones 997 mil 102 personas que forman la totalidad de la PEA, 57.9% son hombres, y el 42.1%, mujeres. En otras palabras, aunque el mayor porcentaje de la población en edad de trabajar son mujeres, estas representan menos de la mitad de la población que trabaja o busca activamente un trabajo.

En cuanto a la edad de la PEA, el mayor porcentaje tiene entre 16 y 39 años. En el caso de las mujeres económicamente activas, las mujeres entre 25 y 29 años acumularon el porcentaje más alto, con 14.1%. Para los hombres económicamente activos, el mayor porcentaje se concentró en aquellos que tienen entre 20 y 24 años, con 13.4%.

Tasa de participación global e inactividad



Fuente: elaboración propia con base en EHPM 2022.

Por otra parte, la diferencia entre las personas que conforman la PET y aquellas que conforman la PEA se conoce como **tasa de participación global**. A nivel de país, esta fue de 62.7%, lo cual quiere decir que, de 100 personas en edad de trabajar, 62 trabajan o buscan trabajo.

La brecha entre mujeres y hombres es grande: de cada 100 hombres en edad de trabajar, 80 trabaja o buscan trabajo, pero, en el caso de las mujeres en edad de trabajar, tan solo 48 lo hacen. Esta diferencia de 32 puntos viene dada por los estereotipos y roles de género que, como se verá más adelante, tiene un impacto en el acceso de las mujeres dentro del trabajo remunerado.

Además, es necesario reflexionar sobre los prejuicios que todavía existen entre dirigentes empresariales o empleadores, aún en algunas instituciones, como resultado de una cultura patriarcal, los cuales pueden originar prácticas discriminatorias, por ejemplo, al despedir a una mujer embarazada por considerar que bajará sus niveles de productividad por convertirse en madre, no contratar mujeres en puestos de coordinación de personal o que

se requiere esfuerzo físico, por considerar que no tienen capacidad para desempeñar el puesto.

La otra cara de la moneda de la PEA es la **Población Económicamente Inactiva (PEI)**, que está integrada por las personas que, estando dentro de la edad de trabajar, no tienen trabajo ni buscan activamente un trabajo. En el país, el porcentaje de personas que conforman la PEI es del 37.3% de la población; en el área urbana, el porcentaje se reduce 36.2%, aumentando a 39.1% en el área rural.

Al clasificar a la PEI por género, la brecha crece, puesto que menos de una quinta parte de los hombres en edad de trabajar se encuentra en este grupo, con un porcentaje de 19.2%, cifra que para las mujeres en la misma situación supera la mitad del total, con un porcentaje del 52.0% (ver Gráfica 3).

Hay que subrayar que el sesgo patriarcal influye en las definiciones de PEA y PEI: el trabajo doméstico no remunerado y de cuidados es dejado fuera de las “actividades económicas”, con lo cual se ignora el aporte fundamental que este tipo de trabajo brinda a la economía del país y a las familias, pues contribuye al bienestar humano, y promueve el crecimiento económico al permitir la supervivencia de una fuerza de trabajo saludable, productiva y capaz de aprender y desarrollar su creatividad².

En esta categoría entra el desarrollo de tareas del hogar, cuidado de personas dependientes, desarrollo de actividades comunitarias y otras esenciales para el desarrollo y bienestar de las familias.

Características de la población desocupada

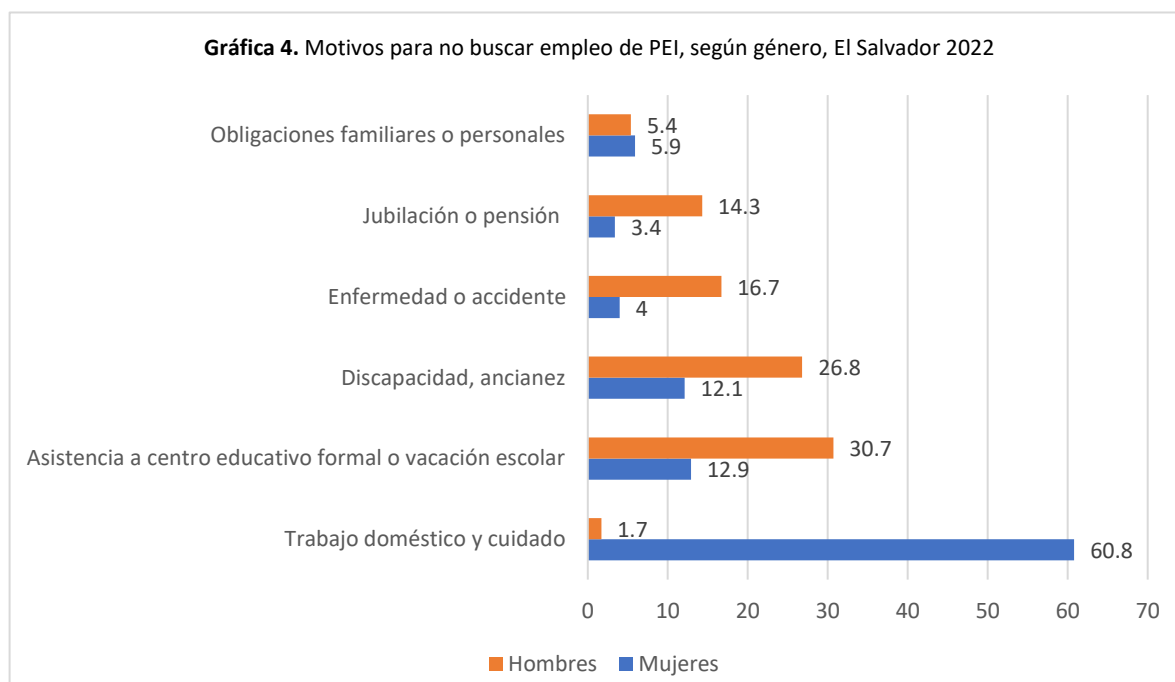
La población desocupada, aquella que busca activamente un empleo remunerado sin poder conseguirlo, se divide en un 57% compuesto por hombres y un 43% por mujeres. Por edades, el 51.4% de esta tiene entre 25 y 59 años, y el 61.5% reside en el área urbana.

La PEI de El Salvador, el segmento de la población en edad de trabajar que no tiene un empleo ni busca activamente uno, asciende a 1 millón 779 mil 743 personas, un 37.3% de la población en edad de trabajar. Sin embargo, el 76.8% de la PEI son mujeres, es decir, se trata de una brecha del 53.% con respecto a los hombres en la misma situación.

Cuando se habla de falta de empleo de las mujeres o carencia de ingresos, es preciso considerar el trabajo no remunerado que realizan las mujeres para la economía familiar, aunque este no es contabilizado dentro de la categoría de empleo en documentos oficiales; esas responsabilidades familiares constituyen un elemento determinante para los ingresos de las mujeres, sumado a faltas de oportunidades educativas, laborales, estereotipos de género que identifican el trabajo de las mujeres como actividades complementarias a los

² Organización de las Naciones Unidas. (2019). *Estudio Mundial sobre el Papel de la Mujer en el Desarrollo*. ONU.

ingresos masculinos, entre otros factores culturales asociados a los paradigmas masculinos y femeninos, desde la visión tradicional androcéntrica.



Fuente: elaboración propia con base en EHPM 2022

El gráfico 7 describe las razones por las cuales las personas que forman la PEI no buscan trabajo, las cuales están profundamente marcadas por el género. En el caso de las mujeres, la mayoría representada en un 60.8%, afirmó que el obstáculo para la búsqueda de trabajo es el trabajo doméstico y cuidado. En el caso de los hombres, solo el 1.7% dijo no buscar trabajo por esta misma razón.

La causa más frecuente por la cual los hombres no buscan trabajo es debido a que asisten a un centro educativo formal, sumaron un 30.7%, siendo este el mayor porcentaje, mientras que las mujeres que no buscaron trabajo por este motivo fueron el 12.9% del total.

Esta diferencia entre los principales motivos por los cuales mujeres y hombres no buscan activamente trabajo, confirma la persistencia de estereotipos y roles de género que resulta en la distribución desigual del trabajo doméstico no remunerado y de cuidados, en perjuicio de las mujeres y sus perspectivas laborales, y, por tanto, con altos costos económico y repercusiones en su bienestar personal.

Asimismo, desde el Centro de Atención Legal y Psicológica (CALP) de ORMUSA, apunta que, la responsabilidad de cuidado de hijos e hijas, personas adultas mayores, familiares con enfermedades crónicas o discapacidad, dificulta la inserción laboral de las mujeres; aumentando también el riesgo de superar ciclos de violencia.

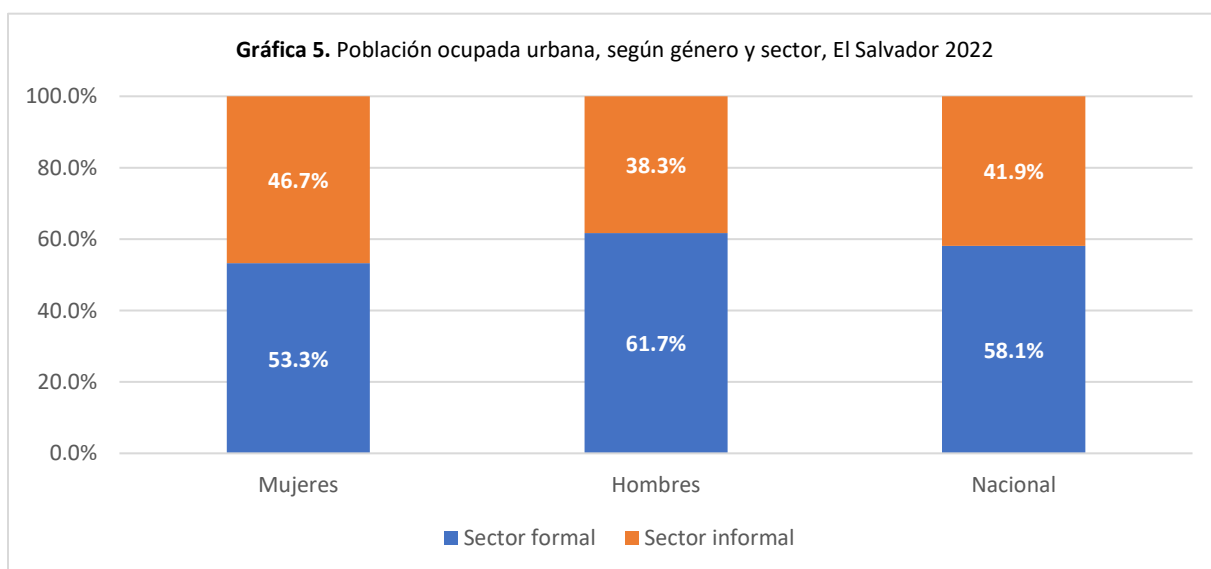
Características de la Población Económicamente Activa (PEA) del área urbana

Tal como se afirma en la EHPM 2022, el 64.6% de la PEA del país reside en el área urbana, por lo cual es importante conocer más de las características de esta, así como las necesidades de inclusión que enfrentan las mujeres rurales. Entre la PEA urbana, el 50.9% está plenamente ocupada (trabaja 40 horas o más a la semana, con una remuneración igual o superior al salario mínimo vigente), el 4.8% se encuentra desempleada (busca activamente un trabajo sin poder conseguirlo), y 3.7% de esta se dedica al servicio doméstico.

Adicionalmente, el 40.6% de la PEA urbana se encuentra en situación de subempleo, lo cual quiere decir que estas personas trabajan menos de 40 horas a la semana por motivos involuntarios, o bien trabajan más de 40 horas a la semana, pero sus ingresos son inferiores al salario mínimo vigente.

Otro dato relevante sobre la PEA urbana es la pertenencia al sector formal o al sector informal. El primero está compuesto por personas asalariadas en establecimientos con cinco o menos trabajadores, quienes laboran por cuenta propia, empleadores de empresas con cinco o menos personas trabajadoras o con ocupaciones profesionales, técnicas, administrativas o gerenciales.

El sector informal se compone de las personas trabajadoras asalariadas, trabajadoras familiares ocupadas en establecimientos con menos de cinco personas empleadas; quienes trabajan por cuenta propia, empleadores y empleadoras con empresas de menos de cinco trabajadores o trabajadoras en ocupaciones no profesionales, técnicas, gerenciales o administrativas.



La EHPM 2022 reveló que el porcentaje de mujeres económicamente activas del área urbana del país que laboran en el sector informal suma 46.7%, cifra que supera el porcentaje de hombres en las mismas circunstancias, el cual alcanza el 38.3%. En el caso de las mujeres, el porcentaje supera el 41.9% de la PEA del área urbana en total.

Esta situación se agrava cuando se considera que las mujeres salvadoreñas dificultades de acceso a la propiedad privada, entre los cuales se incluyen los bienes inmuebles como terrenos o casa, especialmente aquellas con menos recursos económicos. Ante esta situación, es más difícil que una mujer tenga mayor acceso a créditos y capital semilla.

Escolaridad y empleabilidad

Tabla 1. Años de escolaridad promedio de la población ocupada, según género, El Salvador 2022		
Área	Sexo	Escolaridad promedio (por año)
NACIONAL	Mujeres	9.1
	Hombres	8.6
	General	8.8
RURAL	Mujeres	7.1
	Hombres	6.6
	General	6.8
URBANA	Mujeres	10.0
	Hombres	9.8
	General	9.9

Fuente: elaboración propia con base en EHPM 2022.

La brecha en la tasa de participación global también puede analizarse junto a otros factores como el nivel de estudios de las personas. En este sentido, según la EHPM 2022, el promedio nacional de escolaridad de la población ocupada es de 8.8 años, que aumenta levemente en el caso de las mujeres, con un promedio de 9.1 años, y disminuye a 8.6 años para los hombres. Esta situación se repite en el área rural y el área urbana, dejando de lado las diferencias entre la escolaridad promedio entre ambas áreas.

Lo anterior quiere decir que, pese a que las mujeres poseen mayores niveles de estudios a nivel nacional, tanto en el área rural como en el área urbana, esto no se traduce a mayores oportunidades para obtener o mantenerse en un empleo.

