



**Observatorio**  
centroamericano  
de violencia laboral

# 2021 INFORME ANUAL OBSERVATORIO CENTROAMERICANO DE VIOLENCIA LABORAL



# Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral

[https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/.](https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/)

Jeannette Urquilla

**Directora Ejecutiva de ORMUSA**

**Responsables**

**Coordinación del informe**

Vilma Vaquerano

**Redacción**

Vilma Vaquerano

Guadalupe Rodríguez

Patricia Portillo

## Contenido

Introducción .....	3
Situación de los derechos laborales de las mujeres en Guatemala .....	4
Brecha laboral y salarial .....	4
Seguridad social.....	6
Violencia en el trabajo.....	9
Otros derechos laborales .....	10
Conclusiones.....	12
El Salvador: Indicadores muestran desigualdades para las mujeres trabajadoras.....	14
Brechas de género.....	15
Seguridad social.....	17
Violencia laboral.....	19
Violencia laboral y acoso sexual.....	22
Acceso a la justicia laboral .....	23
Conclusiones: .....	27
Recomendaciones: .....	28
<b>Contexto de trabajo de las mujeres en Honduras.....</b>	<b>29</b>
Empleo.....	30
Participación de las mujeres en el mercado laboral .....	31
Brechas laborales .....	32
Violencia laboral e incumplimiento de derechos laborales .....	32
Conclusiones y recomendaciones .....	36
Situación de los derechos laborales de las mujeres en Nicaragua .....	39
Indicadores económicos.....	39
Empleo.....	40
Seguridad social.....	44
Acoso sexual.....	49
Conclusiones y recomendaciones .....	51
Bibliografía .....	53

## Introducción

El Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral, presenta el informe anual 2021, en el cual resume una serie de indicadores económicos y laborales de las mujeres en Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua. Documento elaborado con el apoyo de las agencias de cooperación que contribuyen al fortalecimiento de la contraloría ciudadana a través del <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/>.

La Red Centroamericana en Solidaridad con las Trabajadoras de la Maquila (REDCAM), a través del Observatorio, comparte un resumen de los principales indicadores o ejes temáticos vinculados a la violencia laboral, por ejemplo, salarios, participación laboral, empleo digno, seguridad social, acoso sexual y laboral, entre otros. Estos datos parten de análisis documental, bibliográfico, fuentes primarias consultadas en el seguimiento de tales indicadores, además de recomendaciones para mejorar las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras.

Entre las recomendaciones se reitera la necesidad de analizar las implicaciones de las crisis sanitarias, económicas y ambientales desde el enfoque de género, considerando que las distintas coyunturas afectan de manera diferenciada a las mujeres, en una región marcada por brechas de desigualdad de género, pobreza, vulnerabilidad ambiental y crisis políticas/sociales.

Estos elementos se han visto acentuados con las implicaciones derivadas de la pandemia del COVID 19, la precariedad laboral y frecuentes vulneraciones a los derechos laborales de las mujeres que ocurren de manera cotidiana en la región.

Tal escenario debe constituir un llamado a los gobiernos de la región para dictar, sin dilaciones, políticas que generen empleo digno, mejoren las oportunidades de formación y capacitación laboral. En definitiva, apuestas de inversión orientadas a la igualdad de género, la formalidad en el empleo y actividades económicas que, en lugar de empobrecer a la fuerza laboral, promueven el desarrollo personal y profesional de la ciudadanía.

## Situación de los derechos laborales de las mujeres en Guatemala

### Brecha laboral y salarial

Según la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI 2021), las mujeres guatemaltecas en edad de trabajar, suman alrededor de 6,284,293, un poco más que el cálculo de hombres que oscila en 5,479,482; sin embargo, estos últimos tienen una tasa global de participación de las Personas Económicamente Activa (PEA) del 85.6%, mientras que el indicador alcanzó 43.3% para el caso de las mujeres.<sup>1</sup> Esto significaría que los hombres casi duplican su presencia en el mercado de trabajo, con relación al porcentaje de las mujeres<sup>2</sup>.

Con relación al desempleo abierto, este se situó en 1.8 para el caso de los hombres, mientras que el indicador en el caso de las mujeres quedó en 2.9; en cuanto a la medición del subempleo visible la tasa fue de 8.1 para el caso de las mujeres y 8.0 para los hombres.<sup>2</sup> Este dato refleja una situación de mayor desventaja para las mujeres al medir el desempleo, mostrando una situación bastante similar entre hombres y mujeres, cuando se mide el subempleo.

En Guatemala, la brecha salarial de género incrementó en 2021, según datos recogidos por la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos, ENEI 1, 2021. Las cifras también muestran una reducción del ingreso promedio mensual respecto de lo presentado por la ENEI 2, 2019, tanto para los hombres como para las mujeres.

---

<sup>1</sup> Instituto Nacional de Estadísticas, 2021. Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos. <https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2022/02/14/20220214220724hCZYPyzqJKV4LKFknS9ojEZEzo1OR8TM.pdf>

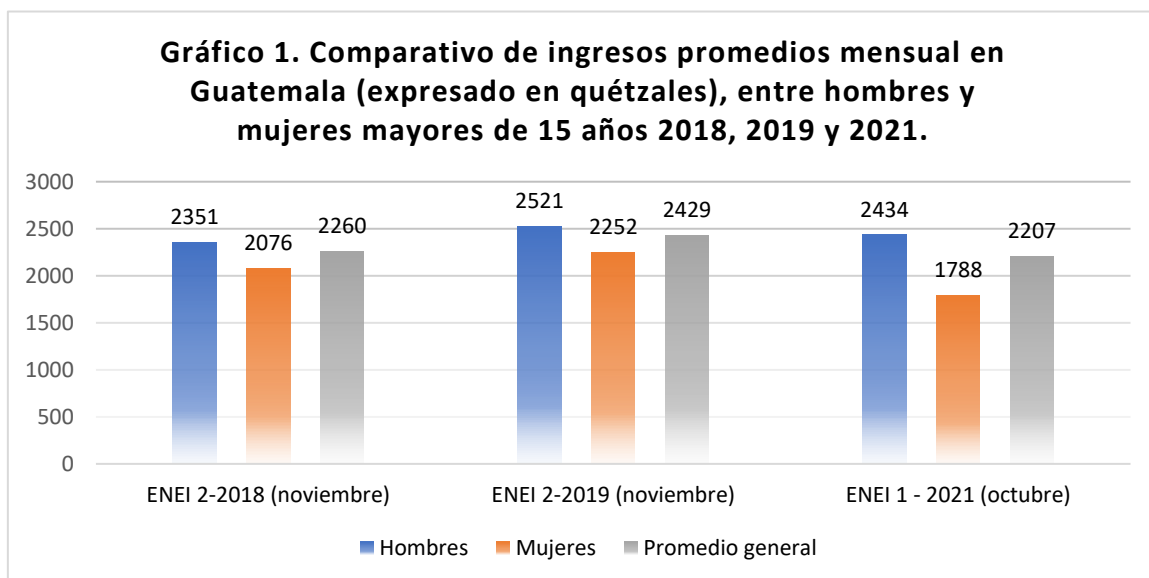
<sup>2</sup> La tasa de participación en la fuerza de trabajo se calcula de la siguiente manera: LFPR(%) = Población activa x 100

Población en edad de trabajar LFPR(%) = Personas empleadas + personas desempleadas x 100  
Población en edad de trabajar

Aunque para los hombres, la reducción fue del 3%, las mujeres vieron reducidos sus ingresos en 21% en el año 2021, respecto a lo reflejado en el año 2019.<sup>3</sup> Esto indica, que la crisis económica derivada del coronavirus afectó con mayor proporción los salarios de las mujeres.

El principio de igual remuneración por trabajo de igual valor significa que mujeres y hombres tienen derecho a recibir una remuneración igual cuando realizan trabajos idénticos o similares, y también cuando sus funciones son diferentes, pero generan un trabajo de igual valor de acuerdo con criterios objetivos, como las calificaciones, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo.<sup>4</sup>

Este principio de igualdad se ve quebrantado cuando los datos nacionales y oficiales reflejan incremento en la brecha salarial entre hombres y mujeres. En noviembre de 2019, la ENEI - 2, mostraba una brecha salarial de 11%, sin embargo, en octubre de 2021, la Encuesta estatal reveló una brecha de 27%. Evidenciando que, las mujeres ganan actualmente 646



<sup>3</sup> Instituto Nacional de Estadísticas, 2021. Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos. <https://www.ine.gov.gt/sistema/uploads/2022/02/14/20220214220724hCZYPyzqJKV4LKFknS9ojEZEzo1OR8TM.pdf>

<sup>4</sup> ONU Mujeres. Igualdad de remuneración. <https://lac.unwomn.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/igualdad-de-remuneracion>

quetzales menos que los hombres<sup>5</sup> y que, aunque la brecha se redujo en 2019, los ingresos de las mujeres distan del promedio general de ingresos para la población guatemalteca, mientras que los ingresos de los hombres los sobrepasan.

Fuente: Gráfico elaboración propia con datos de la presentación de resultados ENEI 2021.

Los últimos datos de referencia (ENEI 2019), indican también la brecha existente según la categoría ocupacional.

**Tabla 1. Ingreso promedio de los ocupados por categoría ocupacional, en quetzales, según sexo. Guatemala, 2019**

Categoría ocupacional	Total	Hombre	Mujer	Brecha por sexo
Total	2,429.12	2,520.54	2,251.68	11.9 %
Empleado público	4,662.16	4,680.04	4,641.77	0.8 %
Empleado privado	2,663.34	2,739.30	2,483.75	10.3 %
Jornalero o peón	1,180.72	1,209.57	861.93	40.3 %
Empleado casa particular	1,033.41	2,565.81	1,006.89	154.8 %
Cuenta propia no agrícola	2,223.93	3,045.66	1,687.11	80.5 %
Empleador no agrícola	7,295.07	7,550.62	6,702.67	12.7 %
Cuenta propia agrícola	1,131.15	1,166.67	863.39	35.1 %
Empleador agrícola	7,328.71	7,814.02	1,990.56	292.6 %

Fuente: Tabla tomada de investigación Mujeres trabajadoras en Guatemala (Asociación de Investigación y Estudios Sociales, ASIES, 2021)

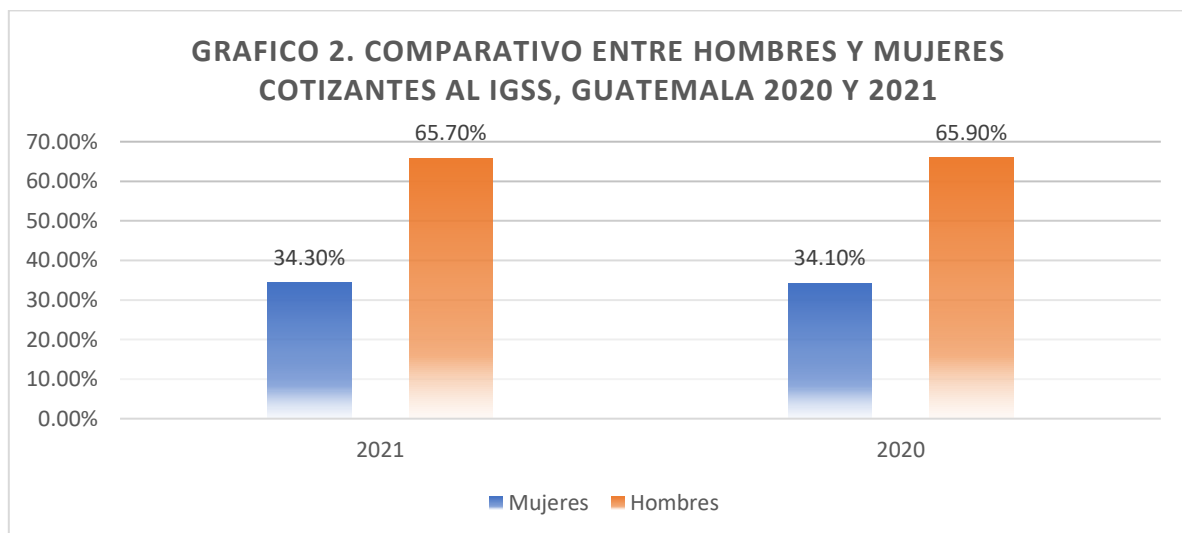
## Seguridad social

La seguridad social es un derecho humano y un componente esencial del trabajo decente o digno. Es "un mecanismo de solidaridad humana con el cual se contribuye al bienestar social y se sientan las bases para la estabilidad, el desarrollo económico y social, la unidad nacional y la paz".

<sup>5</sup> Presentación de resultados ENEI (INE 2021) <https://www.ine.gob.gt/ine/wp-content/uploads/2022/03/Presentacion-de-resultados-ENEI.pdf>

El Estado guatemalteco tiene la obligación de actuar coordinadamente con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) para hacerlo efectivo para toda la población. En una sociedad donde priman la pobreza y la desigualdad, expuesta a contingencias desfavorables, es un instrumento esencial para garantizar el bienestar de las personas.<sup>6</sup>

En Guatemala aún está marcada la brecha existente entre hombres y mujeres cotizantes al Seguro Social. Las mujeres alcanzaron el 34.3%, mientras que el 65.7% de la población de afiliaciones cotizantes del año 2021 corresponden a hombres. Estos porcentajes no enmarcan una diferencia notoria sobre los datos correspondientes al 2020, cuando los hombres mantenían el 65.9% y las mujeres el 34.1%.<sup>7</sup>



Fuente: Gráfico elaboración propia con datos de la memoria de labores del IGSS 2020 y 2021.

