



Observatorio
centroamericano
de violencia laboral



Informe anual 2023

**Retos y desafíos en la construcción
de entornos laborales sin violencia y
discriminación.**



Con apoyo de



Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral

Contenido

Introducción	4
Mujeres trabajadoras y violencia laboral en Guatemala.....	5
Desigualdad de género en el mercado de trabajo	7
Brecha en la tasa de desempleo abierto	9
Salarios mínimos	9
Mujeres con menor acceso a la seguridad social.....	10
Accidentes laborales en Guatemala	13
Derechos laborales y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral	16
Acoso Laboral	19
Discriminación Laboral	21
Reflexiones finales.....	24
Recomendaciones	25
Referencias bibliográficas.....	27
El Salvador: amplias brechas de género caracterizan ámbito laboral.....	29
Tasa de participación laboral.....	30
Escolaridad y salarios promedios	31
Ramas de la actividad económica en que se emplean las mujeres	35
Población Económicamente Inactiva (PEI)	36
Trabajo de cuidados no remunerado y uso del tiempo.....	37
Situación de despidos y cierres de empresas en la maquila textil.....	39
Incrementa violencia laboral contra las mujeres en El Salvador.....	42
Conclusiones	44
Recomendaciones	45
Brechas de género, opacidad y crisis económica, marcan panorama laboral nicaragüense en 2023	47
Participación laboral.....	48
Seguridad social.....	50
Maquila y zonas francas	54
Reflexiones finales.....	60
Bibliografía	61
Honduras. Indicadores laborales y violencia laboral.....	63

Ingresos y brechas de género.....	67
Cierres de maquila, desempleo y violación a derechos laborales.....	70
Violencia laboral en cifras	72
Conclusiones:	73
Recomendaciones	75
Bibliografía	77

[HTTPS://OBSERVATORIOCENTROAMERICANODEVIOLENCIALABORAL.ORG](https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org)

Informe anual 2023

Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral

Coordinación

Vilma Vaquerano

Redacción

Vilma Vaquerano

Guadalupe Rodríguez

Patricia Portillo

Daniel Fernández

Cristina Chavarría

Portada y contraportada

Alejandra Hernández

Aprobación final

Jeannette Urquilla, directora ejecutiva de ORMUSA

El Salvador, San Salvador, abril 2024.

Introducción

El Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral es un espacio de la Red de Organizaciones en Solidaridad con las Trabajadoras de la Maquila (REDCAM), para el monitoreo y análisis sobre la violencia laboral en la región centroamericana, con énfasis en la situación que ocurre en zonas francas de Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua.

El Observatorio da a conocer el marco legal, indicadores económicos y laborales de las mujeres, investigaciones, campañas y estudios para exponer las denuncias y demandas de las trabajadoras hacia las autoridades responsables de garantizar el cumplimiento de sus derechos laborales. En tal sentido, comparte este resumen de los principales indicadores económicos de cuatro países de la región: Honduras, El Salvador, Honduras y Nicaragua, a partir de revisión de documentos institucionales, estadísticas solicitadas a instituciones del Estado, entrevistas a defensoras de derechos laborales de las organizaciones que integran la REDCAM.

Algunos aspectos comunes en los países analizados son las frecuentes denuncias de vulneraciones a los derechos laborales y económicos de las trabajadoras, especialmente su derecho a trabajar en ambientes libres de violencia. Otros hallazgos son la desigualdad en los salarios e ingresos entre hombres y mujeres, que está relacionada con la segregación que afecta negativamente a las mujeres los países analizados; bajos niveles de seguridad social, desequilibrio en los montos salariales con relación al costo de la vida. Además, plantea una serie de conclusiones y recomendaciones para las autoridades de los distintos países, a partir de la experiencia e incidencia de las organizaciones.

Agradecemos a agencias de cooperación, que han contribuido a la realización y publicación de este informe anual, especialmente a ICR- BMZ; ISCOD y Generalitat Valenciana, así como a las diferentes personas y organizaciones que han dado un aporte sustancial en la recopilación y análisis de la información.

Mujeres trabajadoras y violencia laboral en Guatemala

Guatemala es el país con mayor población en Centroamérica. Su población se estima en 17,602,431 millones de habitantes en 2023; el 51% (8,942,697) de la población son mujeres, y el 41% (8,659,734) son hombres, según estimaciones y proyecciones de población a largo plazo 1950-2050, elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas de Guatemala.