Ocupación y desempleo

Es importante recordar que la Población Económicamente Activa se divide entre **personas ocupadas y desocupadas**. La primera categoría abarca a quienes poseen un trabajo remunerado o ganancia, o bien trabajan en un establecimiento familiar sin percibir un pago en dinero; tal sería el caso de las personas que se dedican a atender negocios como pupuserías, tiendas pequeñas, comedores, etc.

Así, la **tasa de ocupación** es el resultado de dividir el número de personas que integran la PEA entre aquellas personas ocupadas. Según la EHPM 2022, la tasa de ocupación nacional para dicho año fue 95%; es decir, que, de cada 100 personas económicamente activas, 95 se encontraban ocupadas en un empleo remunerado o familiar.

En el extremo contrario, las **personas desocupadas** son aquellas que buscan activamente un empleo sin poder encontrarlo. Al medir este fenómeno, se obtiene la **tasa de desempleo**, la cual fue de 5%, a nivel nacional, en 2022. Esto significa que, de cada 100 personas económicamente activas, 5 no pueden encontrar trabajo. Entre los hombres, la tasa de desempleo es del 5%, aumentando levemente en el caso de las mujeres, con 5.2%.

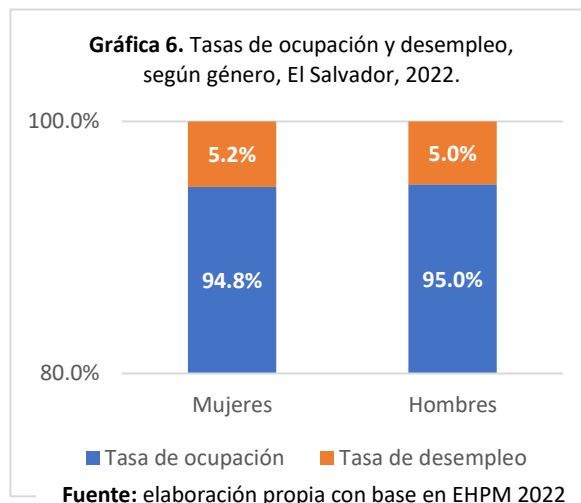
Características de la población ocupada (empleada)

De las 2 millones 845 mil 750 personas económicamente activas que forman la población ocupada de El Salvador, 35.3% reside en el área rural, y 64.7%, en el área urbana. La brecha entre géneros también es elevada: 42.1% son mujeres, y 57.9%, son hombres.

En cuanto a la edad y nivel de escolaridad, es preciso señalar que el mayor porcentaje de población ocupada del país, tiene entre 16 y 39 años, sumando el 53.4% del total; menos de la tercera parte ha aprobado entre 10 y 12 años de estudio, con un 30.8%.

Por otra parte, la población trabajadora u ocupada que supera los 13 años de estudio, es decir bachillerato, representa un porcentaje muy bajo, con 15.4%. Este dato adquiere más importancia cuando se divide a la población ocupada según sexo: los hombres ocupados que han estudiado más de 13 años son el 13.5% del total de estos, porcentaje que para las mujeres sube al 18.1%.

En otras palabras, podría afirmarse que la preparación académica de las mujeres aumenta las probabilidades de que estas consigan un empleo remunerado, con lo cual se evidencia la relevancia de las políticas públicas para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito educativo.



Esta situación Adicionalmente, es de considerar que, a nivel internacional, de acuerdo a estudios de la OIT citados por de la Cruz³, los hombres ingresan al proceso productivo independientemente del grado de formación alcanzado. En las mujeres, en cambio, el acceso al mercado del trabajo requiere en general de educación superior al hombre, observándose una mayor tasa de actividad entre las mujeres más educadas respecto de las menos educadas. Sin embargo, esa relación no se mantiene si se comparan hombres y mujeres: ellas necesitan un número de años de estudio significativamente mayor para acceder a las mismas oportunidades de empleo y condiciones de trabajo que los hombres (OIT, 2003).

Sin embargo, a pesar de que las mujeres con mayor preparación académica consiguen colocarse en empleos con facilidad relativa, esto no les garantiza recibir el mismo salario que los hombres con la misma preparación académica, situación que se repite independientemente de los niveles educativos de las personas.

De esta forma, las mujeres perciben un salario promedio de \$344.01, frente al salario promedio de \$403.99 percibido por los hombres; equivalente a una brecha salarial de \$59.97. Asimismo, aunque el salario promedio incrementa de acuerdo con los niveles de escolaridad de las personas, la brecha es constante en cada uno de estos.

Tabla 2. Años de escolaridad promedio de población ocupada, según género, El Salvador 2022

Años de estudio aprobados	Hombre	Mujer	General
Ninguno	7.8	7.8	7.8
1 – 3	10.6	11.1	9.9
4 – 6	15.9	16.0	15.7
7 – 9	19.5	21.3	17.0
10 – 12	30.8	30.3	31.5
13 – más	15.4	13.5	18.1

Fuente: elaboración propia con base en EHPM 2022.

Tabla 3. Promedio salarial (en dólares) de la población ocupada, según años de escolaridad promedio y género, El Salvador 2022

Años de estudio aprobados	General	Hombre	Mujer
Ninguno	236.33	265.63	206.70
1 – 3	262.36	295.88	220.21
4 – 6	293.54	338.48	242.96
7 – 9	327.76	354.55	282.61
10 – 12	390.23	415.61	356.43

³ de la Cruz, S. Análisis de la relación: la mujer en la educación y el trabajo, 2006, Fundamentos en Humanidades, núm. 13-14, 2006. Universidad Nacional de San Luis, Argentina.
<https://www.redalyc.org/pdf/184/18400717.pdf>

13 – más	613.07	642.18	582.98
Promedio nacional	377.86	403.99	344.01
Fuente: elaboración propia con base en EHPM 2022.			

En consecuencia, las políticas públicas de igualdad en el ámbito educativo deben acompañarse de acciones concretas, impulsadas por parte del Estado y empleadores, para eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres, otorgando remuneraciones justas e igualitarias por trabajos similares. De esta manera, aumenta las oportunidades para que las mujeres alcancen independencia económica que les permitirá tomar decisiones en libertad.

Ramas económicas y ocupaciones

Al observar las ramas de actividad económica y las ocupaciones de la población salvadoreña, es notorio que existen campos que se encuentran feminizados. Así, según la EHPM 2022, las diferencias son más destacadas en el sector de comercio, hoteles y restaurantes: el 44.4% de las mujeres ocupadas se encuentran en este, frente al 21.8% de los hombres.

Asimismo, el 9.0% de las mujeres ocupadas se encuentran en el sector de servicios comunales sociales y de salud, y 4.3% de los hombres ocupados se ubican en este. De igual manera, 12.0% de las mujeres ocupadas pertenecen al sector de hogares con servicios domésticos, y tan solo 1.4% de los hombres ocupados.

Por otra parte, existen sectores de la actividad económica en donde la participación de las mujeres continúa siendo reducida. Tal es el caso del sector agricultura, ganadería, caza y avicultura, donde se concentra el 21.5% de los hombres ocupados, frente a 4.4% de las mujeres ocupadas. Igualmente, 13.3% de los hombres ocupados se desempeña en el sector construcción, porcentaje que, para las mujeres ocupadas, es del 0.5%. Finalmente, 7.5% de los hombres ocupados trabaja en el sector de transporte, almacenamiento y comunicaciones, frente al 1.5% de mujeres ocupadas que lo hacen.

La feminización de ciertos sectores de la actividad económica del país, y la masculinización de otros, responde a la división sexual del trabajo; es decir, la prevalencia de estereotipos y roles de género que delegan a las mujeres los trabajos domésticos y de cuidado, realizados en el ámbito privado, y a los hombres aquellas labores que requieren mayor esfuerzo físico o puestos de coordinación, y que, por lo general, se ejecutan en el ámbito público.

Lo mismo ocurre con algunas de las ocupaciones de la población, que también se dividen siguiendo los mismos estereotipos y roles de género. La brecha es más grande en el grupo de trabajadores de los servicios y vendedores de comercio y mercados, al que pertenecen 44.8% de las mujeres ocupadas, frente al 18.6% de los hombres ocupados.

Asimismo, 17.5% de los hombres ocupados forman parte del grupo de oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros, ante 9.5% de las mujeres ocupadas que también lo

hacen. La brecha es similar en el grupo de operadores de instalaciones, máquinas y montadores, donde se encuentra el 10.8% de los hombres ocupados, el doble de las mujeres ocupadas, con un 4.5% de ellas. En el mismo sentido, 11.2% de los hombres ocupados se ubica en el grupo de agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros, pero solo un 1.7% de las mujeres ocupadas se encuentra en este.

Brechas salariales

En cuanto al salario promedio por ocupaciones, la brecha entre géneros se mantiene, a excepción de los grupos de agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros, y empleados de oficina, donde las mujeres perciben un salario promedio más alto que el de los hombres. Usualmente, porque estas ocupan puestos administrativos en sectores agroindustriales o pesqueros, aunque son minoría usualmente dentro del personal empleado.

Sin embargo, también es importante subrayar que en el grupo de personas que trabajan en el Órgano Ejecutivo, Legislativo y directores de la Administración Pública, hay una brecha salarial de \$58.20 entre hombres y mujeres.

Por otra parte, también se debe apuntar que las mujeres se posicionan en menor medida en puestos patronales y de empleadoras, ya que el 5.5% de los hombres ocupados lo hacen, frente a 3.0% de las mujeres ocupadas. Igualmente, es notorio que las mujeres ocupadas tienden a ser más trabajadoras por cuenta propia, con o sin local, que los hombres ocupados. Esta situación se repite en el caso de la población ocupada que se dedica a un negocio familiar donde no perciben ninguna remuneración.

Brecha salarial en el quinquenio 2018- 2022

Desde 2018, las distintas Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples han registrado incrementos en los promedios salariales del país, tanto a nivel general como entre hombres y mujeres. A 2022, el salario promedio nacional ha experimentado un crecimiento del 15.5%, en comparación con 2018. En el caso de los hombres, el incremento es del 14.5%, y, en el de las mujeres, del 17.3%.

No obstante, a pesar de los incrementos porcentuales, la brecha salarial persiste. Entre 2018 y 2022, esta fue más grande en 2019, cuando alcanzó los \$67.29, mientras que el punto más bajo fue en 2020, cuando se redujo a \$54.02. Sin embargo, en comparación con 2018, la brecha salarial ha incrementado levemente, lo cual evidencia la permanencia de esta problemática.

Año	Promedio nacional	Mujeres	Hombres	Brecha salarial
2018	326.87	293.05	352.64	59.59
2019	344.29	306.11	373.40	67.29
2020	358.02	321.40	385.63	64.23

2021	355.97	325.12	379.13	54.02
2022	377.86	344.01	403.99	59.97

Fuente: Fuente: elaboración propia con base en EHPM 2018 – 2022.

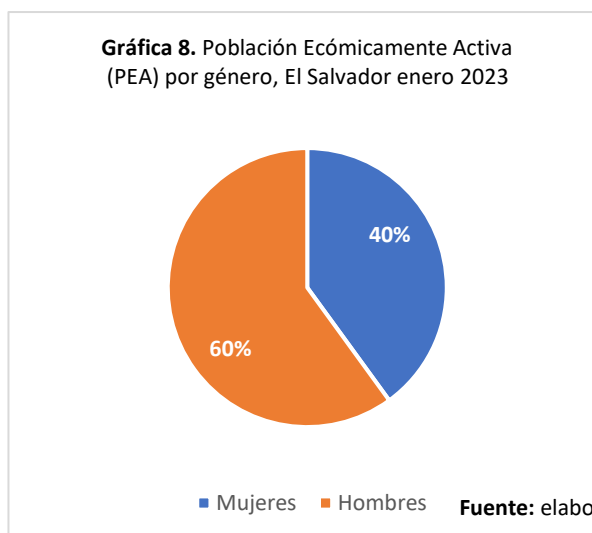
Seguridad social

Los datos de la EHPM 2022 dan cuenta de que el 35% de las personas ocupadas del país se encuentran cubiertas por un sistema de protección social público o privado; en el caso de las mujeres ocupadas, este porcentaje es del 35.6%, levemente superior al 35.0% de los hombres ocupados.

De acuerdo con datos reportados por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS)⁴, para enero de 2023, la cobertura global de la institución alcanzaba al 32% del total de la población del país, con una pequeña diferencia entre mujeres y hombres, quienes representaban al 51% y 49% de la población cubierta, respectivamente.

Asimismo, según el ISSS, en enero de 2023, el porcentaje de personas trabajadoras cotizantes en la entidad ascendía a 962 mil 575 personas, es decir, el 32% de la PEA salvadoreña. Al dividir a las personas trabajadoras cotizantes por sexo, las mujeres sumaron un porcentaje del 40%, frente al 60% de los hombres.

Las cifras anteriores representan un incremento tanto en la cobertura global como en las personas que cotizan al ISSS. Sin embargo, dentro de las distintas ramas de actividad económica del país, el sector de maquila textil y confección registró una reducción en la cantidad total de cotizantes. Este sector se caracteriza por el alto porcentaje de mujeres que se desempeñan en él. Así, de las 63 mil 709 personas que laboraban en el sector maquila y confección en 2022, un total de 39 mil mujeres, representando el 61.3% de las personas que cotizaban al ISSS provenientes de este sector⁵.



⁴ Instituto Salvadoreño del Seguro Social. (2023). *Informe de coyuntura del ISSS Marzo 2023*. ISSS.

⁵ Instituto Salvadoreño del Seguro Social. (2022). *Base mensual acumulada de patronos y trabajadores reportados por y cotizados por sector y actividad económica según CIU. Rev. 4. a mayo 2022*. Obtenido de: <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/iss/documents/estadisticas?page=2>

Para enero de 2023, las personas cotizantes al ISSS que provenían del sector maquila y confección habían disminuido a una cantidad de 57 mil 904. Aunque el porcentaje de mujeres se mantuvo constante, con un 61.8%, el número absoluto de trabajadoras en el sector se redujo a 35 mil 790. En otras palabras, en el plazo de un año, 3 mil 306 mujeres de la industria de maquila y confección perdieron sus empleos⁶.