Otro dato relevante de la población trabajadora en 2021, es que a medida se avanza en edad, menos es el grupo poblacional cotizante, esto se traduciría a una pérdida de empleo formal a partir de los 29 años.<sup>8</sup>

<sup>6</sup> ASIES, 2021. La importancia de la Seguridad Social.  
[http://asies.org.gt/pdf/la\\_importancia\\_de\\_la\\_seguridad\\_social.pdf](http://asies.org.gt/pdf/la_importancia_de_la_seguridad_social.pdf)

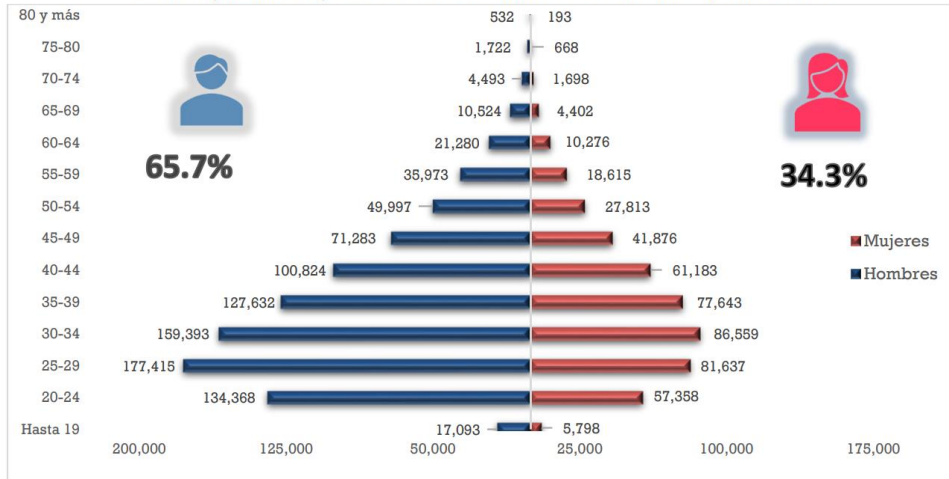
<sup>7</sup> Memoria de labores del IGSS, 2020 y 2021.

<sup>8</sup> Memoria de labores IGSS 2021 [informe-anual-de-labores-2021-IGSS.pdf \(igssgt.org\)](https://www.igssgt.org/informe-anual-de-labores-2021-IGSS.pdf)



Gráfico 3.

IGSS: pirámide poblacional de afiliados cotizantes, año 2021



Fuente: Gráfico recuperado de la memoria de labores del IGSS 2021.

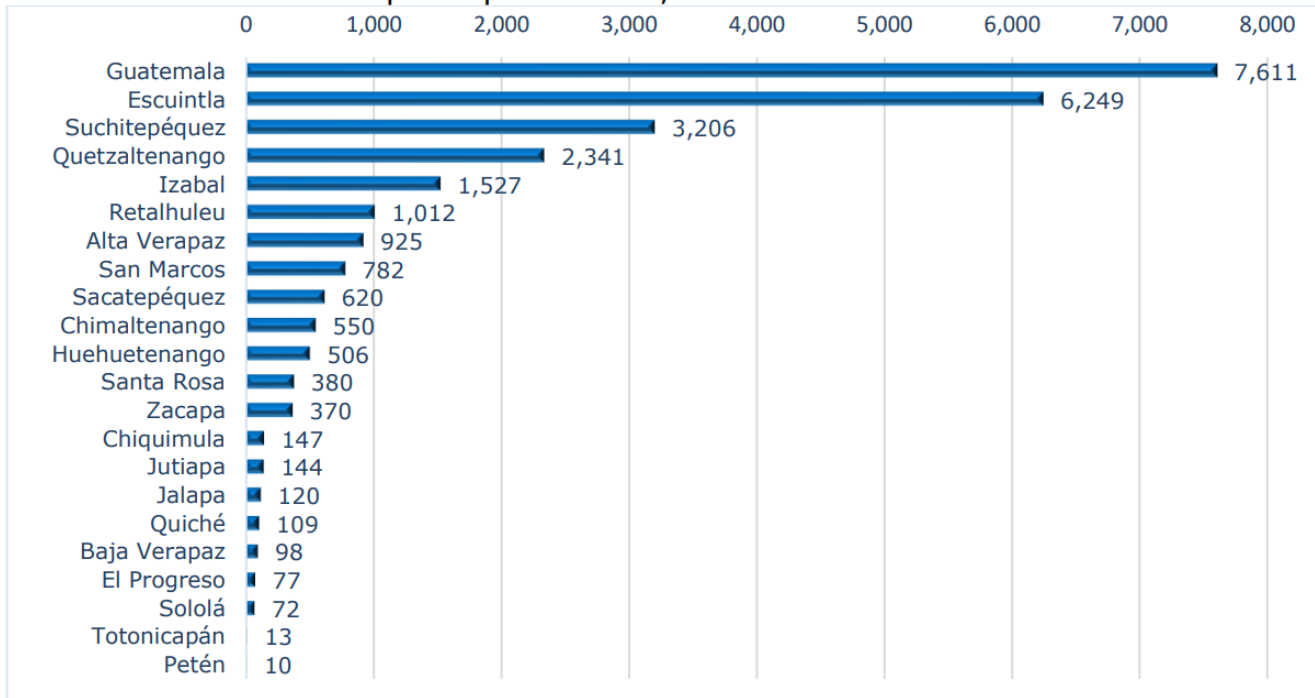
La cotización al IGSS es importante debido a, entre otros factores, a que garantiza el acceso a la salud durante y posterior a la edad productiva; así como los ingresos pagados en calidad de montos compensatorios por enfermedad, licencia por maternidad o accidentes de trabajo.

Los accidentes laborales se registran a través de informes de Inspectores de Seguridad e Higiene. En 2021, la cantidad de accidentes registrados a nivel nacional fue de 26,869 siendo el departamento de Guatemala el que registró la mayor cantidad de accidentes con un total 7,611 (28.3% del total), seguido de Escuintla.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Ídem.

Gráfico 4.

IGSS: accidentes laborales registrados a nivel nacional,  
por departamento, año 2021



Fuente: Gráfico recuperado de la memoria de labores del IGSS 2021.

### Violencia en el trabajo

En marzo de 2021 fue presentada la propuesta de Ley para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia Sexual y Psicológica de la Mujer, dentro de instituciones públicas, ya que es necesaria desarrollar programas y medidas de atención y sanción de la violencia sexual en las instituciones públicas del Estado, entidades autónomas y descentralizadas, para que se erradique la desigualdad entre hombres y mujeres.

La violencia, especialmente, aquella que se ejerce hacia la indemnidad sexual y psicológica, es una problemática que enfrentan personas que trabajan y/o prestan sus servicios en las instituciones públicas guatemaltecas, principalmente, más aún cuando no se cuenta con

datos específicos, una realidad que afecta principalmente a las mujeres y que repercute a nivel individual, colectivo, institucional y social.<sup>10</sup>

La violencia contra las mujeres y las niñas es un grave problema por resolver en Guatemala, según INFOSEGURA (USAID y PNUD 2021), este tipo de violencia ha incrementado 12.9% en relación al 2020. Sin embargo, al cierre del año 2021, la propuesta de ley continua en estudio y, por tanto, sigue sin ser aprobada.

Según datos recopilados al año 2020, aproximadamente 8.3% de los casos de violación/agresión sexual, ingresados al sistema de justicia obtuvo una sentencia y de estas el 77%, fue condenatoria.<sup>11</sup> Se aclara que estos hechos pueden tener origen en distintos ámbitos y no únicamente en el campo laboral.

#### Otros derechos laborales

El Ministerio de trabajo informó que las inspecciones realizadas en 2021 ascendieron a 31796, de las cuales 17257 se realizaron por denuncias recibidas; esto significaría un aumento con respecto al año 2020, cuando la misma entidad reportó 27537 inspecciones, de las cuales 12786 fueron por denuncia.<sup>12</sup> Esto evidencia claramente la disminución de servicios o demanda de los mismos, durante el primer año de la pandemia.

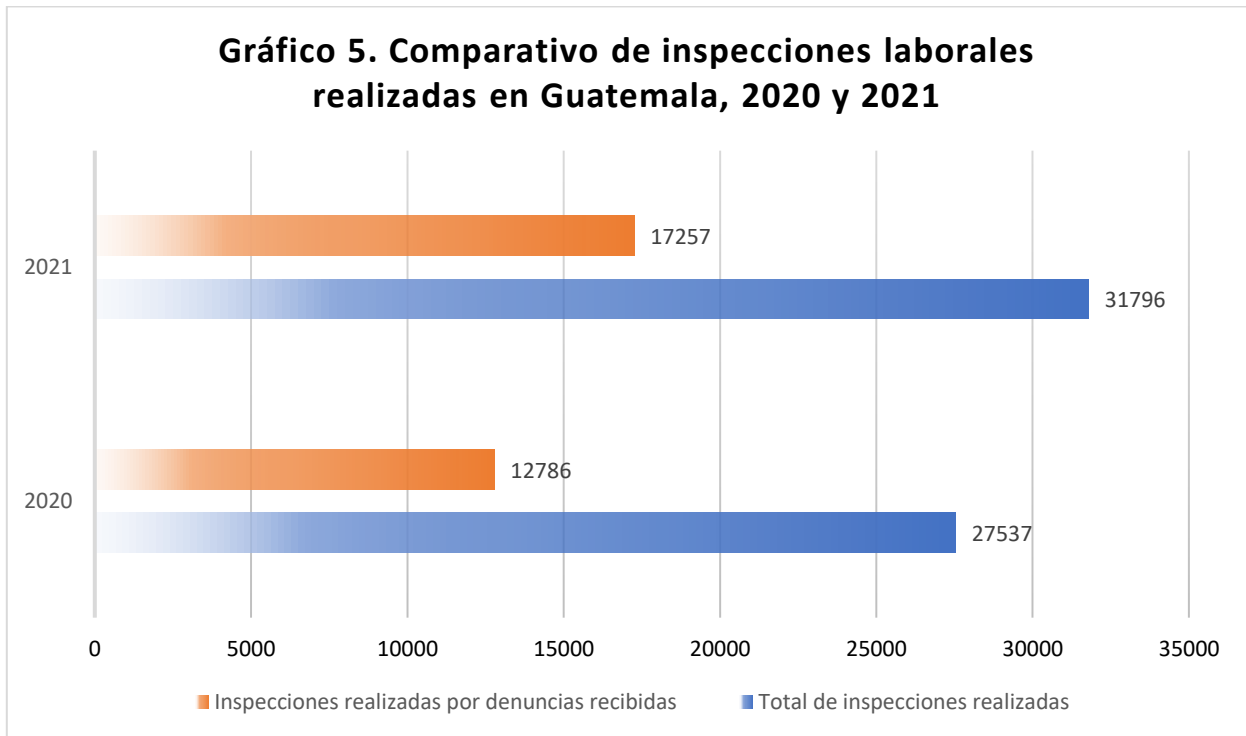
---

<sup>10</sup> Congreso de Guatemala. Iniciativa de ley para la prevención, atención y sanción de la violencia sexual y psicológica de la mujer dentro de instituciones públicas

[https://www.congreso.gob.gt/assets/uploads/info\\_legislativo/iniciativas/33d99-5890.pdf](https://www.congreso.gob.gt/assets/uploads/info_legislativo/iniciativas/33d99-5890.pdf)

<sup>11</sup>Secretaría contra la violencia sexual, explotación y trata de personas <https://svet.gob.gt/incidencia-delitos-vet-2020/>

<sup>12</sup> Memoria de labores Ministerio de Trabajo de Guatemala 2019-2020 y 2020-2021.



Fuente: Gráfico elaboración propia con datos de memoria de labores del Ministerio de Trabajo 2020 y 2021.

Dentro de las inspecciones realizadas se contabiliza que para el año 2021, se desarrollaron al menos 4469 restituciones de derechos laborales; de las cuales 1486 fueron casos de mujeres beneficiarias, mientras que los hombres beneficiados por estas intervenciones suman 2983.

Para el año 2020, las personas trabajadoras beneficiadas con la restitución de sus derechos laborales, alcanzaron 1758, la entidad no especificó cuántas mujeres habrían sido las beneficiadas dentro de ese número, ya que la cifra no está desagregada por sexo.

**Tabla 2. Recuento de restituciones de derechos por delegaciones en Guatemala, 2021**

Delegación	Restitución de derechos laborales	Hombre	Mujer	Delegación	Restitución de derechos laborales	Hombre	Mujer
Alta Verapaz	209	153	56	Quetzaltenango	102	72	30
Baja Verapaz	111	61	50	Quiché	67	56	11
Chimalenango	100	67	33	Retalhuleu	62	48	14
Chiquimula	141	97	44	Sacatepéquez	74	44	30
El Progreso	91	73	18	San Marcos	109	86	23
Escuintla	204	131	73	Santa Rosa	129	97	32
Guatemala	2,280	1,416	864	Sololá	43	33	10
Huehuetenango	83	59	24	Suchitepéquez	45	29	16
Izabal	186	156	30	Totonicapán	74	63	11
Jalapa	129	71	58	Zacapa	80	53	27
Jutiapa	75	56	19	<b>Totales</b>	<b>4,469</b>	<b>2,983</b>	<b>1,486</b>
Petén	75	62	13				

Fuente: Tabla elaboración propia con datos de memoria de labores del Ministerio de Trabajo, 2021.

Lo datos anteriores revelan que han sido más hombres que mujeres a quienes se le han restituidos sus derechos, posiblemente porque constituyen mayoría en el mercado de trabajo; sin embargo, son las mujeres quienes buscaron más asesorías legales, de enero a diciembre del 2021, cuando el Ministerio de Trabajo asesoró a un total de 177 personas, 169 mujeres y 8 hombres en atención y acompañamiento especializado de derechos laborales.<sup>13</sup>

### Conclusiones

A partir del contexto compartido por instancias oficiales, así como estudios e investigaciones realizadas por organismos guatemaltecos, se comparten las siguientes conclusiones y recomendaciones:<sup>14</sup>

**Brechas salariales.** A la fecha, los datos nacionales y oficiales reflejan incremento en la brecha salarial entre hombres y mujeres en el período 2019-2021, pasando del 11% al 27%. Evidenciando que, las mujeres ganan actualmente 646 quetzales menos que los hombres<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> Memoria de labores del Ministerio de Trabajo de Guatemala 2020 – 2021.