Guatemala es un país multiétnico, multicultural y multilingüe. Entre los pueblos indígenas con mayor población están Mayas, Garífunas y Xincas. De acuerdo al último Censo Poblacional de 2018, un 43.73% de la población censada se auto identificó como indígena.

Pese a ser un país con gran potencial para generar crecimiento y prosperidad para toda su población, debido a sus recursos naturales y riqueza cultural, posee altas tasas de pobreza y desigualdad, con una numerosa población desatendida, mayoritariamente rural e indígena.

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID), indicó que la medida utilizada para evaluar la desigualdad en la distribución de los ingresos dentro de la población llamada, coeficiente de Gini, durante el año 2019, fue de 50.21. Por tanto, el país enfrenta importantes desafíos para alcanzar una igualdad socioeconómica sustantiva, debido a que la disparidad entre los ingresos de los diferentes estratos sociales es considerable. La atención de estos problemas de desigualdad requiere mecanismos progresivos en la generación y reparto de las diferentes fuentes de ingreso, puesto que este problema impide la movilidad social o el acceso a educación o sanidad en igualdad de condiciones.

Asimismo, el Banco Mundial estima que en 2023 un 55.1% de la población vivía en pobreza. El tamaño de la economía informal representó un 49% del PIB (Producto Interno Bruto), con el 71.1% de la población ocupada empleada en el sector informal. 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.

De acuerdo, al Banco Mundial, las limitadas oportunidades laborales y productivas son algunos de los factores clave que explican la pobreza y desigualdad en Guatemala; situación que conlleva a altas tasas de emigración, dependencia de las remesas, por buena parte de la economía y de los hogares. De hecho, sólo en 2022, el país recibió remesas por un equivalente al 19% del PIB nacional.

En Guatemala, el 71.1% de la población ocupada se encuentra en el sector informal y el 28.9% labora en el sector formal. El sector informal guatemalteco comprende a la población ocupada (PO) que labora como empleadores, empleados y obreros de empresas de menos de 6 personas, trabajadores por cuenta propia o autónoma (excluyendo profesionales y técnicos), familiares no remunerados, o personas ocupadas en servicio doméstico. Su contraparte, el sector formal, está comprendido por la población ocupada que no está en el sector informal.¹

Las tres actividades predominantes a nivel nacional en el sector informal son agricultura con un 34.2%, seguido de comercio con un 28.2%, e industrias manufactureras con un 12.9%. Por el contrario, la actividad económica con menor incidencia en la distribución del empleo a nivel nacional es comunicaciones con 0.1%². A nivel nacional, es decir considerando el sector formal e informal, las actividades predominantes se mantienen destacando comercio y la agricultura e industrias manufactureras, con una leve modificación porcentual según el siguiente gráfico retomado de la ENEI 2022. Estos datos no están desagregados por sexo.

Las tres actividades predominantes a nivel nacional entre la población ocupada (PO) son el comercio y la agricultura^a con un 27.1% de incidencia respectivamente, seguido de la industria manufacturera con un 14.5%. Mientras que la actividad de inmobiliaria es de 0.3%.

^a Se utilizaron categorías abreviadas, descritas en el cuadro B.1

Población ocupada agrupada por actividad económica

— República de Guatemala, ENEI 2022, en porcentaje —



Fuente: INE

1

<https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2023/03/23/202303232142069Odm3oxU9mTY58hkbwzylm7MJop05q.pdf>

² Idem

Desigualdad de género en el mercado de trabajo

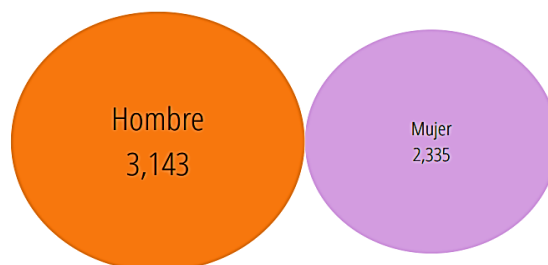
La Declaración Universal de Derechos Humanos en el artículo 23, numerales 2 y 3, establece que: **“Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.** Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

Sin embargo, en Guatemala la brecha salarial de género³ sigue profundizando la inequidad de género. En 2022, las mujeres guatemaltecas ganaban 808 quetzales menos que los hombres, lo que equivale a una brecha salarial del 26%.

Según datos recogidos por la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI – 2022⁴), el salario promedio mensual para los hombres fue de Q 3,143, mientras que para las mujeres fue de Q 2,335 quetzales.