En diciembre de 2022, entre las personas trabajadoras cotizantes al ISSS, las mujeres sumaron un porcentaje del 40%, frente al 60% de los hombres. Asimismo, pese a que 2021 la institución no presentaba datos desagregados por sexo, un estudio de ORMUSA⁷ da cuenta de que, al cierre de dicho año, el porcentaje de mujeres cotizantes al ISSS ascendía a 39.39% del total, frente a un porcentaje de 60.07% de hombres. Así pues, el porcentaje de mujeres cotizantes no experimentó un crecimiento significativo en entre 2021 y 2022.

Para enero de 2023, las personas cotizantes al ISSS que provenían del sector maquila y confección habían disminuido a una cantidad de 57 mil 904. Aunque el porcentaje de mujeres se mantuvo constante, con un 61.8%, el número absoluto de trabajadoras en el sector se redujo a 35 mil 790. En otras palabras, en el plazo de un año, 3 mil 306 mujeres de la industria de maquila y confección perdieron sus empleos.

Tabla 5. Porcentaje de mujeres y hombres cotizantes al ISSS, por año, El Salvador 2021 - 2022

Año	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total
2021	39.93%	60.07%	915,096
2022	40%	60%	968,245

Fuente: elaboración propia con base en ISSS (2023) y ORMUSA (2022).

Entre diciembre de 2021 y diciembre de 2022, el número de trabajadoras y trabajadores reportados al ISSS experimentó crecimientos en todas las actividades económicas, salvo el rubro de industrias manufactureras, explotación de minas y canteras y otras actividades industriales, donde se dio una reducción del 0.2%. Por sector, tanto en el sector público como en el sector privado se observan incrementos del 4.5% y 6.1%, respectivamente.

⁶ Instituto Salvadoreño del Seguro Social. (2023). *Base mensual acumulada de patronos y trabajadores reportados y cotizados al ISSS por sector y actividad económica según CIU. Rev. 4. a enero 2023*. Obtenido de: <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/iss/documents/estadisticas>

⁷ ORMUSA. (2021). *Mujeres y Mercado Laboral 2021*. El Salvador: ORMUSA.

Tabla 6. Trabajadoras y trabajadores reportados al ISSS por actividad económica y sector, diciembre 2021 y diciembre 2022, El Salvador				
Actividad económica	Dic 2021	Dic 2022	Variación	%
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	13,608	14,256	648	4.8%
Industrias manufactureras, explotación de minas y canteras y otras actividades industriales	194,398	194,090	308	-0.2%
Construcción	23,105	30,031	6,926	30%
Comercio, restaurantes y hoteles, transporte, almacén., activ de alojamiento y servicios de comida	220,550	236,910	16,360	7.4%
Información y Comunicaciones	18,608	19,477	869	4.7%
Actividades Financieras y de Seguros	30,956	32,687	1,731	5.6%
Actividades Inmobiliarias	7,120	7,656	536	7.5%
Actividades Profesionales, Científicas, Técnicas y de Servicios Administrativos y de apoyo	144,795	156,660	11,865	8.2%
Servicios	67,412	71,566	4,154	6.2%
Servicio Doméstico	1,861	1,888	27	1.5%
Salvadoreños en el Exterior (SALEX)	73	91	18	24.7%
Trabajadores Independientes	3,933	5,654	1,721	43.8%
Sector Privado	726,419	770,966	44,547	6.1%
Sector Público	188,836	197,279	8,443	4.5%
Total	915,255	968,245	52,990	5.8%

Fuente: elaboración propia con base en ISSS (2023).

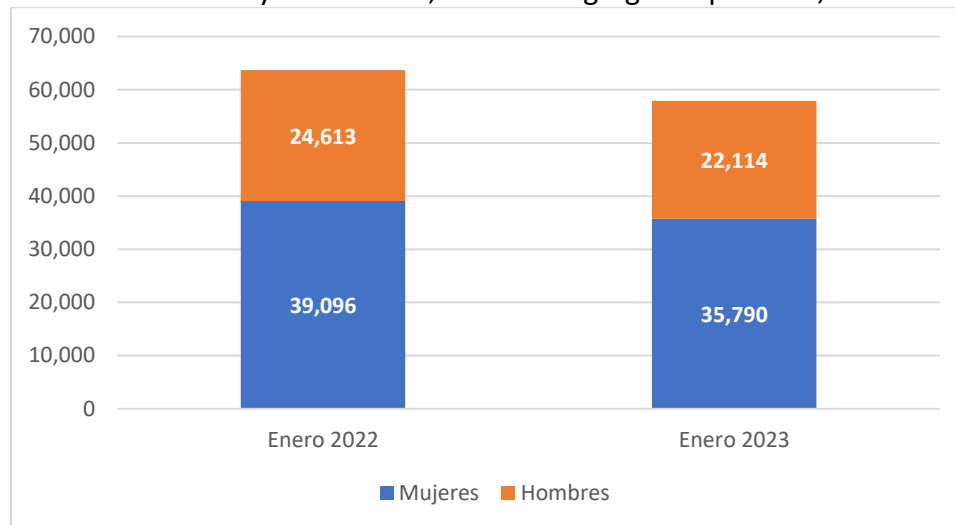
Sin embargo, dentro de las distintas ramas de actividad económica del país, el sector de maquila textil y confección registró una reducción en la cantidad total de cotizantes. Este sector se caracteriza por el alto porcentaje de mujeres que se desempeñan en él. Así, de las 63 mil 709 personas que laboraban en el sector maquila y confección en enero de 2022, un total de 39 mil 096 eran mujeres, representando el 61.3% de las personas que cotizaban al ISSS provenientes de este sector⁸.

Para enero de 2023, las personas cotizantes al ISSS que provenían del sector maquila y confección habían disminuido a una cantidad de 57 mil 904. Aunque el porcentaje de mujeres se mantuvo constante, con un 61.8%, el número absoluto de trabajadoras en el

⁸ Instituto Salvadoreño del Seguro Social. (2022). *Base mensual acumulada de patronos y trabajadores reportados por y cotizados por sector y actividad económica según CIU. Rev. 4. a enero 2022*. Obtenido de: <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/iss/documents/estadisticas?page=2>

sector se redujo a 35 mil 790. En otras palabras, en el plazo de un año, 3 mil 306 mujeres de la industria de maquila y confección dejaron de cotizar al ISSS⁹.

Gráfica 9. Personas trabajadoras del sector maquila textil y confección que cotizaron al ISSS en enero 2021 y enero 2022; datos desagregados por sexo, El Salvador.



Fuente: elaboración propia con base en ISSS (2022) y (2023).

Violencia laboral

El art. 10, literal c de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, define la violencia laboral como toda acción u omisión contra las mujeres, que suceden repetidamente y se mantienen a lo largo del tiempo en centros de trabajo públicos o privados, abarcando agresiones físicas o psicológicas que atenten contra la dignidad de personal y profesional de las mujeres y dificulten el acceso, ascenso o estabilidad en el empleo, quebrantando el derecho a igual salario por igual trabajo.

Según datos del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública (MJSP)¹⁰, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) recibió un total de 550 denuncias por hechos de violencia laboral en contra de mujeres a nivel nacional. Estas denuncias produjeron 428 inspecciones laborales para comprobar o descartar la vulneración de los derechos laborales de las mujeres afectadas, resultando en una cantidad total de 294 resoluciones: escritos mediante los cuales el personal del MTPS determina si se ha cometido la infracción y establece sanciones y otras acciones para enmendar la situación.

⁹ Instituto Salvadoreño del Seguro Social. (2023). *Base mensual acumulada de patronos y trabajadores reportados y cotizados al ISSS por sector y actividad económica según CIU. Rev. 4. a enero 2023*. Obtenido de: <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/iss/documents/estadisticas>

¹⁰ Ministerio de Justicia y Seguridad Pública. (2023). *Informe de Hechos, Estado y Situación de la Violencia contra las Mujeres El Salvador 2021*. San Salvador, El Salvador: MJSP.

En 2021, las principales causas por las que el MTPS recibió denuncias fueron por violencia laboral contra mujeres fueron: situación laboral (27.1%), acoso laboral (22.7%) y despido de mujeres embarazadas (16.5%).

Tabla 7. Denuncias, inspecciones y resoluciones por violencia laboral contra mujeres, El Salvador, 2021			
Casos atendidos y remitidos	Denuncias	Inspecciones	Resoluciones
Situación laboral	149	141	71
Acoso laboral	125	55	27
Despido de mujer embarazada	91	79	79
Subsidio de mujer embarazada	47	44	45
Malos tratos	46	45	29
Situación laboral de mujer embarazada	44	31	25
Despido de directiva sindical	23	14	4
Desmejora salarial	7	4	2
Ampliación de la garantía de estabilidad laboral de mujer en estado de gravidez	2	2	2
Discriminación de directiva sindical	2	1	0
Discriminación a promotora sindical	2	1	1
Derechos laborales de mujeres	2	2	2
Despido de promotora sindical	2	2	1
Acoso sexual	2	1	1
Discriminación a mujer embarazada	2	2	2
Traslado de directiva sindical	1	1	0
Despido por enfermedad crónica	1	1	1
Discriminación por aspecto físico	1	1	2
Discriminación por discapacidad	1	1	0
Total	550	428	294
Fuente: elaboración propia con base en MJSP (2023).			

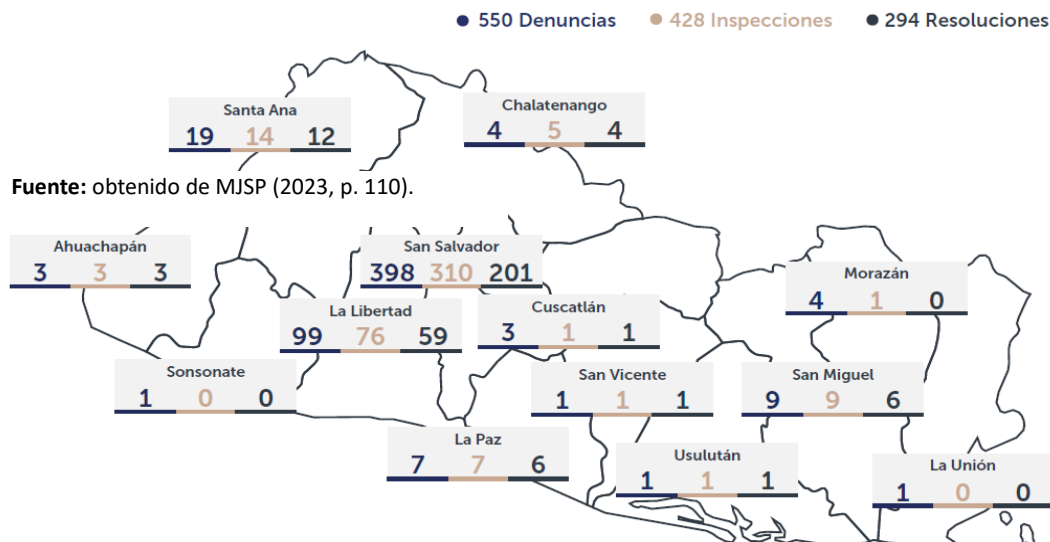
De los datos reportados por el MJSP, puede observarse que el número de denuncias recibidas no corresponde con el número de inspecciones y resoluciones, sin embargo, esto puede deberse al tiempo que toma al MTPS dar trámite a cada una de las denuncias para programar las inspecciones correspondientes, al cual debe sumarse el tiempo que tarda el personal inspector en elaborar una resolución adecuada.

Así, por ejemplo, debe subrayarse que, de acuerdo con el MJSP¹¹, en los tres últimos meses de 2021 se recibió casi la tercera parte de las denuncias anuales (31.6%), acumulando los

¹¹ Ídem

meses de octubre y noviembre 57 denuncias cada uno, mientras que diciembre se convirtió en el mes con más denuncias de ese año, con 60.

Mapa 1. Denuncias, inspecciones y resoluciones del MTPS, según departamento, El Salvador 2021



A nivel geográfico, los departamentos de San Salvador y La Libertad, acumularon el grueso de denuncias recibidas, inspecciones realizadas y resoluciones emitidas por el MTPS, destacando también las cifras reportadas para los departamentos de Santa Ana y San Miguel. Esto evidencia la concentración de centros de trabajo en los departamentos con mayor población, así como la desigualdad estructural que existe en el acceso al empleo para residentes alejados de la capital y principales cabeceras del país.

No se reportaron datos para el departamento de Cabañas, esto podría estar relacionado a la carencia de centros de trabajo formales en el departamento, uno con los mayores niveles de pobreza.

Por otro lado, la Unidad de Atención Especializada para las Mujeres de la Procuraduría General de la República (UAEM PGR), también atiende mujeres que han enfrentado hechos de violencia laboral. Según datos del MJSP¹², el 0.4% de las atenciones reportadas por esta instancia durante 2021 fue motivada por discriminación, entre las cuales se incluyen casos de salario desigual (4) y trabajo peligroso (2).

Igualmente, la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador de la PGR brinda servicios de asesoría, asistencia y representación legal a personas trabajadoras cuyos derechos laborales han sido vulnerados. De acuerdo con la PGR¹³, entre 2019 y junio de 2020, la

¹² Ídem

¹³ Procuraduría General de la República. (s.f.). *Informe estadístico de personas atendidas con identificación de vulnerabilidad, nacionalidad, estado familiar y organización que refiere, 2019*. Obtenido de: <http://www.informacionpublicapgr.gob.sv/index.php/es/m-infooficiosa/m-gestionestrategica>

Unidad atendió un total de 2 mil 979 personas, de las cuales 980 fueron mujeres; entre estas, destacan las atenciones por las siguientes causales de vulnerabilidad: acoso laboral, con 3 casos; y, mujeres embarazadas, con 50 casos. Sin embargo, es notorio el alto porcentaje de mujeres atendidas dedicadas al trabajo doméstico remunerado, quienes sumaron 419 de las atenciones, representando 42.7% del total; dato que puede estar relacionado con la precariedad que caracteriza este rubro ocupacional.

Como se mencionó antes, el trabajo doméstico remunerado es una ocupación que se encuentra altamente feminizada. Cuando este hecho se examina junto con los datos de la PGR, se evidencia la situación particular de vulnerabilidad en la que se encuentran las trabajadoras de esta actividad económica. Por tanto, son necesarias políticas públicas y leyes que protejan los derechos laborales de esta población.