<sup>14</sup> Asociación de Investigación y Estudios Sociales-ASIES, ONU Mujeres 2021. El progreso de las mujeres en Guatemala, transformar la economía para realizar los derechos [http://198.58.113.14:8008/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=2820&query\\_desc=kw%2Cwrdl%3A%202021](http://198.58.113.14:8008/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=2820&query_desc=kw%2Cwrdl%3A%202021)

<sup>15</sup> Presentación de resultados ENEI (INE 2021) <https://www.ine.gob.gt/ine/wp-content/uploads/2022/03/Presentacion-de-resultados-ENEI.pdf>

En consecuencia, para disminuir las brechas de género es preciso tomar medidas efectivas para promover el empleo, implementar programas de capacitación en las distintas actividades económicas, disminuir y redistribuir la carga del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados para las mujeres, crear y mejorar los sistemas de cuidados para la primera infancia y diseñar acciones para reducir el trabajo doméstico de las mujeres.

**Crear sistemas de protección social universal con enfoque de género.** En Guatemala, en los dos últimos años, 2020/2021, persiste la brecha existente entre hombres y mujeres cotizantes al Seguro Social. Las mujeres representan el 34.3%, mientras que el 65.7% de la población de afiliaciones cotizantes del año 2021 corresponden a hombres.

Además, continúa siendo bajo el índice de personas afiliadas a la seguridad social, reiterando con ello, la necesidad de implementar programas y estrategias de apoyo para las mujeres, fortaleciendo el programa de aporte económico para personas adultas mayores con especial énfasis en las mujeres, a fin de brindar cobertura de seguridad social a personas trabajadoras informales y desarrollar un sistema integral de cuidado.



**Mejorar las condiciones de empleo en favor de las mujeres.** Persisten las violaciones a los derechos laborales, aunque el número de denuncias continúa siendo bajo. En tal sentido, es importante impulsar campañas de promoción de los derechos de laborales y de la igualdad de oportunidades para las mujeres trabajadoras, mediante medidas diversas, por ejemplo: Definir mecanismos concretos para la ejecución de la Política Nacional de Empleo Digno, fortalecer las inspecciones generales de trabajo, aumentar la participación de las mujeres en el empleo formal, incrementar la productividad del trabajo, incentivar la participación de las mujeres e impulsar procesos de capacitación técnica para el trabajo de las mujeres, sin sesgos de género.

En tal sentido, es preciso atender la división sexual del trabajo, que coloca en desventaja a las mujeres. Esto último implica crear programas de fomento al empleo que no reproduzcan la división del trabajo, programas de emprendimiento para mujeres jóvenes y jefas de hogar, especialmente entre aquellos grupos con menor posibilidades de obtener ingresos.

## El Salvador: Indicadores muestran desigualdades para las mujeres trabajadoras

Los indicadores sobre empleo e ingresos en El Salvador continúan mostrando condiciones desfavorables para las mujeres. Las brechas en el acceso, permanencia y crecimiento en el ámbito laboral revelan asimetrías importantes con relación a las mujeres. Esas brechas se han mantenido a través del tiempo, pero es importante que sean tomadas desde las políticas públicas para diseñar propuestas para reducir estas desigualdades y construir entornos laborales más equitativos.

Para tener una imagen de la situación de las mujeres en el ámbito laboral, se hace referencia a algunos indicadores presentados por la Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC) través de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM, 2020)<sup>16</sup>, los cuales evidencian diferencias sustanciales entre hombres y mujeres en cuanto al acceso, participación, permanencia y condiciones laborales, resaltando la sobrecarga de trabajo no remunerado para las mujeres, menores salarios y menor acceso a la seguridad social.

<b>Tabla 3. Indicadores de trabajo desagregados por sexo.</b> <b>El Salvador, año 2020.</b>	 <b>Hombres</b>	 <b>Mujeres</b>
Tasa de participación por sexo (porcentaje)	79.0	46.6
Población económicamente inactiva (porcentaje)	24.9	75.1
Salario promedio (valores promedio)	\$ 385.63	\$321.40
Razones por las que no buscó empleo: trabajo doméstico y de cuidado (porcentaje).	2.2	66
Población ocupada, por cobertura de sistema de seguridad social (porcentaje).	34.9	34
Fuente: Elaboración propia con datos de la EHPM 2020.		

<sup>16</sup> DIGESTYC. 2021. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2020.  
<http://www.digestyc.gob.sv/index.php/temas/des/ehpm/publicaciones-ehpm.html>

Otro elemento que dificulta el desarrollo de las mujeres en el ámbito laboral, es la violencia de género en los entornos de trabajo que obliga, en muchos casos, a abandonar su empleo por seguridad propia; en otros, se producen despidos injustificados sin cumplimiento de prestaciones legales por parte de la parte empleadora.

Ante estas violaciones a los derechos laborales, en particular de las mujeres, existe una deuda sustancial en el acceso a la justicia laboral. Cabe mencionar que no todas las personas a quienes les son violentados sus derechos laborales acuden a las instancias correspondientes a denunciar, lo que reduce en gran medida el registro de las denuncias por violencia laboral. A esto se le suma la mora judicial, los costos económicos y el tiempo que pueden destinar para asistir a los procesos judiciales, todos estos elementos llevan a muchas personas, especialmente a las mujeres a desistir de continuar el proceso y por ende, la defensa de los derechos vulnerados.

Con respecto a la normativa que posibilite entornos de trabajo más equitativos, más seguros y libres de violencia, es la reciente aprobación de Convenios de la OIT, en mayo del 2022, por la Asamblea Legislativa. Esta ratificó cinco convenios de la OIT, con lo cual se convierten en leyes vigentes en El Salvador, sin embargo se han decretado reservas o decisiones para no cumplir ciertos segmentos, con lo cual se excluye importantes derechos para la población trabajadora.

1. Convenio 102: Seguridad social mínima
2. Convenio 148: Convenio sobre el medio ambiente de trabajo
3. Convenio 154: Negociación colectiva
4. Convenio 183: Protección a la maternidad
5. Convenio 190: Violencia y acoso

### Brechas de género

Las estadísticas oficiales muestran que persisten las brechas de género en el ámbito económico a partir de la EHPM 2020. Las brechas son las diferencias existentes entre mujeres y hombres, en relación con las oportunidades; con el acceso, uso y control de los



recursos, así como, con el disfrute de los beneficios de la organización y de la sociedad en general. Las brechas se manifiestan en discriminaciones, desigualdades que limitan el ejercicio de los derechos humanos, el bienestar y desarrollo integral de las personas.<sup>17</sup>

- En El Salvador, la tasa de participación laboral de las mujeres históricamente ha sido inferior en relación a la de los hombres, manteniendo una tasa del 46%; desde 2014, la brecha promedio ronda el 33% en relación a la tasa de participación masculina que se ha mantenido en el 80%. Adicionalmente, el mercado laboral salvadoreño presenta altos niveles de segregación ocupacional entre mujeres y hombres.<sup>18</sup>

En 2020, la participación laboral de las mujeres fue de 46.6% y en los hombres de 79%, dando como resultados una brecha de 32.4 % (EHPM,2020). Al desagregar los datos por área urbana- rural, la brecha es mayor en el área rural.

Gráfico 6. El Salvador. Tasa de participación laboral por sexo (porcentajes) DIGESTYC 2020.

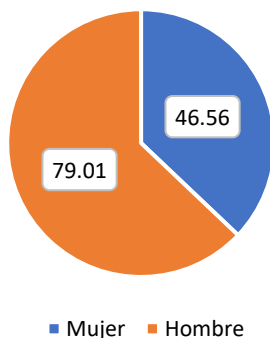


Gráfico 7. El Salvador. Tasa de participación laboral por sexo y área (porcentajes) DIGESTYC 2020.



Fuente: Elaboración propia con datos de la EHPM

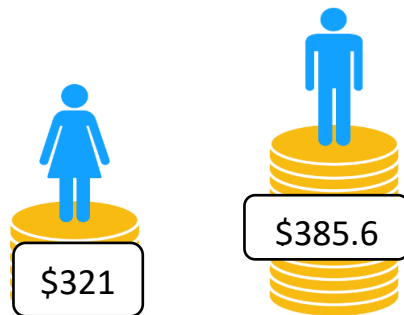
<sup>17</sup> OSN. <http://www.osn.gob.sv/nts-sistemas-gestion-igualdad-genero-ambito-laboral/>

<sup>18</sup> IBID

### Brecha salarial:

- La EHPM (2020) refleja que las mujeres ganan en promedio \$64.23 menos que los hombres. El salario promedio para los hombres es de \$385.63 y para las mujeres es de \$321.40. Nuevamente, esta brecha se incrementa en el área rural.
- Las brechas de desigualdad, se originan por varios factores, entre ellas el trabajo no remunerado que realizan las mujeres (trabajo doméstico y de cuidados) lo que les deja menos horas para el trabajo remunerado y repercute a la hora de negociar los sueldos; se suma la participación de las mujeres en sectores donde los salarios son más bajos.

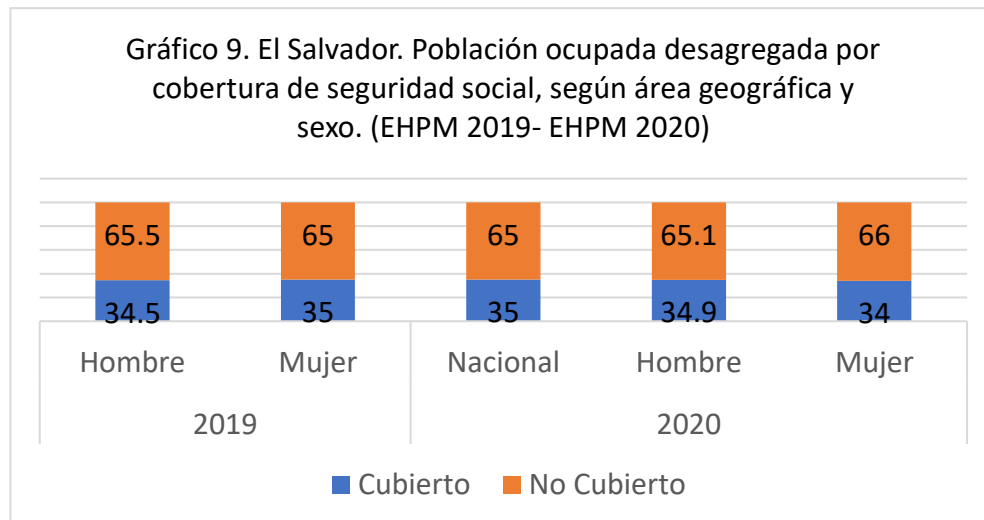
Gráfico 8. El Salvador. Promedio salarial desagregado por sexo, EHPM 2020.



Fuente: Elaboración propia con datos de la EHPM (2020)

### Seguridad social

- Solo el 34% de las mujeres tiene acceso a seguridad social.



Fuente: Elaboración propia con datos de la EHPM 2020

Si se comparan los datos 2020 con los del año anterior (EHPM, 2019), las mujeres presentan un punto porcentual menos en la cobertura (bajando de 35 % a 34%), en el caso de los hombres la cobertura subió 0.4 %. Esta situación puede estar influenciada por el impacto de la pandemia COVID-19 en las mujeres que perdieron sus empleos o tuvieron que quedarse en casa al cuidado de su familia. Hay que recordar que los sectores con importante presencia de las mujeres como turismo, servicios, maquila, son algunos de los más afectados por la pandemia del COVID 19.

En los últimos años se ha venido anunciando una reforma de pensiones en El Salvador, ya que, en el actual sistema privado, los montos otorgados son sumamente bajos y muchas veces, no alcanzan a cubrir el salario mínimo en muchos casos. Se suma además que el 54.43 de las mujeres ocupadas se encuentran en el sector informal (9.41% más que los hombres). Sector que ofrece empleos precarios, con bajos salarios y sin seguridad social.

El 39.4% de las mujeres en El Salvador no tiene ingresos propios (en los hombres es el 15.80%), es decir dependen de otros para su subsistencia, lo que las vuelve más vulnerables y dependientes de los perceptores de ingresos que por lo general son hombres. Sobre todo, las mujeres dedican 35.56 horas semanales a trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, 16.41 horas más que los hombres. La distribución del trabajo no remunerado, compuesto por el trabajo doméstico y de cuidado, refleja la injusta organización social de los cuidados entre hombres y mujeres. Esta desigualdad tiene un impacto directo en materia de autonomía económica de las mujeres (Datos DIGESTYC, 2017).<sup>19</sup>

En tal sentido, se ha reiterado la necesidad de una reforma que asegure la pensión universal, ya que “los sistemas de seguridad social contributiva existentes solo replican y agudizan las desigualdades del mercado de trabajo, exhibiendo menor cobertura social a

---

<sup>19</sup> DIGESTYC. 2017. Encuesta Nacional de uso del tiempo.  
[http://aplicaciones.digestyc.gob.sv/observatorio.genero/uso\\_tiempo/index.aspx](http://aplicaciones.digestyc.gob.sv/observatorio.genero/uso_tiempo/index.aspx)

mujeres, pero también exclusiones y desigualdades en lo relativo a los beneficios de estos (régimen del ISSS, pensión y monto de pensión)".<sup>20</sup>

A estos sesgos se suma que muchas empresas no pagan a tiempo las cuotas retenidas por el personal, por ejemplo, a mayo 2022, el Ministerio de Trabajo avisó a la Fiscalía que diversas empresas han violentado a más 90 mil personas trabajadoras, con referencia a la apropiaciones de cuotas".

De igual forma, en 2021, 438 empresas no han pagado las multas correspondientes porque no han depositado las retenciones de las personas trabajadoras, pese a haber realizado los descuentos de sus salarios mensuales.

Entre las empresas que más violentan los derechos laborales de los trabajadores se encuentran las del rubro de limpieza y seguridad. Con respecto a las empresas de seguridad, alrededor de 116 empresas podrían haberse apropiado de las cuotas de 68 mil trabajadores. El monto podría rondar los \$1.8 millones, rastreados desde 1994, privando durante años a miles de personas trabajadoras del acceso a servicios de salud o del derecho a incrementar sus ahorros de jubilación.