Reflexiones finales

Las estadísticas oficiales evidencian la persistencia de brechas de desigualdad de amplios sectores de la población, especialmente de las mujeres que laboran en sectores más precarios, en condiciones de subsistencia e informalidad. Esta última característica está presente en amplias zonas geográficas y grupos etarios del país, que puede verse agravada por los impactos económicos de la pandemia del covid 19, despidos en sector público y privado, como la maquila textil.

Finalmente, es preciso destacar algunas de cifras presentadas por el Centro de Atención Legal y psicológico de ORMUSA, ORMUSA, que reportó entre las principales infracciones que motivaron las solicitudes de asesoría por vulneraciones a los derechos laborales durante 2022 fueron despido injustificado, traslado injustificado, violencia laboral, acoso laboral, acoso sexual y discriminación laboral.

En cuanto al sectores y rubros de la economía más señalados por violencia laboral ante esta instancia, durante 2022, se registraron solicitudes de asesoría por parte de personas que trabajan en el sector privado; específicamente, quienes se dedican al rubro de comercio y servicios, al rubro de maquila textil y confección. Además, se recibieron solicitudes de personas que trabajan en el sector público, debido a los despidos masivos en instituciones del Estado y gobiernos locales, desde el inicio de la actual gestión presidencial.

Bibliografía

Banco Central de Reserva. (2023). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2022*. BCR.

Comisión Económica para América Latina y El Caribe. (s.f.). *Mejor educación y empleo para jóvenes son clave para aprovechar el bono demográfico*. Obtenido de Notas de la CEPAL:

https://www.cepal.org/notas/75/EnFoco_3#:~:text=indicadores%20de%20coyuntura-

,El%20bono%20demogr%C3%A1fico%20hace%20referencia%20a%20una%20fase%20en%20la,todo%20en%20educaci%C3%B3n%20y%20empleo.

Instituto Salvadoreño del Seguro Social. (2022). *Base mensual acumulada de patronos y trabajadores reportados por y cotizados por sector y actividad económica según CIIU. Rev. 4. a mayo 2022.* Obtenido de: <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/iss/iss/documents/estadisticas?page=2>

Instituto Salvadoreño del Seguro Social. (2023). *Base mensual acumulada de patronos y trabajadores reportados y cotizados al ISSS por sector y actividad económica según CIIU. Rev. 4. a enero 2023.* Obtenido de: <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/iss/iss/documents/estadisticas>

Instituto Salvadoreño del Seguro Social. (2023). *Informe de coyuntura del ISSS Marzo 2023.* ISSS.

Ministerio de Justicia y Seguridad Pública. (2023). *Informe de Hechos, Estado y Situación de la Violencia contra las Mujeres El Salvador 2021.* San Salvador, El Salvador: MJSP.

Organización de las Naciones Unidas. (2019). *Estudio Mundial sobre el Papel de la Mujer en el Desarrollo.* ONU.

Procuraduría General de la República. (s.f.). *Informe estadístico de personas atendidas con identificación de vulnerabilidad, nacionalidad, estado familiar y organización que refiere, 2019.* Obtenido de: <http://www.informacionpublicapgr.gob.sv/index.php/es/m-infooficiosa/m-gestionestrategica>

Procuraduría General de la República. (s.f.). *Informe estadístico de personas atendidas con identificación de vulnerabilidad, nacionalidad, estado familiar y organización que refiere, enero – junio 2020.* Obtenido de: <http://www.informacionpublicapgr.gob.sv/index.php/es/m-infooficiosa/m-gestionestrategica>

ORMUSA. (2021). *Mujeres y Mercado Laboral 2021.* El Salvador: ORMUSA.

III. Las mujeres en el mercado laboral hondureño

El Instituto Nacional de Estadísticas (INE) de Honduras, estima que, en 2023, la población del país asciende a **9,715, 667 habitantes**, de los cuales 4,726,478 son hombres y **4,989,189 son mujeres**.¹⁴

La Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM, 2022), señala que la Población en Edad de Trabajar (PEA), equivale a 6,795,513 personas y la fuerza de trabajo para dicho año es de 3,986,387. De ese total, solo el 58.7% participa activamente en el mercado laboral. La misma Encuesta indica un total de 356,428 personas desocupadas o desempleadas. Para el período 2017-2022, se evidencia un cambio de 273.5 a 356.4 miles de personas desocupadas.¹⁵

Empleo e informalidad

En general, la tasa de ocupación en el país se incrementó 3% en el 2021 equivalente a 66,716 personas en comparación a 2020. Las personas mayores de 60 años poseen la tasa de ocupación más baja y la única que muestra una reducción de 3.6% equivalente a 115,721 personas en comparación con 2020. En cuanto a la juventud, si bien es cierto, la tasa de ocupación se incrementó en 2021 a raíz de la reactivación económica, solamente la mitad de jóvenes entre 15 y 29 años tienen empleo en el país, lo que refleja una tarea pendiente por resolver en el mercado laboral. Finalmente, las personas adultas entre 30 y 59 años, presentan la tasa de empleabilidad más alta en el país donde al menos un tercio de personas adultas se encuentran ocupadas.

Los hombres tienen mayor participación entre los 30 y los 35 años. En esas edades, uno de cada 10 hombres están fuera del mercado laboral; es decir, el 91.4 % de los hombres que tiene entre 30 y 35 años están trabajando o bien están buscando activamente trabajo. **En el caso de las mujeres, la mayor tasa de participación se alcanza también entre los 30 y 35 años, registrando una tasa de 59.8%.** La LXXIV EPHPM estima **en 3,629,959 los ocupados del país**. De estos, el 21.5% se emplea en la agricultura, en el comercio está el 21.8% y en la industria el 15.3%. Estas tres ramas de actividad concentran el 58.6% de los ocupados.¹⁶

¹⁴ Estadísticas INE, Gobierno. <https://www.ine.gob.hn/V3/>

¹⁵ Desocupados en Honduras, EPHPM, junio 2022. [Desocupados en Honduras, EPHPM, junio 2022 – INE](#)

¹⁶ LXXIV Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples –EPHPM – junio 2022. Resumen Ejecutivo. <https://www.ine.gob.hn/V3/imag-doc/2022/12/Resumen-ejecutivo-Junio-2022.pdf>

Tabla 1. Honduras. Empleo por actividad económica, años 2019-2021-				
	2019	2020	2021	Empleo recuperado
Comercio	618,956	587,700	635,192	+47,492
Construcción	236,200	214,375	250,558	+36,182
Empleo en hogares	117,071	113,067	132,460	+19,393
Enseñanza	136,266	105,546	118,510	+12,964
Arte y entretenimiento	23,314	10,278	17,089	+6,811
Suministro de agua	26,738	15,176	18,358	+3,182

Fuente: tomado de GPE/COHEP en base a información de la EHPM del INE

Según el Boletín Mercado Laboral, mayo 2022, difundido por el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), el número de personas laborando en 2021 ascendió a 3,722,370, mostrando una recuperación de 66,716 puestos de trabajo en comparación a 2020 cuando el número de personas laborando ascendía a 3,655,653.

La recuperación del empleo se concentra en 6 actividades económicas. Destaca actividades como el comercio, construcción y los hogares como empleadores, rubro que tiene más empleo que en el año 2019 (prepandemia). Por tanto, es fundamental que se cree una estrategia integral donde se promueva la recuperación económica de los sectores productivos de forma equitativa para maximizar la recuperación laboral y dinamizar la economía del país.¹⁷

En Honduras, obtener un empleo sigue siendo una tarea pendiente que se agudizó con la COVID 19 y se profundiza en la medida en que las personas envejecen. Para el año 2021, las personas con problemas de empleo sumaron 3,309,400 equivalente al 54.9% de la Población en Edad para Trabajar.

Incremento de la pobreza

El Banco Mundial estima que la tasa de pobreza en Honduras disminuyó ligeramente hasta alcanzar 52,4 por ciento y la pobreza extrema al 13,3 por ciento en 2022, mientras que el Índice de Gini se situó en 47,5 por ciento. Los resultados de desarrollo humano en el país se encuentran entre los más bajos de América Latina y el Caribe.¹⁸

¹⁷ Boletín Laboral COHEP. <https://www.cohep.org/wp-content/uploads/2022/05/boletin-mercado-laboral-mayo-2022.pdf>

¹⁸ Honduras: Panorama General. <https://www.bancomundial.org/es/country/honduras/overview#:~:text=Se%20estima%20que%20la%20tasa,Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe.>

Honduras tiene una economía pequeña, abierta, en gran medida agrícola e informal. Dada su ubicación estratégica, tiene una base industrial sólida, amplios recursos productivos y una creciente población joven, el país tiene el potencial para acelerar su crecimiento y hacerlo de forma resiliente e inclusiva.

Desde la óptica del Banco Mundial, durante la década 2010-2019, el crecimiento promedio anual del Producto Interno Bruto (PIB) en términos reales fue 3.1 por ciento, impulsado principalmente por el consumo privado debido al flujo de remesas. En este período, Honduras se benefició de una gestión de políticas macroeconómicas prudentes, ancladas en la Ley de Responsabilidad Fiscal. En 2018 y 2019, el crecimiento económico del país alcanzó el 3,8 y un 2,7 por ciento, respectivamente. Este crecimiento estuvo por encima del promedio de Centroamérica (1,9 por ciento) y de América Latina y el Caribe (0,9 por ciento). Honduras este crecimiento no se ha traducido en un aumento de los ingresos de los hogares, especialmente en las zonas rurales.¹⁹

En la actualidad, Honduras sigue siendo uno de los países más pobres y desiguales del hemisferio occidental. En 2019, alrededor de la mitad de la población hondureña (49,5 por ciento) vivía con menos de 6,85 dólares al día (US\$6,85 por persona por día en Paridad del Poder Adquisitivo, PPA, de 2017). Esta proporción fue mucho más alta que los promedios de América Latina y el Caribe y Centroamérica para 2019, situados en 27,8 por ciento y 25,6 por ciento, respectivamente. La pobreza extrema alcanzó 12,7 por ciento (US\$2,15 por día PPA 2017) y la desigualdad, medida por el Índice de Gini, llegó a 48,2 ese mismo año.²⁰

El Banco Mundial señala que los resultados de desarrollo humano en el país se encuentran entre los más bajos de América Latina y el Caribe. Por ejemplo, de acuerdo con el Indicador de Capital Humano, un niño que nace en Honduras será casi la mitad (48 por ciento) de productivo cuando crezca de lo que podría ser si se le garantizara una educación completa y una salud plena.

Para generar más oportunidades para la población más vulnerable en Honduras, se requiere promover el crecimiento económico, mejorar la productividad y competitividad, y promover la inclusión mediante la mejora del acceso a servicios y empleos de calidad. Para alcanzar un crecimiento más inclusivo es necesario implementar reformas institucionales en temas clave como: la sostenibilidad del sector eléctrico, la gobernanza y el clima de negocios. De igual modo, Honduras tiene el desafío de fortalecer su resiliencia al cambio climático y mejorar la gobernabilidad y la calidad de las instituciones, incluyendo la transparencia e independencia de poderes constitucionales, señala el Banco Mundial.²¹

¹⁹ Honduras: Panorama General

<https://www.bancomundial.org/es/country/honduras/overview#:~:text=Se%20estima%20que%20la%20tasa,Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe>.

²⁰ Idem

²¹ Honduras: Panorama General

<https://www.bancomundial.org/es/country/honduras/overview#:~:text=Se%20estima%20que%20la%20tasa,Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe>

Brechas de género

Un boletín del Consejo Hondureño de la Empresa Privada (Cohep), denominado Mercado Laboral por Género, reveló cifras que socavan a las mujeres con respecto al acceso a una fuente de empleo y, peor aún, cuando obtiene una, sus salarios son inferiores a sus pares masculinos. Apenas el 48.7% de las hondureñas, en edad de trabajar, tienen una fuente de empleo y de diez personas que conforman la población sin fuente de trabajo, seis son mujeres, situación que refleja la gran brecha laboral que enfrenta las mujeres en la nación centroamericana.²²

El Índice Global de Brecha de Género ubica a Honduras en el puesto 82 de 146 países donde las mujeres enfrentan condiciones desfavorables para acceder al mercado laboral; además son las más afectadas por la actual crisis inflacionaria que agudiza el poder adquisitivo de las personas. Más de 3.5 millones de mujeres forman parte de la población en edad de trabajar, sin embargo, solo 1,733,975 tienen empleo lo que representa apenas el 48.7% contrario a los hombres que, la tasa de participación laboral alcanza el 74.3%, es decir, 2,337,253 hombres.²³

Las estadísticas en 2021 exponen que 101,606 hombres tenían contrato en el sector público y 144,917 mujeres; en el sector privado, 1,177,487 son hombres y 494,036 son mujeres; asalariado domésticos 7,937 hombres y 112,472 mujeres; por cuenta propia 552,812 hombres y 564,5686 mujeres; contratistas dependientes 227,390 hombres apenas 82,072 son mujeres; en el trabajo familiar 150,094 son mujeres y 102,350 hombres.²⁴

Este mismo boletín señala que la brecha entre mujeres y hombres se exhibe con los salarios que perciben las mujeres, al ser menores que los de hombres, para el caso en ingresos de direcciones y gerencias la diferencia es de L 100 menos para las mujeres en ingreso; para profesionales científicas e intelectuales, son L 3,101; en rubros de los servicios y ventas de comercios y mercados, la brecha es de L 3,113.

Para María Luisa Regalado, directora ejecutiva de la Colectiva de Mujeres Hondureñas, (CODEMUH), se suma los salarios paupérrimos en la maquila, rubro que concentra alta cantidad de mujeres. Este salario es de 8,226.39 lempiras, alrededor de \$338.29, lo que no cubre la canasta básica de alimentos. Además, señala la violencia laboral y riesgos de salud ocupacional para las mujeres que trabajan en este sector.

²² Mujeres en Honduras sufren más desempleo y perciben salarios por debajo de los hombres. <https://criterio.hn/mujeres-en-honduras-sufren-mas-desempleo-y-perciben-salarios-por-debajo-de-los-hombres/>

²³ Ídem

²⁴ Ídem

Según datos de la Asociación Hondureña de Maquiladores, AHM, en el sector maquila se emplean alrededor de 170,459 personas, entre hombres y mujeres.

De igual forma en el tema del desempleo este Boletín COHEP, señala que el desempleo en Honduras afecta más a las mujeres, ya que, de cada 10 desalentados o que han buscado empleo sin encontrarlo, seis son mujeres, la tasa de desempleo en mujeres representa el 10.7% mientras que en hombres es del 7.3%. Hasta 2021, el total de personas desocupadas que pertenecen a la Población Económicamente Activa, pero no tienen empleo, sumaron 348,858, de las cuales el 53% son mujeres (185,004), mientras que 163,854 son hombres desocupados.²⁵

En el caso de quienes no han encontrado empleo, 173,934 son hombres mientras que **308,197 son mujeres. Esta cifra genera alarma al ser las mujeres quienes más enfrentan el desempleo y carecen de fuentes de ingresos.** De personas que trabajan menos de 44 horas a la semana, pero desean trabajar más, 404,563 son hombres y 484,686 mujeres y de quienes trabajan 44 horas o más a la semana, pero el ingreso es menor al salario mínimo 998,468 hombres y 580,834 mujeres.

El organismo empresarial estima que se requieren 132 años para alcanzar la paridad total y romper con esas barreras que vulneran a las mujeres frente a una sociedad arraigada en el machismo.²⁶

Violencia laboral

En Honduras se registran alrededor de 322 maquilas que operan en 16 parques industriales ubicados en San Pedro Sula, Choloma, Villanueva, Puerto Cortés, Naco y Potrerillos, todos en el departamento de Cortés. Según la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM), bajo la modalidad de zonas libres. En la industria de la maquila textil laboran actualmente alrededor de 167,000 personas, de las cuales el 51% son mujeres.²⁷

La maquila textil es una de las principales industrias de Honduras. Casi cuatro de cada cien personas en edad de trabajar lo hacen en este sector. Su impacto es especialmente fuerte en municipios como Choloma, en la zona Norte del país, donde se concentra el 82% de los empleos. Es también una actividad feminizada, en el que las mujeres representan el 52% de la fuerza total de trabajo, según el último dato oficial disponible, aunque están especialmente concentradas en labores como coser, armar y empaquetar prendas, hasta

²⁵ Mujeres en Honduras sufren más desempleo y perciben salarios por debajo de los hombres. <https://criterio.hn/mujeres-en-honduras-sufren-mas-desempleo-y-perciben-salarios-por-debajo-de-los-hombres/>

²⁶ Ídem

²⁷ Mujeres trabajadoras de las maquilas ante la pandemia de COVID-19. Observatorio de Derechos Humanos de las Mujeres. Diciembre 2020. https://derechosdelamujer.org/wp-content/uploads/2021/02/Boleti%CC%81n-maquilas-ante-el-COVID_2020.pdf

un 80% de los trabajos los ocupan mujeres. No existe ninguna industria en el país con un porcentaje de participación femenina tan alta.²⁸

La inestabilidad laboral en las maquilas debiese ser otra manifestación de violencia laboral. La directora de CODEMUH comentó que, desde septiembre de 2022, diferentes empresas anunciaron cierres en algunas plantas. La empresa Fruit Of The Loom, anunció el cierre de algunas de sus fábricas de maquila en Honduras, entre ellas Manufacturas Villanueva y El Progreso, dejando cientos de trabajadoras/es sin empleo²⁹.

Para la Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH), estos cierres han sido aprovechados por las fábricas para despedir a trabajadoras que enfrentan secuelas por enfermedades profesionales derivadas del trabajo en la maquila, muchas de ellas estaban a la espera de dictámenes del Seguro Social sobre su condición de salud, pero al ser despedidas no tienen posibilidad de emplearse en otro rubro, afectando su derecho a la salud y afiliación en el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), ya no pueden pasar consulta ni seguir con sus tratamientos.

María Luisa Regalado, señaló en conferencia de prensa realizada el 10 de marzo de 2023, que esta es una práctica de las empresas, “de cerrar operaciones y luego abrir con otra razón social, con el fin de deshacerse de las trabajadoras con antigüedad laboral y con problemas de salud provocados por el trabajo. En el caso de ocho trabajadoras, al no tener su empleo no pueden pasar consulta y quedan sin la posibilidad de que se les califique las enfermedades que padecen y sin derecho a una pensión por discapacidad, tampoco pueden acceder a medicamentos y asistencia médica”, lo cual consideran violencia laboral.³⁰

María Luisa Regalado, directora de la Colectiva de Mujeres Hondureñas (Codemuh), afirma que esta es una lucha interminable por la defensa y el cumplimiento de los derechos laborales de las trabajadoras de maquila en Honduras, mujeres que después de laborar por años en las empresas de maquila donde entran a trabajar muy jovencitas, terminan con graves daños en su salud, y muchas con enfermedades terminales y con discapacidad para realizar cualquier tipo de trabajo.³¹

La investigación publicada por Friedrich-Ebert-Stiftung, “La violencia laboral en Honduras en el marco del Convenio 190 de la OIT, Entre la falta de legislación y las resistencias en abordar la problemática”, una encuesta realizada entre personas trabajadoras, indicó que el 65% de participantes vive o ha vivido situaciones violentas en sus espacios de trabajo. En particular, las mujeres son quienes más identifican padecer o haber padecido violencia en el ámbito de trabajo (74% vs. 50%, entre los hombres).

²⁸ https://enaltavoz.com/reportaje-maquilas/?fbclid=IwAR2zRY6rcjmj5nTIJ9SNQYzLIOPygn4uB1dOXzr_uqh9COZfCn5dX_NnAk

²⁹ Segunda empresa textil de El Salvador cerrará una de sus plantas. <https://www.laprensagrafica.com/economia/Segunda-empresa-textil-de-El-Salvador-cerrara-una-de-sus-plantas--20220831-0029.html>

³⁰ Red social Facebook de Codemuh. [Codemuh Codemuh - 8 obreras despedidas de la maquila... | Facebook](#)

³¹ Entrevista realizada a María Luisa Regalado publicada en Observatorio Centroamericano de violencia Laboral, en 2022.

Entre las actividades económicas identificadas por personas entrevistadas del sector sindical como aquellas donde más violencia se ejerce, se encuentra en primer lugar la educación. Según una dirigente, se pudo identificar en un grupo focal que ocho de cada diez maestras habían sufrido acoso sexual, como la solicitud de favores sexuales a cambio de permutar plazas. En segundo lugar, se menciona la agroindustria, una actividad con altos niveles de violencia psicológica producida por la presión de cumplir con las metas laborales esperadas; también se mencionó el trabajo doméstico, un espacio donde las mujeres enfrentan violencia física, patrimonial, acoso sexual y casos de violencia sexual con abortos forzados en un contexto de ilegalidad. Por último, se nombra a las maquilas como una de las actividades con mayores niveles de violencia.³²

La investigación realizada por la Friedrich, evidencia que la violencia sexual fue registrada por el 33% de las personas respondientes, observándose que es mucho más frecuente en mujeres (42%) que en hombres (18%). Esto resulta preocupante porque, tanto esta como la violencia física (que afecta al 5%) suele ser una de las menos frecuentes, dado que, al constituir las violencias más graves, comparadas con los otros tipos, suele haber un mayor consenso respecto a que son inadmisibles. Entre las personas entrevistadas del sector sindical y la sociedad civil, hay coincidencia en que la violencia sexual es común en los espacios de trabajo, sobre todo la dirigida hacia las mujeres.

En particular, se observan testimonios de violencia psicológica sin diferencias de género. Tanto hombres como mujeres relatan situaciones de maltrato y acoso psicológico como ‘gritos’ de colegas, de jefes y de personas externas (pacientes), ‘insultos’, ‘humillación’, ‘descalificaciones’, ridiculizaciones, ‘burlas’, ‘trato irrespetuoso y pesado’, ‘comentarios despectivos’, ‘no valoración de su trabajo’ y ‘marginación’. Inclusive, se ha relevado un caso de amenazas de muerte. Sumado a ello, se registra que estas situaciones también suceden vía medios digitales como, por ejemplo, mediante ‘notas de voz’, ‘correos electrónicos’ o redes sociales.³³

De igual forma, es clave destacar que mayoritariamente la violencia proviene de integrantes de la propia organización, casi la mitad de las mujeres encuestadas experimenta violencia por parte de sus colegas (76%) y, principalmente, la ejercen sus compañeros hombres. También es importante mencionar la violencia perpetrada por superiores masculinos –jefes directos y líderes–, de la organización (70% de las respuestas), sin diferencias entre mujeres y hombres. Por su parte, las líderes de la organización y jefas directas mujeres ejercen levemente mayor violencia sobre otras mujeres que sobre hombres.

En este último caso, según una investigación de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CONADEH) del año 2020 (citada en el Observatorio centroamericano de violencia laboral, 2020a), faltan registros institucionales sobre acoso laboral, identificándose

³² Trabajo y justicia social. La violencia laboral en Honduras, en el marco del Convenio 190 de la OIT. Entre la falta de legislación y las resistencias en abordar la problemática. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19754.pdf>

³³ Trabajo y justicia social. La violencia laboral en Honduras, en el marco del Convenio 190 de la OIT. Entre la falta de legislación y las resistencias en abordar la problemática. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19754.pdf>

debilidad institucional en las áreas o dependencias gubernamentales responsables del cumplimiento de los derechos laborales y el seguimiento del acoso laboral. Ante esta situación, son las organizaciones sociales las que constatan la existencia de la violencia psicológica y de maltratos producidos por el cumplimiento de metas o por la obligación de aceptar condiciones laborales inadecuadas.

En consecuencia, es preciso ratificar y aplicar el Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 206), adoptados en junio de 2019 en la Conferencia del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. El Convenio incluye, por primera vez en el derecho internacional, el reconocimiento específico del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y establece la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de este derecho (art. 4, 1).³⁴

Reflexiones finales

- Según la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, EPHPM, los hombres tienen mayor participación laboral entre los 30 y los 35 años. En esas edades, uno de cada 10 hombres está fuera del mercado laboral; es decir, el 91.4% de los hombres que tiene entre 30 y 35 años están trabajando o bien están buscando activamente trabajo. En el caso de las mujeres, la mayor Tasa de Participación se alcanza también entre los 30 y 35 años, registrando una tasa de 59.8%.
- Apenas el 48.7% de las mujeres hondureñas en edad de trabajar tienen una fuente de empleo y de diez personas que conforman la población desalentada sin una fuente de trabajo, seis son mujeres, situación que refleja la gran brecha laboral que enfrenta las mujeres en la nación centroamericana. **Las mujeres continúan siendo las más afectadas por el desempleo y carencia de fuentes de ingresos.**
- La maquila textil es una de las principales industrias de Honduras. Casi cuatro de cada cien personas en edad de trabajar lo hacen en este sector. Su impacto es especialmente fuerte en municipios como Choloma, en la zona Norte del país, donde se concentra el 82% de los empleos.
- Las mujeres son más vulnerables en relación de los hombres frente a la violencia laboral. Por tanto, retomando recomendaciones de la OIT, es preciso crear una estrategia integral donde la recuperación económica de los sectores productivos sea equitativa para maximizar la recuperación laboral y dinamizar la economía del país;

³⁴El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm.206 en pocas palabras. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740224.pdf

además de promover la inclusión mediante la mejora del acceso a servicios y empleos de calidad.

- Se requieren campañas sensibilizar a la población nacional e internacional sobre la situación de riesgo a la que está expuesta la población trabajadora de la maquila. Las autoridades deben exigir y verificar la aplicación de la normativa en materia laboral y sanitaria para garantizar que el sector maquilador cumpla con las leyes.
- Además de los retos económicos, Honduras tiene el desafío de fortalecer su resiliencia al cambio climático y mejorar la gobernabilidad y la calidad de las instituciones, incluyendo la transparencia e independencia de poderes constitucionales (Banco Mundial).

Bibliografía:

1. Banco Mundial. Honduras: Panorama General. <https://www.bancomundial.org/es/country/honduras/overview#:~:text=Se%20estima%20que%20la%20tasa,Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe>
2. Criterio. Mujeres en Honduras sufren más desempleo y perciben salarios por debajo de los hombres. <https://criterio.hn/mujeres-en-honduras-sufren-mas-desempleo-y-perciben-salarios-por-debajo-de-los-hombres/>
3. CODEMUH- Red social de Facebook <https://www.facebook.com/colectivademujereshondurenas.codemuh>
- 4.
5. COHEP. Boletín Laboral. <https://www.cohep.org/wp-content/uploads/2022/05/boletin-mercado-laboral-mayo-2022.pdf>
6. Estadísticas INE, Gobierno. <https://www.ine.gob.hn/V3/>
1. ENALTAVOZ https://enaltavoz.com/reportaje-maquilas/?fbclid=IwAR2zRY6rcjmq5nTIJI9SNQYzLIOPygn4uB1dOXzr_uqh9COZfCn5dX_NnAk
2. LXXIV Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples –EPHPM – junio 2022. Resumen Ejecutivo. <https://www.ine.gob.hn/V3/imagen/doc/2022/12/Resumen-ejecutivo-Junio-2022.pdf>

3. Observatorio de Derechos Humanos de las Mujeres. Diciembre 2020. Mujeres trabajadoras de las maquilas ante la pandemia de COVID-19. https://derechosdelamujer.org/wp-content/uploads/2021/02/Boleti%CC%81n-maquilas-ante-el-COVID_2020.pdf
4. Trabajo y justicia social. La violencia laboral en Honduras, en el marco del Convenio 190 de la OIT. Entre la falta de legislación y las resistencias en abordar la problemática. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19754.pdf>
5. OIT. Convenio núm. 190 y la Recomendación núm.206 en pocas palabras. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740224.pdf
6. La Prensa Gráfica. Segunda empresa textil de El Salvador cerrará una de sus plantas. <https://www.laprensagrafica.com/economia/Segunda-empresa-textil-de-El-Salvador-cerrara-una-de-sus-plantas--20220831-0029.html>