### Violencia laboral

Se reafirma que el mercado de trabajo salvadoreño continua con desigualdades estructurales entre hombres y mujeres, porque estas últimas continúan presentando menor participación, así como desigualdad en las remuneraciones. A estas condiciones de desventaja se suman entornos hostiles provocando que las mujeres enfrenten violencia en sus ambientes laborales.

Según el Sistema Nacional de Datos, Estadísticas e Información de Violencia contra las Mujeres, (DIGESTYC, 2021), en el Informe Semestral de enero a junio 2021, se reportaron

---

<sup>20</sup> ORMUSA, Mujer y Mercado Laboral 2021. Acceso de las mujeres a la seguridad social en El Salvador, 2022.

un total de 217 denuncias por violencia laboral, 162 inspecciones realizadas y 143 casos subsanados.<sup>21</sup>

Los casos más reportados en las denuncias por violencia laboral son: acoso laboral (62), impago de subsidio a embarazada (47), despido de mujer embarazada (38), situación laboral de embarazada (25) y malos tratos (23).<sup>3</sup>

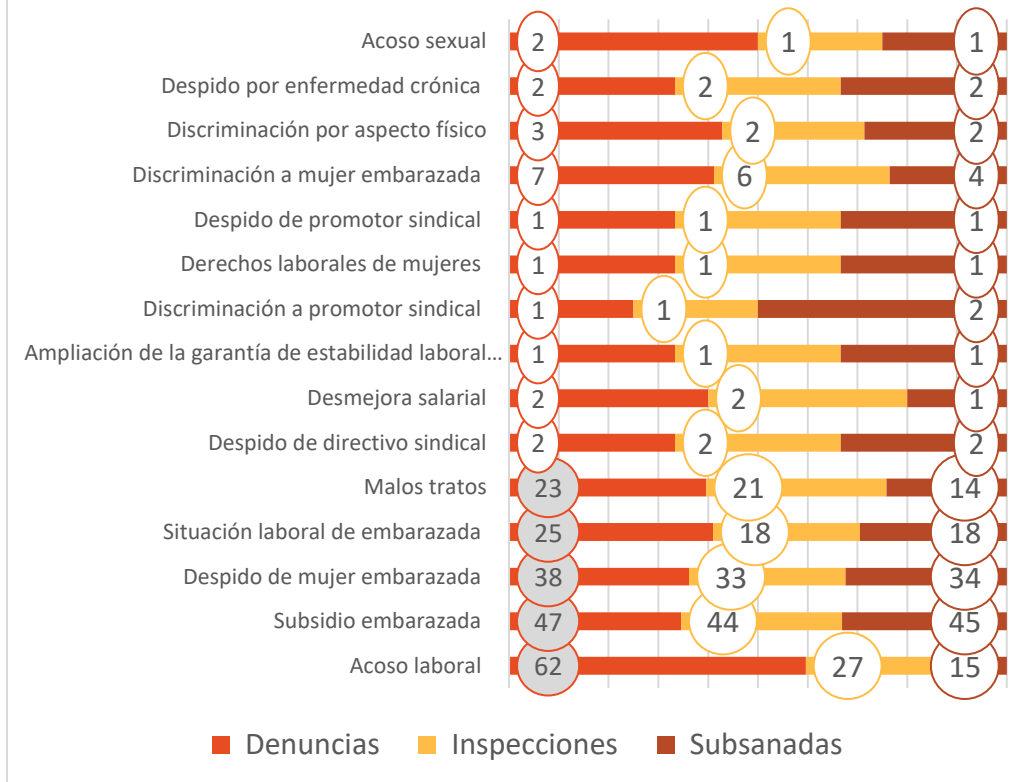
### El Salvador. Denuncias, realizadas por violencia laboral contra las mujeres por departamento, enero - junio 2021.



San Salvador fue el departamento con mayor número de denuncias (161), le sigue La Libertad (37) y Santa Ana (9). Los meses con más denuncias fueron mayo (47), marzo (44) y junio (40).

<sup>21</sup> DIGESTYC. 2021. Sistema Nacional de Datos, Estadísticas e Información de Violencia Contra las Mujeres. Informe Semestral de enero - junio 2021. [http://aplicaciones.digestyc.gob.sv/observatorio.genero/informe\\_violencia/violencia\\_laboral\\_2021.aspx](http://aplicaciones.digestyc.gob.sv/observatorio.genero/informe_violencia/violencia_laboral_2021.aspx)

Tabla 4. El Salvador. Denuncias, inspecciones y resoluciones realizadas por violencia laboral contra las mujeres, enero - junio 2021.



Fuente: Elaboración Propia con datos de Sistema Nacional de Datos, Estadísticas e Información de Violencia Contra las Mujeres, (DIGESTYC, 2021).

La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), define como violencia laboral: las acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en los lugares de trabajo públicos o privados; que constituyan agresiones físicas o psicológicas, atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo.”<sup>22</sup>

En los entornos laborales, se dan una serie de casos de violencia contra las mujeres, que a menudo, no son denunciados por temor a los victimarios, a la pérdida del empleo,

<sup>22</sup> Asamblea Legislativa. <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/66EC9124-38BB-41E1-B458-A17CE0454076.pdf>

desconfianza en el sistema u otras dificultades asociadas a la falta de permisos o de tiempo para poder hacer trámites en horas laborales.

### Violencia laboral y acoso sexual

La Encuesta Nacional de Violencia Sexual contra las Mujeres realizada por la Dirección General de Estadísticas y Censos de El Salvador (DIGESTYC, 2019), reveló que el acoso es de las formas de violencia más frecuentes, debido a que el hecho de violencia sexual con mayor repitencia en el ámbito público es haber recibido piropos con insinuación sexual, **más del 13.8% de las sobrevivientes de violencia sexual pública reporta haber experimentado este hecho en los espacios laborales.**

La misma Encuesta agrega que en el ámbito laboral, sobresalen otros hechos similares: haber recibido insinuaciones o propuestas a tener relaciones sexuales a cambio de mejorar su condición laboral (7.3% de las sobrevivientes) y la exposición de las mujeres a ser abrazadas sin su consentimiento en los espacios laborales en un 4.6%. El principal agresor es el compañero de trabajo con 11.5%.<sup>23</sup>

La violencia que enfrenta las mujeres en el ámbito laboral es una realidad. Para ORMUSA es de suma importancia visibilizar la violencia laboral por razón de género, a fin de actuar en la prevención y su erradicación. De acuerdo al estudio “Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado en El Salvador”. De cada 100 mujeres 57, reportan haber sido víctimas de discriminación y humillaciones por diversas causas en sus centros de trabajo; 25 de cada 100 sufrieron violencia laboral; y 12 de cada 100 reportan haber sufrido acoso sexual durante el proceso de contratación.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> UNFPA. 2022. Dos de cada tres mujeres sufren violencia sexual en El Salvador. Encuesta Nacional de Violencia Sexual contra las Mujeres realizada 2019. [https://elsalvador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/cuadernos poblacion\\_1\\_unfpa-sv.pdf](https://elsalvador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/cuadernos poblacion_1_unfpa-sv.pdf)

<sup>24</sup> ORMUSA (2021). Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado en El Salvador. Recuperado en <https://ormusa.org/wp-content/uploads/2021/11/Percepcion-de-la-violencia-laboral-contra-las-mujeres.pdf>

### Acceso a la justicia laboral

El estudio realizado por ORMUSA *“Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado en El Salvador”*, indagó sobre casos en los que se ha violentado los derechos laborales y si se ha buscado acceso a la justicia. En cuanto a las demandas o avisos a las instituciones garantes de derechos laborales, de cada 100 trabajadoras que reportaron haber presentado una demanda, solo 4 manifestaron haber recibido atención adecuada en la institución a la que acudieron. La mayoría, 96, fueron mal atendidas o no fueron atendidas adecuadamente.

En cifras absolutas, de las 15 trabajadoras que interpusieron demanda solo 1 reporta haber recibido atención adecuada en la institución a la que acudió, mientras que los 14 restantes responden negativamente, lo cual cuestiona el desempeño del personal que atiende los casos en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Procuraduría General de la República y los tribunales de lo laboral.

Otro dato relevante es que la mayoría de la población encuestada conoce sus derechos. Sin embargo, el 7% reporta desconocimiento de los mismos. En otras palabras, de cada 100 personas encuestadas 7 no conocen sus derechos laborales.

En cuanto a las leyes y normativas nacionales e internacionales relativas a la igualdad en el ámbito laboral, se puede decir que es amplia y diversa; en la medida en que se demanda su cumplimiento, estas desigualdades se pueden ir reduciendo. Sin embargo, según lo demuestra el estudio de ORMUSA, las mujeres trabajadoras a pesar de conocer la legislación, pocas se atreven a denunciar la violación a sus derechos en el entorno laboral.

### **Ratificación de convenios de la OIT**

En mayo de 2022, la Asamblea Legislativa de El Salvador ratificó 5 convenios de la OIT, lo que los vuelve de obligatorio cumplimiento para todas las empresas e instituciones



públicas, sin embargo, en algunos casos se decretaron reservas importantes que limitan el alcance del Convenio, por ejemplo:

### **Convenio 102: Seguridad social mínima**

Decreto Legislativo 382: Regula lo relativo a la asistencia médica (parte II), a las prestaciones monetarias por enfermedad (parte III), **a las prestaciones por desempleo (parte IV)**, a las prestaciones de vejez (parte V), a las prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional (parte VI), a las prestaciones familiares (parte VII), por maternidad (parte VIII), por invalidez (parte IX) y de sobrevivientes (parte X).

Lo más relevante es lo regulado en la parte IV, relativa a las "prestaciones por desempleo", sin embargo, el gobierno decretó reserva; es decir, no pretende generar las condiciones necesarias para el cumplimiento en este apartado.

En la parte IV, el Convenio establece que el Estado deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de desempleo (art. 19). La prestación puede durar todo el período de la contingencia o bien limitarse a 13 semanas en un período de 12 meses en el caso de asalariados; y 26 semanas en un período de 12 meses en el caso de "todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan los límites prescritos". El legislador debe definir el tipo de categoría que adoptará.

### **Convenio 148: Convenio sobre el medio ambiente de trabajo**

Decreto No. 383: Se refiere a la obligación del Estado de establecer condiciones que prevengan la contaminación, el ruido y las vibraciones en el ambiente de trabajo. Al mismo tiempo, establece condiciones de prevención ante tales riesgos (art. 3).

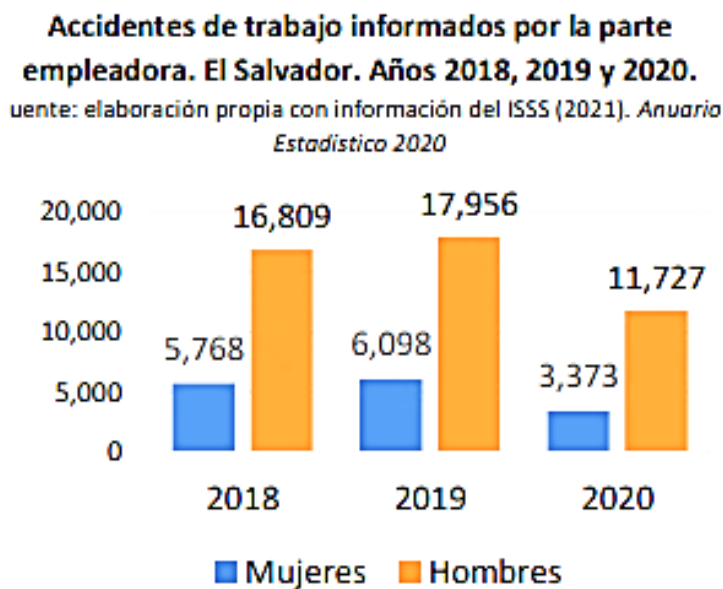
El art. 11 del convenio indica que el estado de salud de los trabajadores expuestos a riesgos profesionales debido a contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo debe ser objeto de vigilancia la cual debe comprender un examen médico previo al empleo y exámenes periódicos. También señala la posibilidad de que el trabajador sea

trasladado a otro puesto de trabajo en virtud de los riesgos a los que se encuentra expuesto.

La Legislación interna ya regula los temas desarrollados en el tratado, específicamente en la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo y en la Ley del ISSS y sus reglamentos (148 y siguientes del Reglamento General; prestaciones por enfermedades profesionales y accidentes de trabajo) y en el Código de Trabajo.

Pese a la normativa, en El Salvador, cada año ocurren cientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, aunque muchas de estas últimas no llegan a diagnosticarse de manera oportuna. Por ejemplo, en los años 2018 y 2019, ocurrieron más de 5 mil accidentes de trabajo que afectan a mujeres, y más de 16 mil que afectan a hombres. Las cifras se redujeron en 2020, probablemente debido a las medidas de distanciamiento social y reducción de actividades económicas para enfrentar la pandemia de la COVID-19.<sup>25</sup>

Gráfico 10.



Fuente: Tomado del observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org

<sup>25</sup> <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/index.php/2022/05/16/atender-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-es-un-imperativo-gubernamental-y-empresarial-en-el-salvador/>

### **Convenio 154: Negociación colectiva**

Decreto No. 381: Establece las condiciones para “lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva” (art. 2), en el ejercicio de las actividades sindicales, con implicación en la administración pública, y en las empresas privadas.

El Salvador ya había ratificado previamente los Convenios 98 (Aplicación de los principios de sindicación y de negociación colectiva) y 151 (Condiciones de trabajo en la Administración Pública) de la OIT, el Libro Segundo del Código de Trabajo regula lo relativo al “Derecho Colectivo del trabajo”. En el sector público es aplicable la Ley del servicio Civil.

### **Convenio 183: Protección a la maternidad**

Decreto No. 384: La norma tiene aplicación en “todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan de formas atípicas de trabajo dependiente” (art. 2, núm. 1). Por otra parte, protege las condiciones de riesgo sanitario, de aquellas mujeres en condición de embarazo (art. 3); y abre la posibilidad de otorgar “licencia de maternidad”, a aquellas empleadas que así lo requieran (art. 4).

### **Convenio 190: Violencia y acoso**

Decreto Legislativo No. 385: El contenido regula la violencia o acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo en relación con el trabajo o como resultado del trabajo (art. 3). Se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales. Define a la “violencia y acoso” como “comportamientos y prácticas inaceptables”; y como “amenazas”, que tanto el perjuicio “físico, económico o psicológico” que genere (art. 1).

El art. 9 del convenio llama a los Estados a adoptar la legislación que exija a los empleadores a tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y

el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Ello comprende:

A) Adoptar y aplicar, en consulta con trabajadores y sus representantes, una **política del lugar del trabajo relativa a la violencia y el acoso:**

B) Tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la **seguridad y salud en el trabajo.**

C) **Identificar los peligros y evaluar los riesgos** de violencia y acoso, y **adoptar medidas para prevenirlos y controlarlos, (...).**

#### Conclusiones:

- Los datos reportados siguen revelando desigualdades existentes en el mundo del trabajo para las mujeres: Menos participación laboral, menos salario, menos acceso a la seguridad social, empleos precarios sobre todo en el sector informal; alta presencia en trabajos domésticos no remunerados y de cuidados, entre otros factores que impiden que las mujeres desarrollen todo su potencial a nivel profesional.
- La violencia laboral por razón de género es una realidad en el ámbito laboral: La discriminación, el acoso laboral, acoso sexual y despidos de mujeres embarazadas, continúan ocurriendo pese a las leyes vigentes, por tanto, es preciso realizar inspecciones disuasivas y campañas para promover el respeto pleno de los derechos laborales en el sector público como privado.
- La justicia laboral aún es una aspiración para algunas personas que han sido violentadas en sus lugares de trabajo. Algunas de las razones por las que algunas no denuncian, es desconocimiento de sus derechos, especialmente sus derechos laborales, por temor a represalias, despidos o de otro tipo; muchas veces, quienes

denuncian no reciben un buen trato de las instituciones garantes de derechos. A esto se suma la mora judicial en la resolución de los casos.

#### Recomendaciones:

- Dar cumplimiento a la normativa en materia laboral, especialmente la vinculada a asegurar entornos laborales libres de violencia y de discriminación. Es preciso, además, establecer los mecanismos necesarios contemplados en el marco normativo vigente y convenios internacionales para lograr la igualdad de género en los entornos laborales.
- Al ente rector en materia laboral, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es necesario fortalecer el cumplimiento del mandato constitucional, mejorar las inspecciones disuasivas y campañas para promover el respeto pleno de los derechos laborales en el sector público como privado.

## Contexto de trabajo de las mujeres en Honduras

Datos publicados por el Sistema de Naciones Unidas de Honduras, describen la economía de este país como altamente dependiente del flujo de remesas, ya que representan más del 20% de su Producto Interno Bruto. El 18.0% de los hogares dependen de las remesas como única fuente de ingresos<sup>26</sup> y a la fecha, las caravanas de personas migrantes hacia Estados Unidos, continúan cada año. Ese contexto refleja en parte el panorama sombrío del empleo en Honduras para un amplio sector poblacional, principalmente las mujeres y personas jóvenes.

Agrega el mismo documento de Naciones Unidas, que las exportaciones están principalmente compuestas de productos agrarios y textiles, ya que es una economía con fuerte actividad agrícola, pero además con alta cantidad de mano de obra empleada en maquila. El subempleo afecta al 48% de la población ocupada y particularmente a las mujeres y jóvenes. Más de 500 mil hogares viven de la agricultura como sector principal, buena parte de ellos realizando agricultura de subsistencia.<sup>27</sup>

En 2019, apunta el mismo informe, que la población bajo el nivel de pobreza se situaba en el 59.3%, existiendo brechas relevantes entre áreas geográficas urbanas (52.5%) y rurales (68.2%). La pobreza extrema afecta al 36,7% de la población, 21.0% en zonas urbanas y 57.2% en zonas rurales. Honduras sigue enfrentando importantes desafíos en materia de derechos humanos, incluidos no sólo altos niveles de pobreza, sino también violencia, impunidad, discriminación, inseguridad alimentaria, vulnerabilidad ambiental, por ejemplo.

En noviembre de 2020, las tormentas Eta y Iota generaron cuantiosas pérdidas en el sector productivo, infraestructura vial, equipamiento social, agua y saneamiento, servicios de

---

<sup>26</sup> Naciones Unidas. Marco de Cooperación de Las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible Honduras 2022-2026. [https://unsdg.un.org/sites/default/files/2021-11/Honduras\\_Cooperation\\_Framework\\_2022\\_20226.pdf](https://unsdg.un.org/sites/default/files/2021-11/Honduras_Cooperation_Framework_2022_20226.pdf)

<sup>27</sup> Idem

salud, red de comunicaciones y transporte terrestre y aéreo. Se estima que alrededor de 437.000 personas y 90,000 viviendas fueron afectadas directamente por ambas tormentas.<sup>28</sup>

Todos estos elementos han aumentado la pobreza en los últimos años, tal como lo demuestra la Encuesta Permanente de Hogares con Propósitos (EPHPM, 2021).

Tabla 5. Hogares por nivel de pobreza, 2014- 2021. EPHPM 2021

Hogares por nivel de pobreza Periodo 2014- 2021 (Porcentaje)					
	Total	No pobres	Pobres		
			Total	Relativa	Extrema
2014	100	55.7	44.3	22.9	21.4
2015	100	54.0	46.0	24.0	22.0
2016	100	56.1	43.9	22.6	21.2
2017	100	55.5	44.5	24.7	19.8
2018	100	57.3	42.7	23.3	19.4
2019	100	59.9	40.1	20.6	19.5
2021	100	46.0	54.0	25.1	28.9

La información sobre el proceso, así como de las actualizaciones a la metodología y los resultados revisados, está disponible en el sitio <https://www.ine.gob.hn/V3/ephpm/>

Fuente: <https://www.ine.gob.hn/V3/ephpm/>

## Empleo

Las medidas tomadas para enfrentar la crisis sanitaria por el COVID provocaron una ralentización o disminución de las actividades económicas, aumento de despidos y la reducción de los ingresos y el consumo, afectando fuertemente al sector empresarial. Muchas micro y pequeñas empresas, así como el 70% de la fuerza laboral de Honduras, operan en el sector informal, por lo que no han podido tener acceso a las medidas tomadas por el Gobierno para contener la crisis socio-económica.

<sup>28</sup> Naciones Unidas. Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible Honduras 2022-2026

Las estadísticas oficiales señalan que el empleo en la informalidad es un rasgo importante del mercado laboral hondureño, por tanto, el impacto de la crisis se refleja en incremento del desempleo y la baja de ingresos laborales, especialmente de las personas en los sectores más precarios, como las maquilas, y en las poblaciones más pobres.

#### Participación de las mujeres en el mercado laboral

En Honduras, el 72.5% de las mujeres que trabajan lo hacen en el sector terciario, frente al 34.4% de los hombres. Las mujeres tienen menor acceso a servicios de protección social, soportan una carga laboral desproporcionada en la economía asistencial o de cuidado en particular en el caso de cierre de escuelas o de centros de atención.<sup>29</sup>

Según datos de la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM 2021), de 5 millones de mujeres habitantes en Honduras, 1,548,970 se encuentran ocupadas en diferentes ramas de actividad entre las que destacan: Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas (400,027); Manufactura (292,172); Actividades de los hogares como empleadores, actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios ( 128,751); Actividades de alojamiento y de servicio de comidas (151,105) y Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (135, 627), entre otros.

**Tabla 6. Personas ocupadas, por rama de actividad, desagregado por actividad con mayor porcentaje de ocupados. EPHPM 2021**

<b>Personas ocupadas</b>	Hombres	Mujeres
<b>Total</b>	2,173,399	1,548,970
<b>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</b>	691,324	135, 627
<b>Comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos automotores y motocicletas</b>	347,354	400,027
<b>Construcción</b>	289,983	3,899
<b>Manufactura</b>	275,074	292,172
<b>transporte y almacenamiento</b>	118,200	11,134
<b>Actividades de alojamiento y de servicio de comidas</b>	50,125	151,105
Elaboración propia con datos de la EPHPM		

<sup>29</sup> OIT. 2020. COVID – 19 y el Mundo del Trabajo: Punto de partida, respuesta y desafíos en Honduras. [https://www.ilo.org/sanjose/WCMS\\_755523/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/sanjose/WCMS_755523/lang--es/index.htm)



En el caso de los hombres, los ocupados son 2,173,399, más de medio millón 624,429 en relación con las mujeres. Las ramas de producción en las que se encuentran son: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (691,324); Comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos automotores y motocicletas (347,354); Construcción (289,983); Manufactura (275,074) y transporte y almacenamiento (118,200).

### Brechas laborales

En el año 2019, la tasa de desempleo de las mujeres (8.1%) sobrepasó en 4 puntos porcentuales la tasa de desempleo de los hombres (4.2%), brecha que en los últimos años ha crecido de manera importante. Las y los jóvenes (15 a 24 años) registraron una tasa de desempleo del 11.3% frente a una tasa de 4.1% para los de 25 años y más. Al igual que en el caso de hombres y mujeres, la brecha en el desempleo entre jóvenes y personas adultas se ha venido ampliando de manera consistente y se espera que se profundice aún más con la crisis generada por la pandemia. Frente a una contracción económica, son las personas jóvenes, quienes enfrentarán más dificultades para encontrar un empleo.<sup>30</sup>

La pandemia ha aumentado la brecha de desigualdad de género en todos los ámbitos y aumenta los riesgos de mujeres y niñas que ya se encontraban en situación de riesgo antes de la crisis actual.

### Violencia laboral e incumplimiento de derechos laborales

La crisis sanitaria y económica acentuó la vulnerabilidad de los derechos laborales en Honduras y las desigualdades estructurales de las mujeres. Organizaciones locales y organismos de derechos humanos señalan que la crisis económica y social derivada de la pandemia del COVID 19 y fenómenos climáticos que afectaron Honduras en el año 2020, reiteran la necesidad de atender las desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres asalariadas de la maquila y de otras poblaciones en condición de vulnerabilidad.

---

<sup>30</sup> OIT. 2020. COVID – 19 y el Mundo del Trabajo: Punto de partida, respuesta y desafíos en Honduras. [https://www.ilo.org/sanjose/WCMS\\_755523/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/sanjose/WCMS_755523/lang--es/index.htm)

En ese contexto, gran parte de la población asalariada se vio afectadas de manera directa e indirecta por suspensiones laborales, cierres temporales de oficinas estatales responsables de la protección de los derechos laborales, el debilitamiento institucional ante el empresariado y pérdida de autonomía gubernamental en las Zonas de Empleo y Desarrollo Económico (conocidas como ZEDEs).<sup>31</sup> Estas últimas derogadas en abril de 2022, con la llegada de la actual presidenta Xiomara Castro.

#### Situación de las trabajadoras en la maquila

La Asociación Hondureña de Maquiladores, señala que alrededor de 179,762 personas trabajan en el sector de maquila, que se diversifica en diferentes rubros, entre textiles, arneses, centros de llamada y comercio; este rubro paga cerca de 35 mil millones de lempiras en sueldos y salarios. La maquila representa el 40% del PIB, con un valor agregado de unos 1500 millones de dólares y que, además, es una industria que ocupa bienes y servicios de muchas otras empresas, la industria textil es la que más empleos genera, directos e indirectos.<sup>32</sup>

Un buen porcentaje de empleos los ocupan las mujeres, quienes reciben un salario de L7,652.46 más o menos unos \$310.44. Siendo la maquila textil uno de los sectores que más empleo genera para las mujeres, la Colectiva de Mujeres Hondureñas (Codemuh), lamentó que debido al tipo de trabajo que realizan: movimientos repetitivos y largas jornadas de trabajo, muchas mujeres sufren graves daños a su salud y han adquirido enfermedades profesionales como trastornos musculoesqueléticos.

En mayo de 2021, la Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH), presentó los resultados del “Diagnóstico sobre las afectaciones en salud física, emocional, económicas y sociales de la pandemia Covid-19 en trabajadoras de la industria de la confección”. Estudio realizado

---

<sup>31</sup> <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/index.php/category/boletines/honduras-boletines/>

<sup>32</sup> <http://www.ahm-honduras.com/>

entre octubre 2020 y marzo 2021, que analiza el impacto de las políticas laborales aprobadas por el Gobierno en el contexto de la pandemia por el Covid-19 y cómo estas afectaron la salud psicoemocional y social de las obreras.

También identificó que el 75% de las trabajadoras participantes del estudio, están experimentando efectos directos e indirectos de la desprotección que ha causado las decisiones gubernamentales. El 73% percibe que su situación de salud ha empeorado, tanto física como emocionalmente, debido a los cambios en el contexto laboral y a la pandemia misma, haciendo más críticas las enfermedades que ya tenían, previo a la crisis sanitaria (64%), o las ha llevado a contraer nuevas enfermedades (55%). El estudio afirma que los efectos de la crisis laboral y de salud, están afectando la salud psicoemocional de la mayoría de las mujeres obreras en Honduras.<sup>33</sup>

María Luisa Regalado, directora de CODEMUH, señala que aprovechando la suspensión de labores debido a la contención del COVID 19, muchas empresas realizaron despidos injustificados en la maquila; es así que mujeres con enfermedades profesionales fueron despedidas con la promesa de llamarles a futuro, sin embargo, al cierre del año 2021 se encuentran desempleadas, pese a tener Dictámenes de Reubicación Laboral y de Calificación de Enfermedades Profesionales y/o que los tienen en proceso.

“Algunas tienen problemas de salud, enfermedades de base como la hipertensión o diabetes, otras tienen problemas de trastornos musculoesqueléticos, pero si las reubican, hay áreas donde se pueden desempeñar, sin embargo, las tienen suspendidas con la promesa de que las van a llamar, pero mientras tanto, estas mujeres están enfermas, sin trabajo y sin dinero”, afirmó Regalado al Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral.