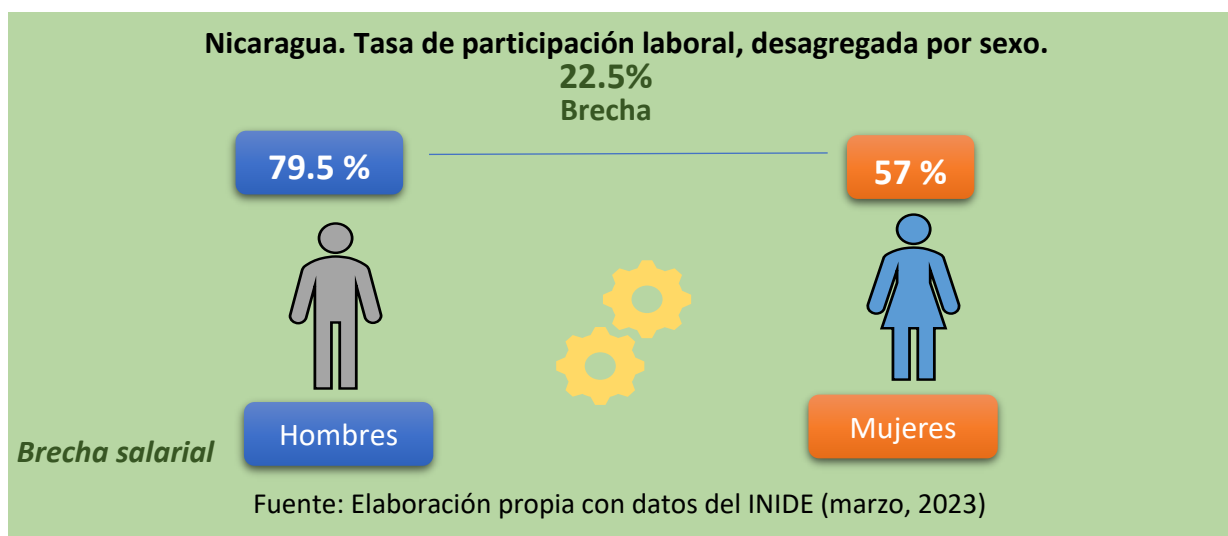
IV. Mujeres nicaragüenses continúan enfrentando brechas en el ámbito laboral

El proceso para tener acceso a un empleo digno, presenta diversos mecanismos de exclusión para algunos grupos de población, entre estos las mujeres, quienes representan la mitad de la población mundial. Estos mecanismos se manifiestan en la cotidianidad y están asentados en una cultura patriarcal, en la que se perpetúa y acentúa una división sexual del trabajo, colocando a las mujeres en los puestos más precarios, con menores ingresos o sin acceso a seguridad social. Es decir, pese a algunos avances, es evidente que las mujeres no laboran en igualdad de condiciones con los hombres.

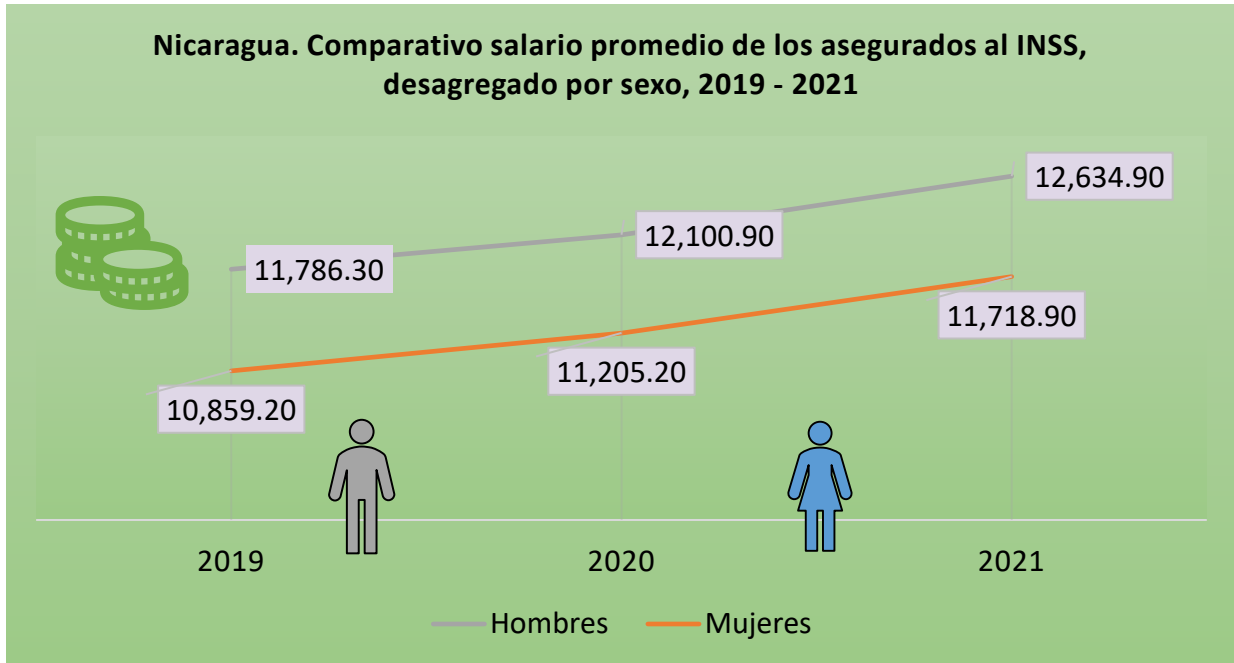
Al revisar los indicadores de empleo presentados por fuentes oficiales de Nicaragua, los datos revelando desventajas para las mujeres. Lo que evidencia que se debe seguir trabajando en la normativa y las políticas para lograr la igualdad de género en el empleo.

Participación laboral

Las brechas entre hombres y mujeres son significativas. Por ejemplo, en cuanto a la participación de las mujeres en el mercado laboral, a marzo 2023, la tasa global de Participación en el país fue de 67.5 %. Sin embargo, al desglosar ese dato por sexo, la participación laboral fue mayor para los hombres (79.5%) que para las mujeres (57.0%).³⁵ Existe una brecha significativa de 22.5 % de desventaja para las mujeres.



³⁵ Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE). (2023). Informe de encuesta de Empleo Mensual (EEM) – marzo 2023. https://www.inide.gob.ni/docs/emensual/eme_2023/em_mar23/Informe_de_Encuesta_de_Empleo_Mensual_Mar23.pdf



Fuente: Elaboración propia con datos del INIDE (Anuario estadístico, 2019, 2020 y 2021)

El Anuario Estadístico 2021, del Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE), integra en su publicación la información proveniente de los registros administrativos de cada institución. Al respecto del salario promedio de las personas aseguradas al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), se evidencia brechas entre los ingresos de las mujeres y los ingresos de los hombres.

En 2021, el promedio general del salario de las personas aseguradas al INSS fue de 12,241.8 córdobas (\$334.79, según cambio al 7 mayo de 2023). Al desglosar ese dato por sexo, se evidenció que las mujeres (C11,718.90; \$345.54) ganaron en promedio 916 córdobas (25 dólares) menos que los hombres (C 12,634.90; \$320.49).³⁶

Al comparar ese dato con el salario promedio de las personas aseguradas al INSS 2019³⁷, 2020³⁸ y 2021, según lo registrado en los anuarios estadísticos, revelan que los ingresos tanto para hombres como para mujeres aumentaron cada año con relación al anterior. Sin embargo, la brecha salarial entre hombres y mujeres se mantiene en 7%.

³⁶ Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE). (2022). Anuario estadístico 2021. https://www.inide.gob.ni/docs/Anuarios/Anuario2021/Anuario_Estadistico2021.pdf

³⁷ Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE). (2020). Anuario Estadístico 2019 https://www.inide.gob.ni/docs/Anuarios/Anuario19/Anuario_2019.pdf

³⁸ Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE). (2021). Anuario estadístico 2020. https://www.inide.gob.ni/docs/Anuarios/Anuario20/Anuario_Estadistico_2020.pdf

Salarios y seguridad social

tabla 1. Nicaragua. Salario promedio de las personas aseguradas al INSS, según ramas de actividades económicas y sexo, 2021

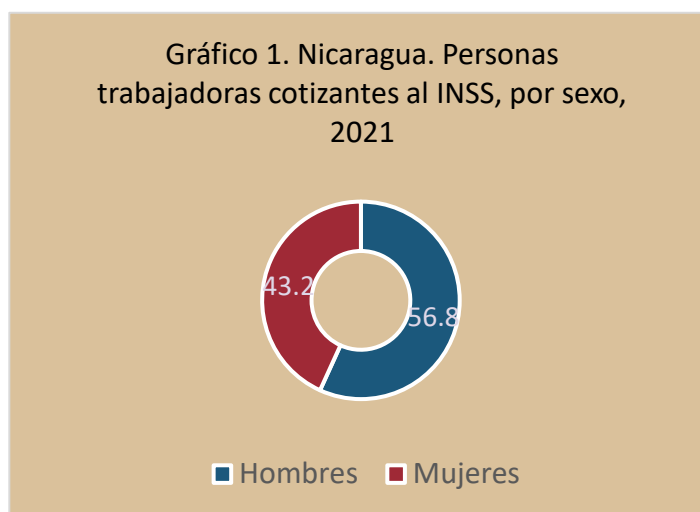
Rama de actividad económica	Córdobas		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Promedio	12,241.8	12,634.9	11,718.9
Agricultura, silvicultura, caza y pesca	7,447.2	7,715.0	6,574.6
Minas y canteras	31,213.2	31,518.0	29,171.9
Industria manufacturera	10,799.6	11,705.2	9,559.2
Electricidad, gas y agua	19,713.2	19,257.2	21,632.5
Construcción	12,132.3	11,874.0	14,678.6
Comercio, restaurantes y hoteles	12,399.0	13,457.5	11,062.6
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	17,114.2	16,151.2	19,738.3
Establecimientos financieros y seguros	14,776.1	13,815.1	16,707.4
Servicios comunales, sociales, personales y de salud	12,339.5	12,838.1	11,962.6

Fuente: Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), Oficina de Estadísticas Económicas, Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE).

La brecha salarial de género constituye uno de los factores que frenan el desarrollo de las mujeres y las coloca en mayor desventaja en la sociedad.

Seguridad social

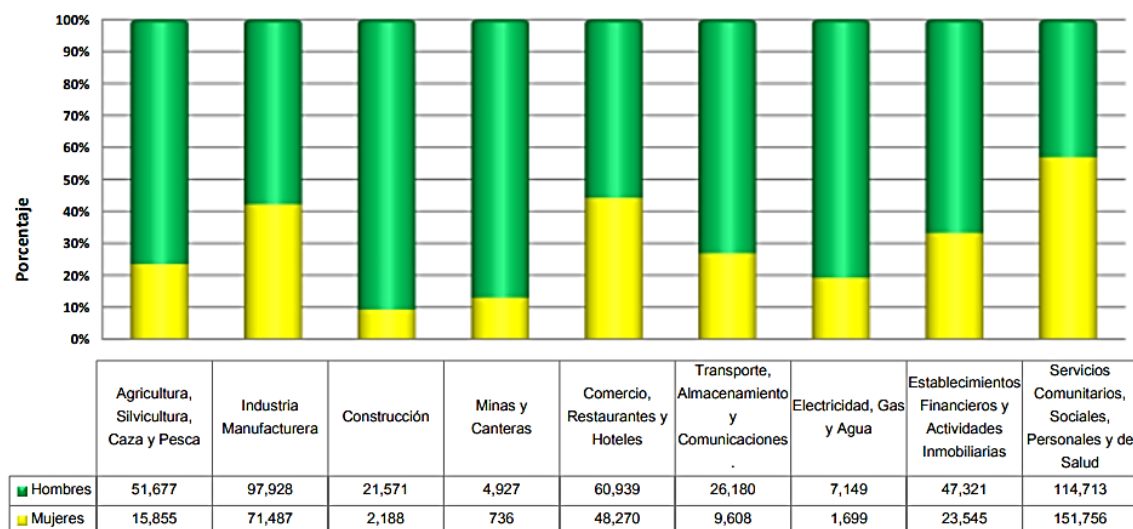
En 2021, según el anuario estadístico del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), las personas trabajadoras cotizantes llegaron a 769,954, de los cuales 56.8 por ciento corresponde a hombres y 43.2 por ciento a mujeres.³⁹ Datos que reflejan una brecha de 13.6% para el acceso de las mujeres a la seguridad social con respecto a los hombres.



Fuente: Elaboración propia con datos del INSS (2021)

³⁹ Instituto Nicaragüense del Seguro Social (INSS). (2022). Anuario Estadístico 2021. [https://inss-princ.inss.gob.ni/images/anuarios/Anuario Estadístico 2021.pdf](https://inss-princ.inss.gob.ni/images/anuarios/Anuario_Estadistico_2021.pdf)

Gráfico 2. Nicaragua. Distribución de las personas trabajadoras por ramas de actividades económicas y sexo, 2021



Fuente: Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), División de estadísticas económicas

Al analizar la distribución de personas aseguradas por ramas de la actividad económica, el mayor porcentaje está en servicios comunitarios, sociales, personales y de salud, con 35%. Le sigue la Industria Manufacturera con el 22%, en tercer lugar está Comercio, Restaurantes y Hoteles con el 15%, Agricultura, Silvicultura, Caza y Pesca; y, Establecimientos Financieros y Actividades Inmobiliarias ambas tienen un 9%, Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones el 5%, Construcción un 3%, Minas y Canteras, y Electricidad, Gas y Agua se encuentran en último lugar, ambas con el 1%.