---

<sup>33</sup> <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/wp-content/uploads/2021/06/Observatorio-CA.-de-Violencia-laboral-Honduras-No.2-abril-junio-2021.pdf>

A la fecha, esa organización lidera diferentes demandas en los juzgados laborales, una por 50 personas (casos individuales) y otras dos demandas colectivas, con 29 personas, ya que “las empresas no quieren acatar los dictámenes de salud, algunas lo han hecho a presión, pero no por la voluntad de respetar los derechos laborales.

En enero de 2020, antes de la pandemia, también había presentado 105 casos de trabajadoras que habían solicitado dictámenes de reubicación y que no se los han emitido; además de abogar ante la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social, por 41 personas que sí tienen el dictamen de reubicación, pero que no les han reubicado en un nuevo puesto de trabajo. En septiembre de 2021, presentaron 30 casos más documentados donde las trabajadoras han solicitado la reubicación laboral y ni la Secretaría del Trabajo ni las empresas lo han hecho”.<sup>34</sup>

Esa cronología describe parte de las violaciones a los derechos humanos de las trabajadoras, que aparte de estar con enfermedades adquiridas en el trabajo, están sin empleo, por lo que exigen que las empresas respeten los dictámenes de salud y que las mujeres que han sido diagnosticadas con enfermedades profesionales sean reubicadas.

Una investigación realizada por el Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH), señala que el impacto de la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) el 11 de marzo de 2020, se ha hecho sentir en los movimientos sociales y en las organizaciones sindicales. “El cierre de empresas y el despido de una buena parte de la masa laboral y de sus líderes, la flexibilización de las relaciones laborales y los cambios en las normas laborales, pueden estar presentes en distintos escenarios que se anuncian<sup>35</sup>.

---

<sup>34</sup> Entrevista realizada a María Luisa Regalado, directora de Codemuh por el Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral, en mayo de 2022.

<sup>35</sup> <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/wp-content/uploads/2021/09/Violacion-a-otros-derechos-laborales-Honduras.pdf>

Agregó EMIH, que a la par de las implicaciones profundas en el crecimiento económico y el desarrollo de los países, se estaría configurando mayor precarización del mundo del trabajo, con el incremento de las brechas de desigualdad e inequidad, y de las dificultades para el acceso de la juventud al empleo formal; también cabe la posibilidad de abrir las puertas a un mercado de trabajo paralelo, cuya característica principal sería una fuerte disminución de los derechos laborales”.

De igual forma, reportó violaciones a derechos desde que reiniciaron labores en las fábricas; debido a que algunas gerencias trataron de imponer decisiones de manera unilateral, como el canje de derechos adquiridos (vacaciones, feriados, decimocuarto mes de salario y bono educativo, entre otros) por el tiempo en cuarentena. Y más recientemente, violaciones a medidas de higiene y seguridad, y de los protocolos de bioseguridad elaborados por la Secretaría de Trabajo para aplicar en los centros de trabajo. La crisis ha favorecido la contratación temporal, sin el goce de derechos, para suplir al personal en situación de riesgo; también el despido de personas con enfermedades profesionales diagnosticadas, todo lo cual anuncia un proceso de precarización y desregulación laboral, con la excusa de la pandemia.

### Conclusiones y recomendaciones

El estado de los indicadores socio económicos y laborales de las mujeres, muestran de manera precisa la problemática del empleo en Honduras, acentuando la inseguridad alimentaria, la pobreza y la migración.

En consecuencia, para la actual gestión presidencial debe ser prioridad la generación de empleo, especialmente en sectores como el agropecuario y de servicios, orientado a dar oportunidades de trabajo a la población hondureña, sin distinción de afiliación política, especialmente aquellos con un bajo nivel de cualificación, generando espacios acordes a las

necesidades y capacidades laborales, haciendo el mejor uso de los recursos productivos con que cuenta el país, de tal forma que contribuya de manera sostenida al mejoramiento de la calidad de vida de la población.<sup>36</sup>

La práctica ha demostrado que las marcas globales de ropa y calzado que contratan maquilas, pueden asumir responsabilidad e incidir para que las fábricas instaladas en Centroamérica pagaran salarios durante la pandemia<sup>37</sup>. De manera similar deben asegurar que el personal reciba un salario digno, acceso a la seguridad social en las maquilas y que estas atiendan los dictámenes de salud para que las mujeres diagnosticadas con enfermedades profesionales, sean reubicadas respetando así su derecho al empleo.

Después de salir de un periodo convulso para la sociedad hondureñas, las autoridades electas deben atender la demanda social de construir de manera participativa, políticas de empleo construidas con base al diálogo social, orientadas a la igualdad de género, que promuevan transiciones justas (de la informalidad a la formalidad, de empleos precarios a empleos decentes, hacia empleos y actividades económicas más amigables con el ambiente), atendiendo la alta vulnerabilidad ambiental.<sup>38</sup>

Es preciso impulsar políticas de empleo donde se promuevan nuevas oportunidades de desarrollo y crecimiento para las personas trabajadoras, por ejemplo, impulsar la transformación digital del país para contribuir a la mejora de la productividad, creación de nuevos y mejores empleos, ayudar a mitigar el cambio climático, fomentar la inclusión, transformar las instituciones públicas, mejorar el acceso a los servicios públicos y eliminar las brechas de género.<sup>39</sup>

---

<sup>36</sup> Boletín Oficial de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras Nov. 2021.

<sup>37</sup> <https://www.maquilasolidarity.org/es/red-global-hacen-un-llamado-las-marcas-garantizar-que-trabajadorases-reciban-su-pago-completo>

<sup>38</sup> OIT. 2020. COVID – 19 y el Mundo del Trabajo: Punto de partida, respuesta y desafíos en Honduras

<sup>39</sup> Idem

Es importante que el Estado hondureño, a través de las Secretaría de Trabajo, incorpore en sus planes de gobierno, las agendas de las trabajadoras y colectivos de personas trabajadoras, para cumplir y hacer cumplir los derechos laborales, tomando en cuenta que estos son irrenunciables y no negociables, especialmente en escenarios cuando la pérdida del trabajo y la reducción de ingresos impacta gravemente la autonomía económica de las mujeres e incrementa la pobreza.

## Situación de los derechos laborales de las mujeres en Nicaragua

### Indicadores económicos

Una de las mayores dificultades en el actual contexto nicaragüense es la falta de estadísticas oficiales actualizadas o generadas por organismos no gubernamentales, ya que la actual crisis política y social que afecta a la ciudadanía de ese país, dificulta, cada vez, más el ejercicio y defensa de los derechos laborales.

Desde 2018, cientos de organizaciones no gubernamentales, universidades y espacios cívicos ciudadanos han sido cerrados de manera arbitraria por el gobierno; al menos 80 organizaciones feministas fueron cerradas, incluyendo el Movimiento de Mujeres María Elena Cuadra. Así como sus sedes y bienes, fueron confiscados por las autoridades. Además de las implicaciones directas en el empleo para el personal contratado de manera permanente y temporal, los cierres han afectado la defensa de las mujeres trabajadoras, especialmente de la maquila.

Pese a ello, las estadísticas oficiales sostienen que la actividad económica nicaragüense se mantiene en la trayectoria de crecimiento iniciada en 2021, según el Banco Central de Nicaragua. “A febrero de 2022, de acuerdo con el Índice Mensual de la Actividad Económica (IMAE), la actividad económica prosiguió por la senda del crecimiento, especialmente las actividades de los sectores primario y servicios, de forma que las actividades productivas continuaron siendo estimuladas por la demanda externa hacia productos agrícolas, pecuarios y de la industria alimenticia, además de la producción de oro. A febrero del mismo año, la variación acumulada del IMAE se ubica en 6.1 por ciento, reflejando mayor dinamismo en las actividades de minas y canteras (21.4%), hoteles y restaurantes (20.0%), energía y agua (11.8%), comercio (9.0%), industria manufacturera (6.4%), pesca y acuicultura (5.4%) y construcción (5.2%).”<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Banco Central de Nicaragua. Estado de la economía y perspectivas. Mayo de 2022.



El Banco Central de Nicaragua (BCN) publicó el 21 de marzo de 2022, las “Estadísticas de Comercio Exterior” correspondiente a enero de ese año, las cuales destacan que las exportaciones e importaciones totales continuaron con el dinamismo registrado en 2021; observándose que el aumento de las importaciones fue superior al aumento de las exportaciones. Como resultado de lo anterior, el déficit comercial total (mercancías + zona franca) también se incrementó con respecto a 2021.

Las exportaciones totales incluyendo las realizadas por las zonas francas, totalizaron 646.7 millones de dólares en enero de 2022, lo cual significó un crecimiento de 33.0 por ciento en el último año, el aumento se explica tanto por los volúmenes exportados (14.5%) como en precios (14.9%). El sector agropecuario contribuyó con 52.9 por ciento (US\$39.2 millones) del aumento de las exportaciones del mes, seguido del sector de manufactura con 35.2 por ciento (US\$26.1 millones) y minero con 15.6 por ciento (US\$11.5 millones). Esas cifras indican el peso del sector manufacturero, incluyendo la maquila textil.

Con relación a las exportaciones brutas de zona franca, estas sumaron 319.9 millones de dólares, siendo 37.0 por ciento mayores a las registradas a enero de 2021 (US\$233.5 millones), lo cual continúa siendo soportado por mayores exportaciones de textiles, arneses y aceite de palma africana.<sup>41</sup>

## Empleo

Según datos oficiales el Banco Central de Reserva, el empleo fue impactado por los efectos de la pandemia del COVID-19 en el mercado laboral, que ha generado una recomposición entre la oferta y la demanda de trabajo, dando lugar una reducción de la tasa de participación laboral.

En correspondencia con el crecimiento económico, la tasa de desempleo continuó bajando y el empleo formal continuó aumentando, aunque en general el mercado laboral sigue con cierto rezago al ritmo de la actividad económica.

---

<sup>41</sup> [https://www.bcn.gob.ni/sites/default/files/noticias/notas\\_prensa/2022/np\\_ce210322.pdf](https://www.bcn.gob.ni/sites/default/files/noticias/notas_prensa/2022/np_ce210322.pdf)

Datos preliminares de la Encuesta Continua de Hogares (ECH), la tasa de desempleo se ubicó en 4.2 por ciento en el primer trimestre de 2022, siendo 0.6 puntos porcentuales inferior a la observada en el primer trimestre de 2020 (4.8%), previo a la pandemia. A su vez, la tasa global de participación laboral al primer trimestre de 2022 fue de 66.9 por ciento, reflejando rezagos en la recuperación.<sup>42</sup>

Debe tomarse en cuenta que parte de la mano de obra nicaragüense labora en las zonas francas, las cuales, a marzo de 2022, se ubican en 51, ubicadas en 10 departamentos del país, principalmente en la capital Managua, que alberga el 41.18% de las fábricas, como se detalla en el siguiente cuadro.

<b>Tabla 7. Nicaragua. Parques industriales por ubicación geográfica, marzo 2022</b>		
<b>Departamento</b>	<b>Número de zonas francas</b>	<b>Participación porcentual</b>
<b>Managua</b>	21	41.18
<b>Masaya</b>	7	13.73
<b>Carazo</b>	4	7.84
<b>Matagalpa</b>	2	3.92
<b>Chinandega</b>	4	7.84
<b>León</b>	3	5.88
<b>Granada</b>	2	3.92
<b>Estelí</b>	6	11.76
<b>Madriz</b>	1	1.96
<b>Rivas</b>	1	1.96
<b>Total</b>	51	99.99
<b>Elaboración propia con datos e CNZF</b>		

<sup>42</sup> Banco Central de Nicaragua. Estado de la economía y perspectivas. Mayo de 2022.

Gráfico 11. Número de Parques industriales por ubicación geográfica en Nicaragua, a marzo de 2022.

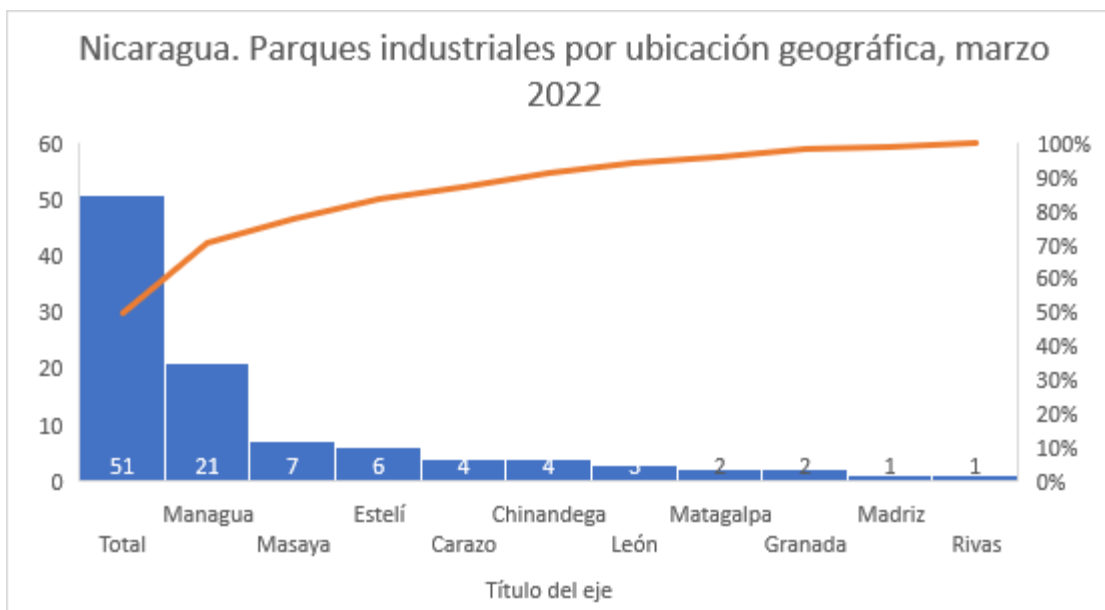


Tabla 8. Nicaragua. Empresas usuarias por sector industrial, marzo 2022.

Sector industrial	Número de empresas	Participación porcentual
Agroindustria	28	12.90%
Arneses Automotrices	5	2.30%
Otros <sup>a</sup>	39	17.97%
Servicios Tercerizados	32	14.75%
Tabaco	39	17.97%
Textil-Vestuario	74	34.10%
<b>Total</b>	<b>217</b>	<b>100.00%</b>

Elaboración propia con datos e CNZF

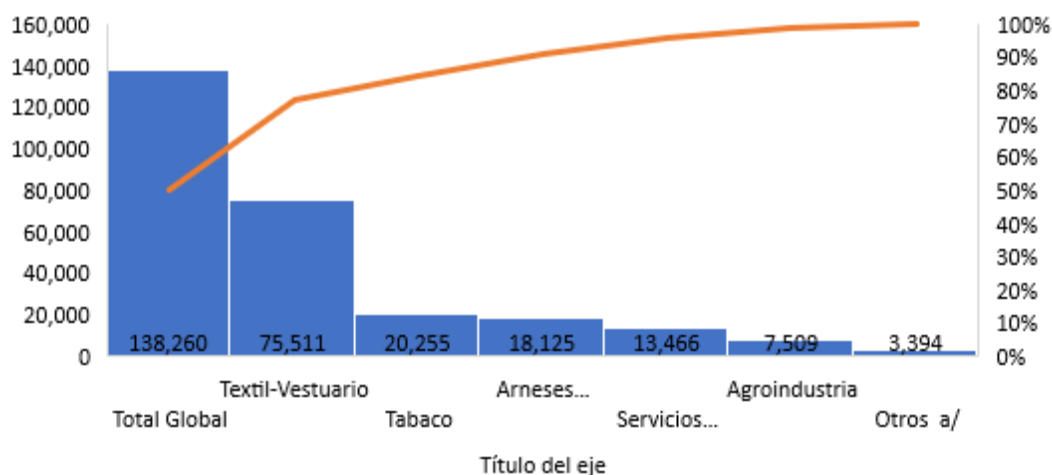
La categoría de otros comprende el alquiler de maquinaria, ventas de accesorios, insumos médicos, productos de metal, fabricantes, ensamblados, extracción y elaboración de productos varios; joyas, residuos sólidos, bolsas plásticas, papel, fibra de vidrio, derivados de la sangre bobina, plástico, plomo,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

Tabla 9. Nicaragua. Cantidad de empleos generados en zonas francas, a marzo de 2022.

Sector industrial	Número de empleos	Participación porcentual
Agroindustria	7,509	5.43%
Arneses Automotrices	18,125	13.11%
Otros	3,394	2.45%
Servicios Tercerizados	13,466	9.74%
Tabaco	20,255	14.65%
Textil-Vestuario	75,511	54.62%
<b>Total Global</b>	<b>138,260</b>	<b>100.00%</b>

Elaboración propia con datos e CNZF

Gráfico 12. Nicaragua. Número de empleos por sector industrial, marzo 2022



Con respecto al empleo en zonas industriales de zonas francas, estas proveen alrededor de 138,260, mientras que solo el rubro textil y vestuario, emplea a 75,511 personas.

No se cuenta con el dato desagregado por sexo a 2022, pero en 2019, el INSS reportó que, en las zonas francas, mayormente dedicadas a la confección de prendas de vestir, el 51.8 por ciento de asegurados son hombres y 48.2 por ciento mujeres<sup>43</sup>.

### Seguridad social

Sobre la afiliación al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), en abril de 2022, alcanzó un total de 790,555 personas trabajadoras. La afiliación al INSS aumentó con respecto a abril de 2021 en 35,793 asegurados (4.7%), y respecto a diciembre de 2021 en 20,601 cotizantes, presentando un crecimiento acumulado de 2.7 por ciento.

En términos de regímenes, la mayor afiliación proviene del régimen integral (93.8% del total), seguido del facultativo (6.2% del total). Por actividad económica, a abril de 2022, los mayores incrementos en la afiliación al INSS en términos de variación absoluta con respecto a abril de 2021 se registran en la industria manufacturera, seguido de comercio, transporte y sector financiero. En el caso de la intermediación financiera, se registró un crecimiento interanual de 4.7 por ciento, con un aumento en términos absolutos de 3,313 afiliados, lo cual está en línea con la recuperación mostrada el sector a principios de 2022.<sup>44</sup>

No se cuenta con el número desagregado por sexo a la fecha, sin embargo a diciembre de 2020, el número de personas aseguradas, sumaba 723,206, de las cuales 57.0 por ciento corresponde a hombres (412,209) y 43.0 por ciento a mujeres (310,997); estructura que se ha mantenido similar en los últimos años<sup>45</sup>.

---

<sup>43</sup> [https://inss-princ.inss.gob.ni/images/anuarios/Anuario\\_Estadstico\\_2020.pdf](https://inss-princ.inss.gob.ni/images/anuarios/Anuario_Estadstico_2020.pdf)

<sup>44</sup> Banco Central de Nicaragua. Estado de la economía y perspectivas. Mayo de 2022. Pág. 15

<sup>45</sup> [https://inss-princ.inss.gob.ni/images/anuarios/Anuario\\_Estadstico\\_2020.pdf](https://inss-princ.inss.gob.ni/images/anuarios/Anuario_Estadstico_2020.pdf)

A ese año, el departamento de Managua concentraba 47.6% de personas aseguradas, seguido de los departamentos occidentales de Chinandega y León con 7.3 y 6.3 por ciento respectivamente. El departamento de Masaya cerró con 6.0 por ciento, Estelí 5.7 por ciento y Matagalpa 5.0 por ciento. Entre los departamentos de menor población asegurada se encuentran: Río San Juan 0.9 por ciento, Boaco y Madriz con 1.0 por ciento respectivamente.

Tabla 10 . Nicaragua. Personas aseguradas activas, desagregadas por sexo y departamento, a diciembre 2020.

Departamento	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Boaco	3,877	3,518	7,395
Carazo	9,809	8,711	18,520
Chinandega	33,558	19,229	52,787
Chontales	8,641	6,388	15,029
Estelí	21,251	20,160	41,411
Granada	9,753	6,290	16,043
Jinotega	8,453	7,360	15,813
León	24,613	21,250	45,863
Madriz	3,493	4,074	7,567
Managua	198,141	145,976	344,117
Masaya	24,826	18,808	43,634
Matagalpa	20,195	15,785	35,980
Nueva Segovia	7,585	6,688	14,273
RACCN	10,716	7,257	17,973
RACCS	12,415	9,123	21,538
Río San Juan	3,915	2,634	6,549
Rivas	10,968	7,746	18,714
<b>Total</b>	<b>412,209</b>	<b>310,997</b>	<b>723,206</b>

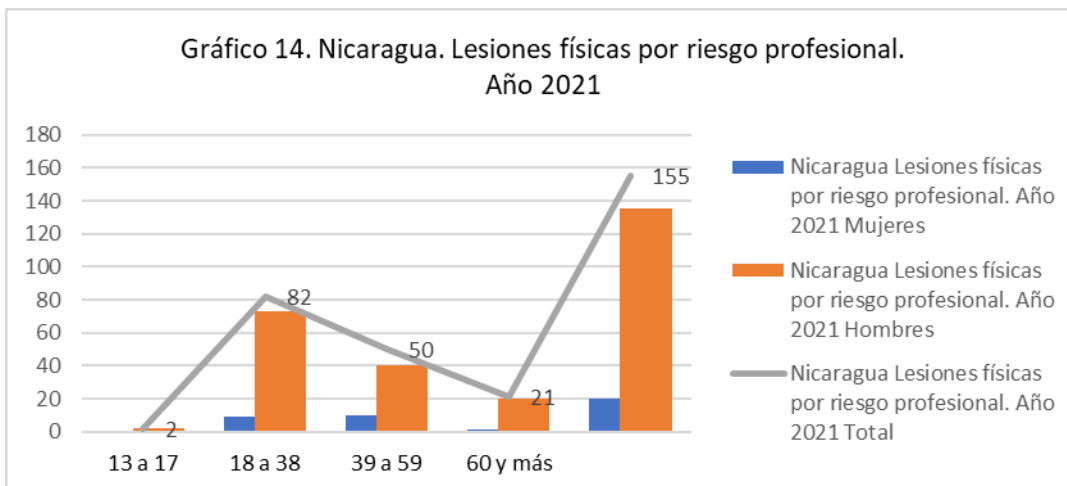
Siempre en 2020, los tipos de pensiones más representativos fueron las pensiones de incapacidad, parcial, con 60.5 por ciento; y total, 23.1 por ciento, ya que en ellas se agrupan 8 de cada 10 pensionados de Riesgos Profesionales. Por sexo, el 59.0 por ciento pertenecen a hombres y 41.0 a mujeres. Los departamentos con mayor concentración de personas pensionadas son Managua con 39.0 por ciento, Chinandega 21.6 y León 9.4 por ciento,

mientras que los 14 departamentos restantes acumulan 29.9 por ciento. Los departamentos con menos pensiones son Boaco, Nueva Segovia, Río San Juan y Madriz.

**Tabla 11. Nicaragua Lesiones físicas por riesgo profesional. Año 2021**

Riesgo profesional	Mujeres	Hombres	Total
13 a 17		2	2
18 a 38	9	73	82
39 a 59	10	40	50
60 y más	1	20	21
	20	135	155

Elaboración propia a partir de datos publicados en [https://inss-princ.inss.gob.ni/images/anuarios/Anuario\\_Estadstico\\_2020.pdf](https://inss-princ.inss.gob.ni/images/anuarios/Anuario_Estadstico_2020.pdf)



[https://inss-princ.inss.gob.ni/images/anuarios/Anuario\\_Estadstico\\_2020.pdf](https://inss-princ.inss.gob.ni/images/anuarios/Anuario_Estadstico_2020.pdf)

En 2020, el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social informó que las actividades económicas que presentan el mayor índice de ocurrencia de accidentes y riesgos profesionales, se encuentran administración pública 25.8 por ciento, industria manufacturera 21.2, agricultura 12.7 y comercio 9.5 por ciento de los casos reportados.

En cuanto a la mayor proporción de accidentes de trabajo ocurren en el lugar de trabajo del asegurado, correspondiendo a este grupo 69.6 por ciento del total de casos. La mayor frecuencia de eventos reportados, tanto accidentes de trabajo como enfermedades profesionales, afecta principalmente a los hombres con 64.8 por ciento de incidencia probablemente porque las actividades de mayor riesgo sean ejecutadas por los asegurados de este sexo.

El número de accidentes y enfermedades reportadas según el departamento de ocurrencia, presenta una distribución acorde a la población cubierta en la mayoría de los departamentos, siendo Managua el primer lugar con 13,727, Chinandega con 2,650 y León 1,761. Los departamentos de menor ocurrencia son Boaco con 219 casos y Madriz con 134.<sup>46</sup>

Los números indican que al año 2020, se reportaron un total de 18,235 accidentes de trabajo y 99 enfermedades profesionales en hombres; mientras que en mujeres se registraron 9,848 accidentes de trabajo y 126 enfermedades profesionales. El cuadro a continuación detalla los números antes expuestos, reiterando una vez más la necesidad de fortalecer el acceso a la seguridad social a la población trabajadora.

Tabla 12. Nicaragua. Número de accidentes y enfermedades profesionales, desagregadas por calificación y sexo. Año 2020.

Sexo	Calificación				Total
	Accidente		Total Accidentes	Enfermedad profesional	
	Trabajo	Trayecto			
Hombre	13,568	4,667	18,235	99	18,334
Mujer	5,982	3,866	9,848	126	9,974
<b>Total</b>	<b>19,550</b>	<b>8,533</b>	<b>28,083</b>	<b>225</b>	<b>28,308</b>

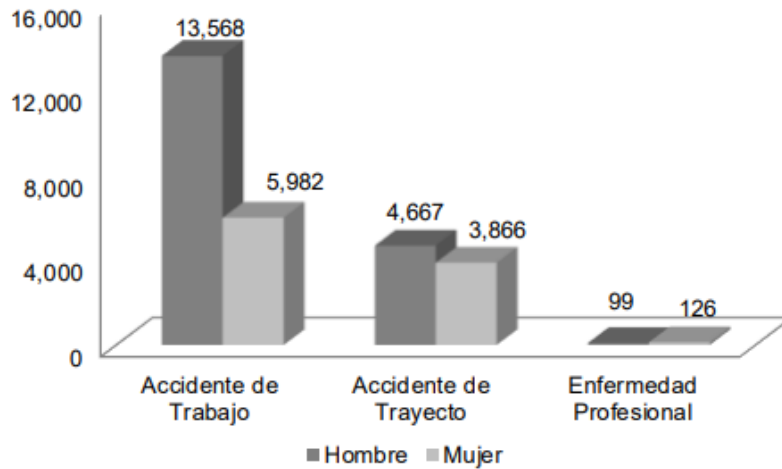
<sup>46</sup> [https://inss-princ.inss.gob.ni/images/anuarios/Anuario\\_Estadstico\\_2020.pdf](https://inss-princ.inss.gob.ni/images/anuarios/Anuario_Estadstico_2020.pdf)



Tabla No 13. Nicaragua. Número de accidentes laborales. Año 2020.

**Accidentes y enfermedades profesionales, por calificación y sexo**

(número de personas)



Fuente: INSS - Dirección General de Prestaciones de Salud.

Forma del Accidente	Calificación		Total
	Trabajo	Trayecto	
Atrapamiento por objetos	1,547	212	1,759
Caída de objeto manual	1,233	112	1,345
Caída de personas	5,359	3,877	9,236
Choque contra objetos	1,364	1,945	3,309
Contacto con sustancias u objetos nocivos	454	11	465
Derrumbes y desplomes	32	-	32
Esfuerzo físico excesivo	780	27	807
Exposición a sustancias químicas	165	3	168
Falsos movimientos corporales	2,309	636	2,945
Otros	420	166	586
Otras formas de accidente	5,887	1,544	7,431
<b>Total</b>	<b>19,550</b>	<b>8,533</b>	<b>28,083</b>

Fuente: INSS - Dirección General de Prestaciones de Salud.