Salud y Seguridad ocupacional

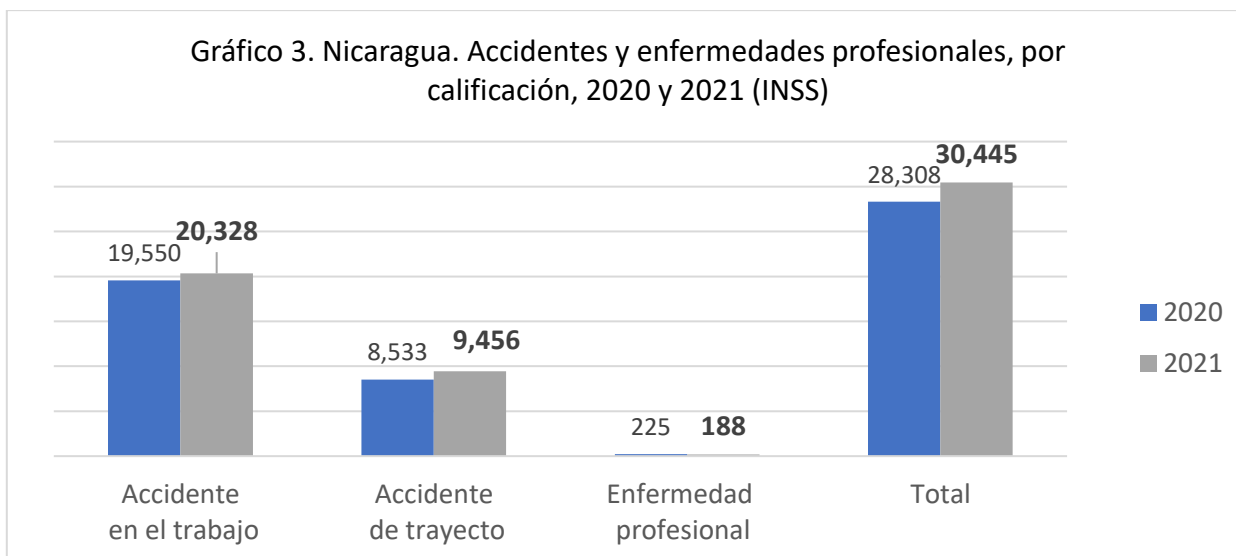
La Ley General de Higiene y Seguridad en el Trabajo que tiene por objeto el establecimiento de disposiciones mínimas en materia de higiene y seguridad del trabajo está vigente en Nicaragua (Asamblea Nacional, 2007)⁴⁰.

El artículo 82, inciso 4 de la Constitución Política de la República de Nicaragua reconoce el Derecho de los Trabajadores a Condiciones de Trabajo que les aseguren en especial: "La integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos laborales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador".⁴¹ Por lo que asegurar la salud en el

⁴⁰ ORMUSA. 2021. "Investigación sobre ruta crítica de atención y sanción de la violencia laboral contra las mujeres, en Guatemala, Honduras, El Salvador y Nicaragua".

⁴¹ Asamblea Nacional, Nicaragua. 2007. Ley No. 618: Ley General de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Recuperado de <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2219/OSH%20LAW.pdf>

trabajo es un derecho para la persona trabajadora y un deber tanto para la parte empleadora como personal empleado.



Fuente: Elaboración propia con datos del INSS (2021)

Los accidentes de trabajo reportados sumaron 29,857, presentando un crecimiento de 6.3 por ciento con relación al año anterior. El número de enfermedades profesionales registró una disminución de 16.4 por ciento con relación a 2020, terminando el año con un total de 188 casos.⁴²

En total fueron atendidos 30,445 casos de accidentes y enfermedades profesionales en el 2021, que distribuyen en accidentes de trabajo 67.9%, accidente de trayecto 31.5% y enfermedad profesional 0.6%.

Entre las actividades económicas que presentan el mayor índice de ocurrencia se encuentran la administración pública 24.0 por ciento, industria manufacturera 23.1, agricultura 10.8 y comercio 10.6 por ciento de los casos reportados. La mayor proporción de accidentes de trabajo ocurren en el lugar de trabajo del asegurado, correspondiendo a este grupo 68.3 por ciento del total de casos.

⁴² Instituto Nicaragüense del Seguro Social (INSS). (2022). Anuario Estadístico 2021. [https://inss-princ.inss.gob.ni/images/anuarios/Anuario Estadístico 2021.pdf](https://inss-princ.inss.gob.ni/images/anuarios/Anuario_Estadistico_2021.pdf)

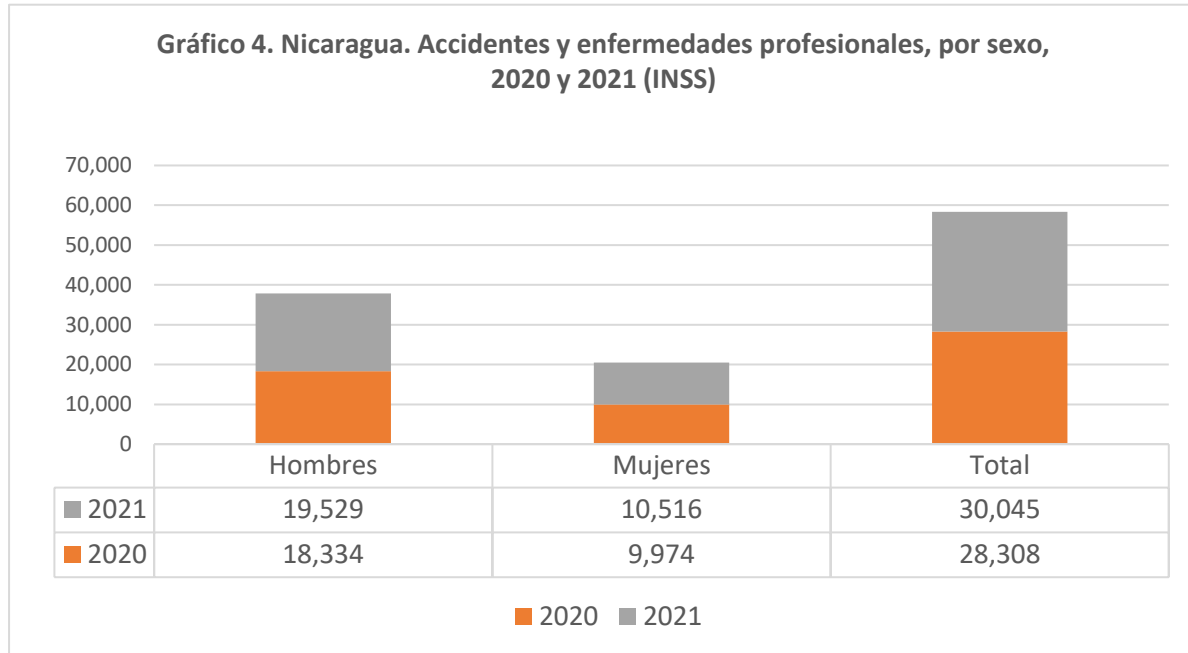
Tabla 2. Nicaragua. Accidentes y enfermedades profesionales según ramas de actividad económica. Año 2022.

Actividad económica	Accidente		Enfermedad profesional	Total
	Trabajo	Trayecto		
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura	2,759	478	13	3,250
Pesca	333	41	-	374
Explotación de minas y canteras	296	63	21	380
Industrias manufactureras	4,487	2,399	54	6,940
Suministro de electricidad, gas y agua	389	151	3	543
Construcción	907	160	2	1,069
Comercio al por mayor y menor	2,139	1,031	4	3,174
Hoteles y restaurantes	465	165	2	632
Transporte, almacenamiento y comunicación	824	489	2	1,315
Intermediación financiera	332	257	1	590
Actividades inmobiliarias y de alquiler	1,221	768	4	1,993
Administración pública y defensa, planes de seguridad social	4,623	2,522	72	7,217
Enseñanza	408	272	2	682
Servicios sociales y de salud	671	364	7	1,042
Otros servicios comunales, sociales y personales	455	255	1	711
Hogares privados con servicio doméstico	60	24	-	84
Organizaciones y órganos extraterritoriales	29	20	-	49
Total	20,398	9,459	188	30,045

Fuente: Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), División de estadísticas económicas

La mayor frecuencia de eventos reportados, tanto accidentes de trabajo como enfermedades profesionales, afecta principalmente a los hombres con 65.0%, esta premisa se debe a que la mayoría de personas aseguradas son hombres, otro factor es la división sexual del trabajo, ya que es más probable que los hombres trabajen en actividades de mayor esfuerzo físico o manipulación de maquinaria.

Otro elemento a considerar es que un alto porcentaje de mujeres laboran en sectores informales de la economía o realizan actividades de subsistencia, sin acceso a la seguridad social. También es de considerar que ciertas enfermedades que las trabajadoras de maquila enfrentan como resultado del trabajo, no siempre están reconocidas como riesgos profesionales lo cual impacta las estadísticas de enfermedades profesionales para las mujeres. En la tabla 2 se aprecia que el número de accidentes en el sector de industrias manufactureras es superior a las enfermedades profesionales registradas.



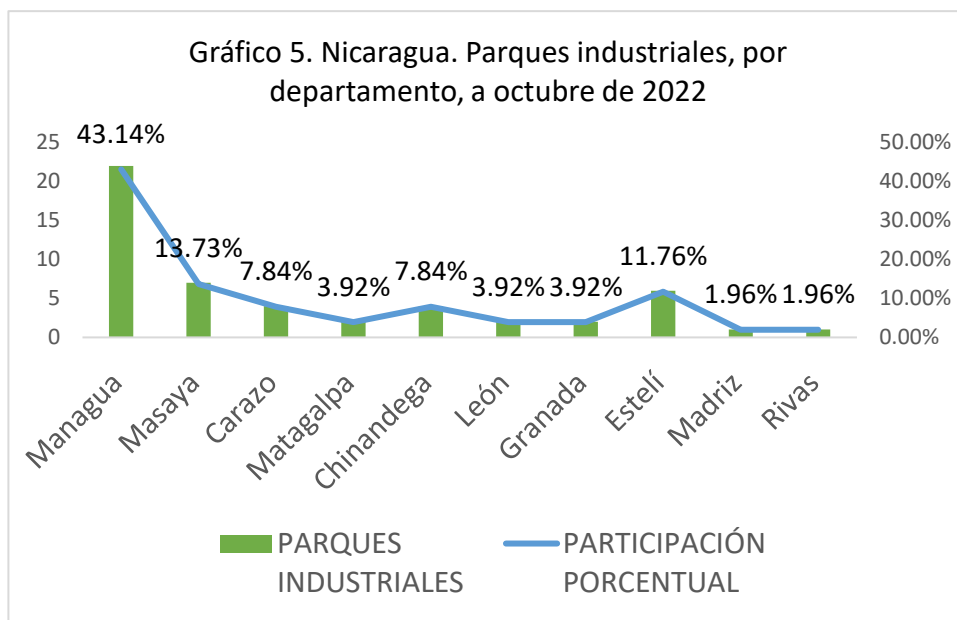
Fuente: Elaboración propia con datos del INSS (2021)

Según el informe presentado por el INSS (2021), la mayoría de estos accidentes provocó contusiones y lesiones internas en 31.1 por ciento de los casos. Las principales causas identificadas fueron caídas con el 33%, falsos movimientos corporales 11.7 % y choques contra objetos 10.9. En cuanto al diagnóstico de las enfermedades profesionales, la mayor concentración de casos fue por síndrome del túnel del carpo con 66 casos, hipoacusia bilateral 36 casos y por tendinitis 30 casos, juntas representan 70.2 por ciento de los casos.

Maquilas y zonas francas

A octubre de 2022, según estadísticas publicadas por la Comisión Nacional de Zonas Francas (CNZF) de Nicaragua, se registra un total de 51 parques industriales, distribuidos en 10 departamentos. El 43.14% está ubicado en la capital Managua (22), le sigue Masaya (7) con el 13.73%, Estelí (6) con el 11.76%, Carazo y Chinandega (4 c/u) con el 7.84% cada uno.⁴³

⁴³ Comisión Nacional de Zonas Francas (CNZF) Nicaragua. (2022). Uso del Régimen <https://cnzf.gob.ni/es/uso-del-regimen>



En estos 51 parques industriales están alojadas 215 empresas de diversos rubros, incluyendo agroindustria, productos de tabaco, arneses para vehículo, productos elaborados con papel y cartón, entre otros. Según el rubro industrial al que pertenecen, el 33.95 % de estas empresas son parte del sector textil-vestuario. Estas empresas generaron, a julio de 2022, un total de 140,866 empleos directos. El 53.62 % de empleos los genera la industria textil – vestuario.

Gráfico 7. Nicaragua. Número empresas industriales por sector industrial, a octubre de 2022

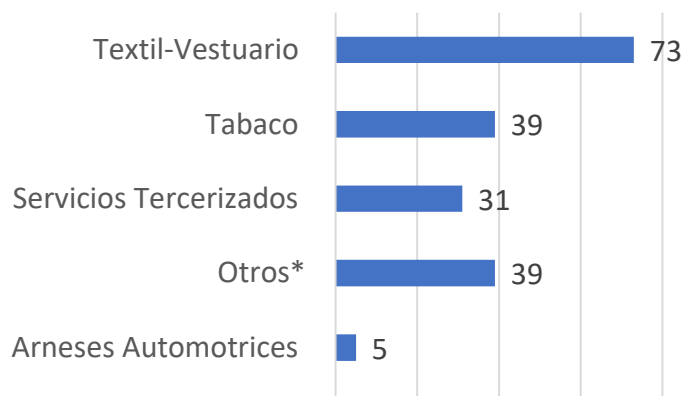
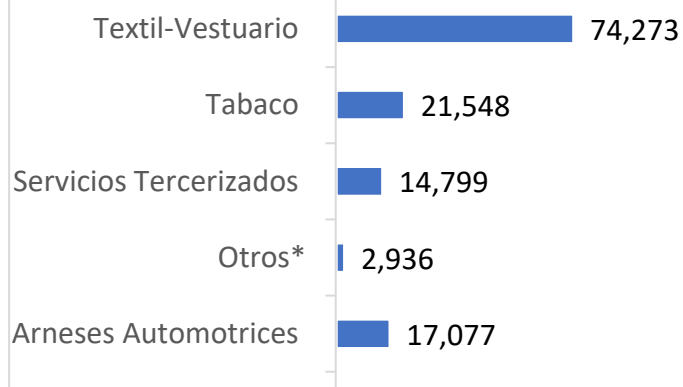