Tabla No. 14. Nicaragua. Montos de pensiones desagregados por tipo de pensión, sexo y monto anual. Año 2020

**Pensiones ordinarias de IVM concedidas, número y monto anual pagado, por sexo, según tipo de pensión**

(número de pensiones y córdobas)

Tipo de pensión	Sexo				Total	
	Mujeres		Hombres		Número	Monto anual <sup>1/</sup>
	Número	Monto anual	Número	Monto anual		
Invalidez parcial	351	6,455,452.07	547	10,976,592.39	898	17,432,044.46
Invalidez total	295	9,008,501.86	631	19,582,494.16	926	28,590,996.02
Viudez	4,421	79,101,006.93	27	555,349.92	4,448	79,656,356.85
Viudez reducida proporcional	1,043	7,672,053.77	6	44,515.38	1,049	7,716,569.15
Orfandad	2,511	20,928,188.92	2,659	23,124,845.14	5,170	44,053,034.06
Orfandad reducida proporcional	85	320,392.89	106	385,570.49	191	705,963.38
Vejez	3,884	97,398,000.05	5,348	173,867,839.30	9,232	271,265,839.35
Vejez reducida proporcional	2,498	7,808,880.70	3,989	12,527,033.74	6,487	20,335,914.44
Ascendencia	287	5,612,477.29	34	400,378.52	321	6,012,855.81
<b>Total</b>	<b>15,375</b>	<b>234,304,954.48</b>	<b>13,347</b>	<b>241,464,619.04</b>	<b>28,722</b>	<b>475,769,573.52</b>

Nota: 1/ El monto corresponde al pago de pensión inicial y meses atrasados.

Las cifras indican las brechas existentes en la cantidad de mujeres trabajadoras que gozan de pensión y los montos recibidos, ya que como puede apreciarse en la tabla 14, las primeras solo superan a la población masculina en la cantidad de personas pensionadas por viudez, pero no así en las pensiones derivadas de las cotizaciones laborales por ejemplo invalidez y vejez.

Las brechas de género en cuanto a las pensiones recibidas también son significativas. Si bien no se informan cifras individuales, los montos totales divididos entre la cantidad de mujeres (o entre el total de hombres), es sustancialmente inferior a los promedios masculinos. Esto se adapta a la tendencia donde usualmente, las pensiones asignadas a las mujeres son inferiores a las otorgadas a los hombres.

### Acoso sexual

El acoso sexual laboral es una conducta lesiva para el correcto desarrollo de las relaciones de trabajo, es generador de ambientes tóxicos y trasgresor de derechos fundamentales laborales. Comprende comportamientos físicos de naturaleza sexual, que resultan no

deseados por quien los recibe; y conductas verbales de naturaleza sexual, que puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para que la víctima acceda a sostener algún tipo de actividad sexual. También puede incluir comportamientos no verbales de naturaleza sexual y comportamientos basados en el sexo que resultan afectando la dignidad de la persona en el lugar de trabajo<sup>47</sup>.

Nicaragua regula el delito de acoso sexual en El Código Penal vigente, a través de la ley 641. El artículo 174 describe esta conducta como: “Acoso sexual: Quien de forma reiterada o valiéndose de su posición de poder, autoridad o superioridad demande, solicite para sí o para un tercero, cualquier acto sexual a cambio de promesas, explícitas o implícitas, de un trato preferencial, o de amenazas relativas a la actual o futura situación de la víctima, será penado con prisión de uno a tres años. Cuando la víctima sea persona menor de dieciocho años de edad, la pena será de tres a cinco años de prisión”.<sup>48</sup>

De acuerdo al art. 8.g de la Ley N.º 77914. Ley Integral contra la Violencia hacia la Mujer<sup>49</sup>, se define por “Violencia sexual: Toda acción que obliga a la mujer a mantener contacto sexual, físico o verbal, o participar en otras interacciones sexuales, mediante el uso de la fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad o su libertad sexual, independientemente que la persona agresora puede tener con la mujer una relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco.

Espinoza y Pereira, afirman en el artículo “El acoso sexual en el entorno laboral desde una perspectiva jurídica-dogmática”, que el acoso sexual en las relaciones de trabajo de Nicaragua es un riesgo laboral que produce efectos negativos sobre la salud de las y los trabajadores; uno de los problemas más frecuentes es poder esclarecer si realmente se está

---

<sup>47</sup> López Espinoza H. y Pereira A. 2021. El acoso sexual en el entorno laboral desde una perspectiva jurídica-dogmática. Revista de Ciencias Jurídicas No. 155 (1-19) Mayo-agosto de 2021.

<sup>48</sup> Ley 641 “Código Penal”. Publicada en la Gaceta Diario Oficial no. 83, 84, 85, 86 y 87 del 5, 6, 7, 8 y 9 de mayo de 2008.

<sup>49</sup> Ley 779 “Ley Integral contra la Violencia hacia las Mujeres y de Reformas a la Ley 641, Código Penal”. Publicada en la Gaceta Diario Oficial no. 35 del 22 de febrero de 2012.

ante un caso de acoso sexual o es un problema de otra naturaleza, para es necesario tener una visión general de la situación, valorando los contactos físicos o no que se han dado en el caso. Agregan que, este tipo de conductas pertenecen al área penal, pero que, también pueden ser tuteladas en el área preventiva de la inspección del trabajo en el Ministerio de Trabajo, con la finalidad de no llegar a formarse delitos. Asimismo, se establecen pasos para prevenir el acoso sexual: la facilidad de la denuncia, organización de jornadas informativas, y promover a más mujeres en posiciones de dirección.<sup>50</sup>



### Conclusiones y recomendaciones

La escasa información de las instituciones dificulta el análisis económico y laboral de las mujeres, creando vacíos de información ante la falta de datos desagregados por sexo sobre los distintos indicadores socioeconómicos laborales de las mujeres. Situación que se ve agravada por el escenario político de persecución y coacción a las organizaciones defensoras de derechos humanos en Nicaragua.

<sup>50</sup> López Espinoza Hazel y Pereira Alexander. El acoso sexual en el entorno laboral desde una perspectiva jurídica-dogmática. Revista de Ciencias Jurídicas No. 155 (1-19) Mayo-agosto de 2021.

Estas situaciones de acoso contra la organización ciudadana y la defensa de los derechos humanos, acentúan la vulnerabilidad social de amplios sectores en Nicaragua, especialmente de las mujeres trabajadoras que se desempeñan en los rubros más precarios de la economía nicaragüense, por ejemplo, las maquilas.

Por tanto, es preciso que las autoridades nicaragüenses cesen la violencia institucional y reviertan la cancelación de la personería jurídica de las diversas organizaciones no gubernamentales cerradas de manera arbitraria en los últimos meses. Además que impulse las políticas públicas y acciones necesarias para el pleno respeto de los derechos humanos, incluyendo los derechos laborales de las mujeres.

La condiciones de las mujeres muestran amplias brechas de género y desigualdad en áreas como salarios, ingresos, seguridad social y los respectivos derechos derivados de estas como el rubro de pensiones; por tanto es preciso atender las brechas de desigualdad que afectan de manera negativa a las mujeres nicaragüenses en los indicadores de empleo y otros socio-económicos, así como fomentar medidas económicas, sociales y políticas, que atiendan los sectores más excluidos.

## Bibliografía

- Asamblea Legislativa El Salvador.  
<https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/66EC9124-38BB-41E1-B458-A17CE0454076.pdf>
- Asociación de Investigación y Estudios Sociales-ASIES, ONU Mujeres 2021. El progreso de las mujeres en Guatemala, transformar la economía para realizar los derechos.  
[http://asies.org.gt/pdf/el\\_progreso\\_de\\_las\\_mujeres\\_en\\_guatemala.pdf](http://asies.org.gt/pdf/el_progreso_de_las_mujeres_en_guatemala.pdf)
- Asociación de Investigación y Estudios Sociales, ASIES, 2021. La importancia de la Seguridad Social (ASIES, 2021)  
[http://asies.org.gt/pdf/la\\_importancia\\_de\\_la\\_seguridad\\_social](http://asies.org.gt/pdf/la_importancia_de_la_seguridad_social).
- Asociación Hondureña de Maquiladores <http://www.ahm-honduras.com/>
- Boletín Oficial de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras Nov. 2021.  
<https://dircom.unah.edu.hn/sala-de-prensa/boletinunah/>
- Banco Central de Nicaragua. Estado de la economía y perspectivas. Mayo de 2022.  
[https://www.bcn.gob.ni/publicaciones/estado\\_economia](https://www.bcn.gob.ni/publicaciones/estado_economia)
- BCN publica Estadísticas de Comercio Exterior a Enero 2022  
[https://www.bcn.gob.ni/sites/default/files/noticias/notas\\_prensa/2022/np\\_ce210322.pdf](https://www.bcn.gob.ni/sites/default/files/noticias/notas_prensa/2022/np_ce210322.pdf)
- Congreso de Guatemala. Iniciativa de ley para la prevención, atención y sanción de la violencia sexual y psicológica de la mujer dentro de instituciones públicas  
[https://www.congreso.gob.gt/assets/uploads/info\\_legislativo/iniciativas/33d99-5890.pdf](https://www.congreso.gob.gt/assets/uploads/info_legislativo/iniciativas/33d99-5890.pdf)
- DIGESTYC. 2021. Sistema Nacional de Datos, Estadísticas e Información de Violencia Contra las Mujeres. *Informe Semestral de enero - junio 2021*.  
[http://aplicaciones.digestyc.gob.sv/observatorio.genero/informe\\_violencia/violencia\\_laboral\\_2021.aspx](http://aplicaciones.digestyc.gob.sv/observatorio.genero/informe_violencia/violencia_laboral_2021.aspx)

- DIGESTYC. 2021. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2020. <http://www.digestyc.gob.sv/index.php/temas/des/ehpm/publicaciones-ehpm.html>
- DIGESTYC. 2017. Encuesta Nacional de uso del tiempo. [http://aplicaciones.digestyc.gob.sv/observatorio.genero/uso\\_tiempo/index.aspx](http://aplicaciones.digestyc.gob.sv/observatorio.genero/uso_tiempo/index.aspx)
- Instituto Nacional de Estadísticas de Guatemala. 2021. Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2021. <https://www.ine.gob.gt/ine/encuesta-nacional-de-empleo-e-ingresos/>
- Presentación de resultados ENEI (INE 2021) <https://www.ine.gob.gt/ine/wp-content/uploads/2022/03/Presentacion-de-resultados-ENEI.pdf>
- Red Global hacen un llamado a las marcas a garantizar que trabajadoras(es) reciban su pago completo <https://www.maquilasolidarity.org/es/red-global-hacen-un-llamado-las-marcas-garantizar-que-trabajadoras-reciban-su-pago-completo>
- Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS). Anuario Estadístico 2020. [https://inss-princ.inss.gob.ni/images/anuarios/Anuario Estadstico 2020.pdf](https://inss-princ.inss.gob.ni/images/anuarios/Anuario_Estadstico_2020.pdf)
- Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Memoria de labores del IGSS, 2020 y 2021. <https://www.igssgt.org/wp-content/uploads/2021/06/informe-anual-de-labores-2020-IGSS.pdf>
- Memoria de labores Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala 2019-2020 y 2020-2021 <https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/nosotros/rendicion-de-cuentas>
- Ley 641 “Código Penal”. Publicada en la Gaceta Diario Oficial no. 83, 84, 85, 86 y 87 del 5, 6, 7, 8 y 9 de mayo de 2008.
- Ley 779 “Ley Integral Contra la Violencia hacia las Mujeres y de Reformas a la Ley 641, Código Penal”. Publicada en la Gaceta Diario Oficial no. 35 del 22 de febrero de 2012.
- López Espinoza H. y Pereira A. 2021. El acoso sexual en el entorno laboral desde una perspectiva jurídica-dogmática. Revista de Ciencias Jurídicas No. 155 (1-19) Mayo-agosto de 2021. <https://pjenlinea3.poder->

[judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/El%20acoso%20sexual%20en%20el%20entorno%20laboral.pdf](http://judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/El%20acoso%20sexual%20en%20el%20entorno%20laboral.pdf)

- Secretaría contra la violencia sexual, explotación y trata de personas <https://svet.gob.gt/incidencia-delitos-vet-2020/>
- Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral. <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/wp-content/uploads/2021/06/Observatorio-CA.-de-Violencia-laboral-Honduras-No.2-abril-junio-2021.pdf>
- <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/index.php/category/boletines/honduras-boletines/>
- <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/index.php/2022/05/16/atender-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-es-un-imperativo-gubernamental-y-empresarial-en-el-salvador/>
- <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/wp-content/uploads/2021/09/Violacion-a-otros-derechos-laborales-Honduras.pdf>
- OIT. 2020. COVID – 19 y el Mundo del Trabajo: Punto de partida, respuesta y desafíos en Honduras. [https://www.ilo.org/sanjose/WCMS\\_755523/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/sanjose/WCMS_755523/lang--es/index.htm)
- ORMUSA, Mujer y Mercado Laboral 2021. Acceso de las mujeres a la seguridad social en El Salvador, 2022.
- OSN. <http://www.osn.gob.sv/nts-sistemas-gestion-igualdad-genero-ambito-laboral/>
- ONU Mujeres. s.f. Igualdad de remuneración <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/igualdad-de-remuneracion>
- Naciones Unidas, Honduras. Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible Honduras 2022-2026.
- [https://unsdg.un.org/sites/default/files/202111/Honduras\\_Cooperation\\_Framework\\_2022\\_20226.pdf](https://unsdg.un.org/sites/default/files/202111/Honduras_Cooperation_Framework_2022_20226.pdf)
- UNFPA. 2022. Dos de cada tres mujeres sufren violencia sexual en El Salvador. Encuesta Nacional de Violencia Sexual contra las Mujeres realizada 2019. [https://elsalvador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/cuadernos poblacion\\_1\\_unfpa-sv.pdf](https://elsalvador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/cuadernos poblacion_1_unfpa-sv.pdf)





**Observatorio**  
centroamericano  
de violencia laboral

# 2021 INFORME ANUAL OBSERVATORIO CENTROAMERICANO DE VIOLENCIA LABORAL

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.

Móvil: (503) 7989-1839.

Correo electrónico

[ormusa@ormusa.org](mailto:ormusa@ormusa.org)

[comunica@ormusa.org](mailto:comunica@ormusa.org)