Gráfico 8. Nicaragua. Número de empleos por sector industrial, a octubre de 2022



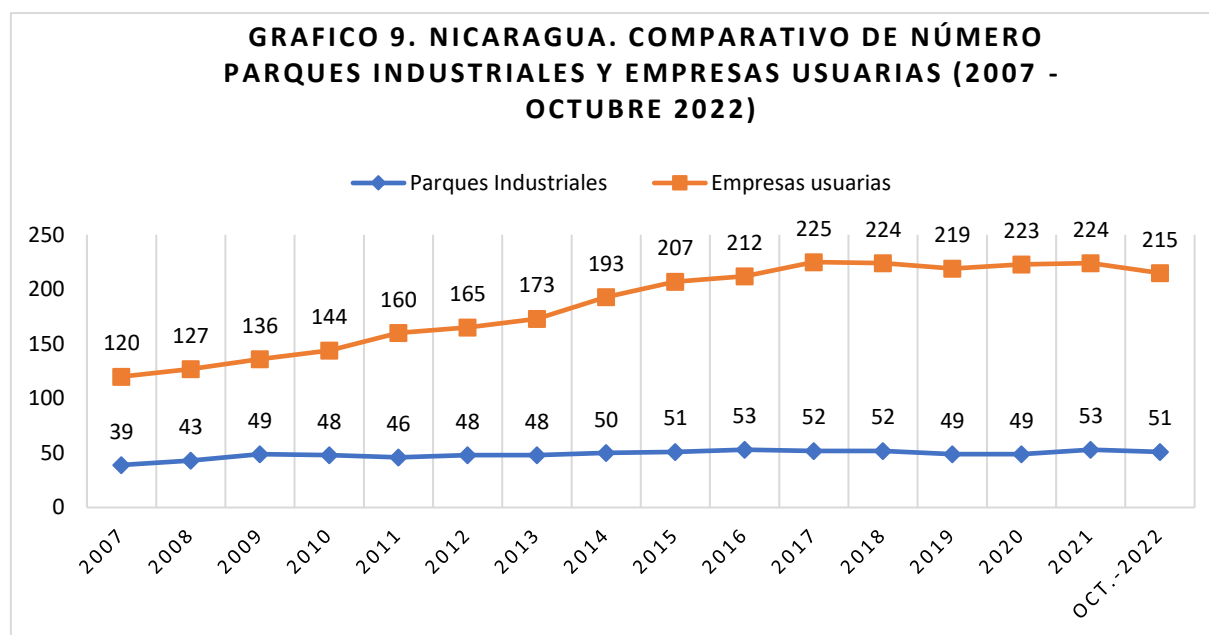
Fuente: Elaboración propia con datos de Comisión Nacional de Zonas Francas (CNZF)

La categoría *otros comprenden: Alquiler de maquinaria, ventas de accesorios, insumos médicos, productos de metal, fabricantes, ensamblados, extracción y elaboración de productos varios; joyas, residuos sólidos, bolsas plásticas, papel, fibra de vidrio, derivados de la sangre bobina, plástico, plomo, calzado, cajas de cartón, mofles, cosméticos, pintura escolar, equipos de pesca, forros para muebles.

Aunque los datos sobre la cantidad de empleos por sector industrial no se desagregan por sexo, históricamente, las mujeres han sido la mano de obra primaria de las maquilas textiles. Estas empresas se caracterizan por la contratación sobre todo de mujeres jóvenes, en muchos casos madres solteras y con un nivel de escolaridad básica.

Las mujeres constituyen más del 50% del empleo en este modelo de producción (zonas francas) suelen ser **mujeres jóvenes de entre 18 y 35 años**. Aunque se pueden identificar trabajadoras con cierto nivel de educación, la mayoría de ellas no cuenta con formación más allá de la primaria completa o incompleta. **Muchas son madres**, el 80% según varios estudios y llevan la jefatura de **hogares monoparentales**. Otra característica que confirma la vulnerabilidad de estas empleadas es que muchas de ellas provienen **de zonas rurales**.⁴⁴

Al revisar estadísticas publicadas por la Comisión Nacional de Zonas Francas, sobre el número de parques industriales y empresas funcionando desde el año 2007 hasta octubre de 2022, se evidencia que de 2007 hasta 2017 la tendencia siempre fue al alza, en 2018 comenzó a disminuir hasta 2019. A pesar que año 2020 y 2021 estuvieron marcados por la pandemia por COVID-19 hubo un incremento en ambos años.



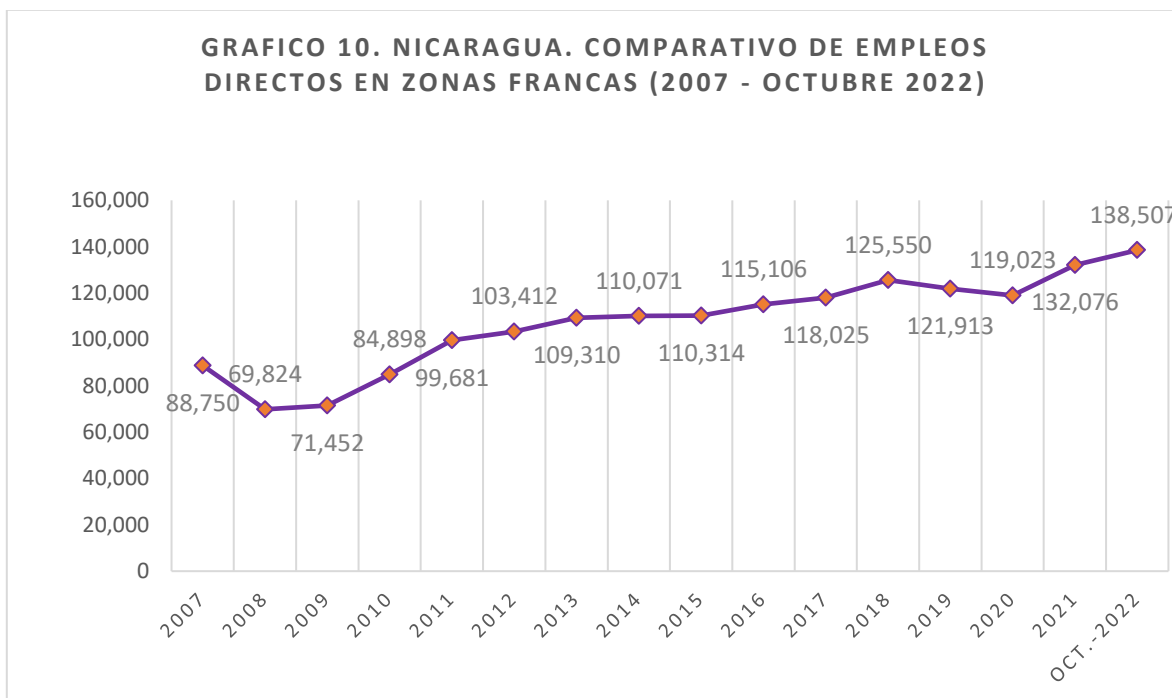
Fuente: Elaboración propia con datos de Comisión Nacional de Zonas Francas (CNZF)

Sin embargo, en 2022, hubo una disminución significativa respecto de 2021, de 53 parques se redujo a 51 y las empresas de 224 se redujeron a 215 (9 empresas menos). Es posible que el clima político y políticas de gobierno incidan en esa disminución, sin embargo, no hay

⁴⁴ . OXFAM. S.f. 263.000 mujeres explotadas en las maquilas de Centroamérica. <https://www.oxfam.org/es/263000-mujeres-explotadas-en-las-maquilas-de-centroamerica>

información al respecto. También es evidente que en 2022 ha sido impactado por una crisis económica mundial que ha llevado a la disminución de pedidos desde Estados Unidos a las maquilas que operan en Centroamérica, pero no se tiene información si la disminución se deba a esa situación.

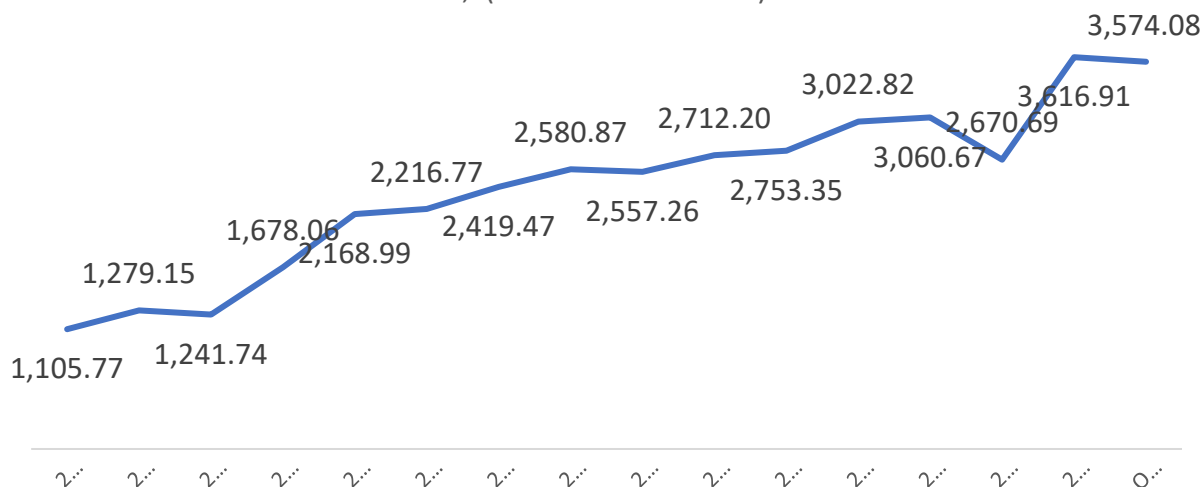
Especialmente en los últimos meses, han sido frecuentes las demandas ciudadanas de acceso a la información no solo en el rubro económico, sino de manera general, muchas organizaciones desconfían de la exactitud o veracidad de los indicadores oficiales económicos y laborales.



Fuente: Elaboración propia con datos de Comisión Nacional de Zonas Francas (CNZF)

En cuanto a los empleos generados en zonas francas han tenido un comportamiento distinto al número de empresas registradas, de 2009 a 2018 hubo tendencia al alza, pero 2019 y 2020 los empleos directos disminuyeron. En 2021 se recuperaron 13,053 empleos con respecto a 2020 y en octubre de 2022 se llegó a 138,507 empleos (6,431 más que en 2021), pese a que los parques industriales y empresas disminuyeron.

Gráfico 11. Nicaragua. Comparativo de exportaciones (Mills. U\$) de zonas francas, (2007 - octubre 2022)



Fuente: Elaboración propia con datos de Comisión Nacional de Zonas Francas (CNZF)

Con respecto a las exportaciones de zonas francas, traían desde 2007 una tendencia al alza y que sufrieron una caída en 2020, año de la pandemia de COVID -19, en 2021 se recuperaban. Sin embargo, a octubre de 2022, se tiene una disminución de 42. 83 millones en exportaciones respecto a 2021.

Reflexiones finales

Las desigualdades que enfrentan las mujeres en el mundo del trabajo, se vienen evidenciando por diversos organismos internacionales y nacionales, los contextos sociales, políticos y económicos pueden favorecer o desfavorecer el avance de las mujeres a un mundo laboral más equitativo.

La OIT en su estudio Panorama laboral 2022 (América Latina y El Caribe), presentaba como positivo el hecho de que a nivel regional “la recuperación del empleo femenino ha exhibido una intensidad mayor a la experimentada por el empleo masculino”. Sin embargo, resaltaba que, a pesar de esta tendencia favorable, las brechas laborales por género son persistentes y continúan siendo elevadas.⁴⁵ Esa afirmación es comprobable con los indicadores expuestos a lo largo de este informe.

La OIT también pone énfasis en la distribución del empleo según sexo. Por ejemplo, expone que la construcción y el servicio doméstico son actividades que muestran dos extremos de

⁴⁵ OIT. 2023. Panorama Laboral 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_867497.pdf

la distribución del empleo según sexo, la primera altamente masculinizada y la segunda altamente feminizada. Ambos sectores, a su vez, demandan trabajo poco calificado. Mientras que el primer sector se encuentra entre los tres de mayor crecimiento en relación a 2019, el servicio doméstico se ubica entre los de menor dinamismo.⁴⁶

Por tanto, es urgente adoptar políticas laborales con perspectiva de género que permitan eliminar las barreras a la entrada al mercado de trabajo y que amplíen el abanico de oportunidades laborales para las mujeres, en general, y con particular atención en aquellas de menores calificaciones. (OIT, 2022).

Finalmente, Nicaragua enfrenta una crisis democrática y política que afecta directamente los derechos humanos de la población, incluyendo los derechos laborales de las mujeres y los entornos de trabajo. Tal situación afecta de manera directa la defensa de los derechos laborales, derechos a organizarse, al empleo, participación política en igualdad de condiciones, entre otros elementos presentes a la fecha en el contexto nacional.

Bibliografía

Asamblea Nacional, Nicaragua. 2007. Ley No. 618: Ley General de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Recuperado de <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2219/OSH%20LAW.pdf>

Comisión Nacional de Zonas Francas (CNZF) Nicaragua. (2022). Uso del Régimen <https://cnzf.gob.ni/es/uso-del-regimen>

Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE). (2023). Informe de encuesta de Empleo Mensual (EEM) – marzo 2023. https://www.inide.gob.ni/docs/emensual/eme_2023/em_mar23/Informe_de_Encuesta_de_Empleo_Mensual_Mar23.pdf

Instituto Nicaragüense del Seguro Social (INSS). (2022). Anuario Estadístico 2021. https://inss-princ.inss.gob.ni/images/anuarios/Anuario_Estadistico_2021.pdf

Instituto Nicaragüense del Seguro Social (INSS). (2022). Anuario Estadístico 2020. https://inss-princ.inss.gob.ni/images/anuarios/Anuario_Estadistico_2020.pdf

OIT. 2023. Panorama Laboral 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_867497.pdf

OXFAM. S.f. *263.000 mujeres explotadas en las maquilas de Centroamérica*. <https://www.oxfam.org/es/263000-mujeres-explotadas-en-las-maquilas-de-centroamerica>

ORMUSA. 2021. “Investigación sobre ruta crítica de atención y sanción de la violencia laboral contra las mujeres, en Guatemala, Honduras, El Salvador y Nicaragua”

⁴⁶ IBID.



Observatorio
centroamericano
de violencia laboral



<https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/>

Red Centroamericana en Solidaridad con las Trabajadoras de Maquila (REDCAM).

Informe elaborado por Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA)
7ª calle poniente bis #5265, colonia Escalón. San Salvador, El Salvador, Centroamérica

Tel.: (503) 2556 0032.

Fax: (503) 2226-5829.

Correo electrónico

ormusa@ormusa.org

comunica@ormusa.org