Los datos también muestran un aumento del ingreso promedio mensual respecto de lo presentado por la ENEI – 2021, tanto para los hombres como para las mujeres. Para los hombres, el aumento del salario promedio en 2022 con respecto del 2021 fue del 29.1%, y para las mujeres de 30.6 %.

Promedio de ingreso mensual laboral por sexo
— República de Guatemala, ENEI 2022, en quetzales —



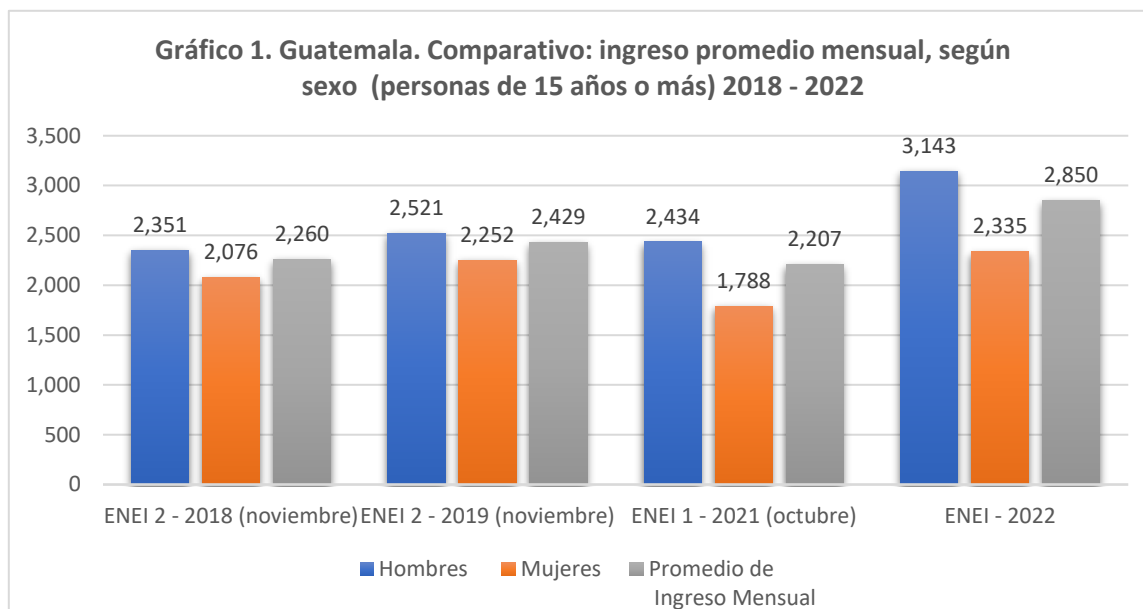
Fuente: INE

No obstante, el gráfico 1 muestra que la brecha salarial se ha ido incrementando, en 2019 fue de 11%, en 2021 incrementó a 27% y en 2022 hubo una leve disminución con respecto a 2021, ya que fue de 26 %.

³ La brecha salarial de género es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres. ONU-MUJERES. <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

⁴ Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2022 (ENEI). Pag.49. <https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2023/03/23/202303232142069Odm3oxU9mTY58hkborwzylm7MJop05q.pdf>

De acuerdo a ONUMUJERES, la igualdad de género no es solamente un derecho humano básico, sino que su logro tiene consecuencias socioeconómicas. El empoderamiento de las mujeres impulsa economías prósperas, estimula la productividad y el crecimiento.⁵



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENEI 2018, 2019, 2021 y 2022.

Sin embargo, en Guatemala, la tasa global de participación laboral de las mujeres es de 22.7%, mientras que para los hombres es de 37.5%, lo que refleja la desigualdad en la contratación y acceso al empleo que afecta a las mujeres.⁶

Históricamente, las mujeres han enfrentado desafíos significativos en el mercado laboral guatemalteco, debido a una serie de factores que incluyen normas culturales arraigadas, desigualdades estructurales y barreras legales.⁷ Entre esas barreras se ubica el trabajo no remunerado que realizan las mujeres a través del cuidado niñez, tareas domésticas y otros quehaceres vinculados al ámbito familiar.

Como parte de esas normas culturales, la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI) 2022 señala que las mujeres invierten en promedio 4.9 horas diarias para quehaceres del hogar, mientras que los

⁵ ONU mujeres. S.f. Trabajo y prioridades. Consultado en: <https://www.unwomen.org/es/about-un-women>

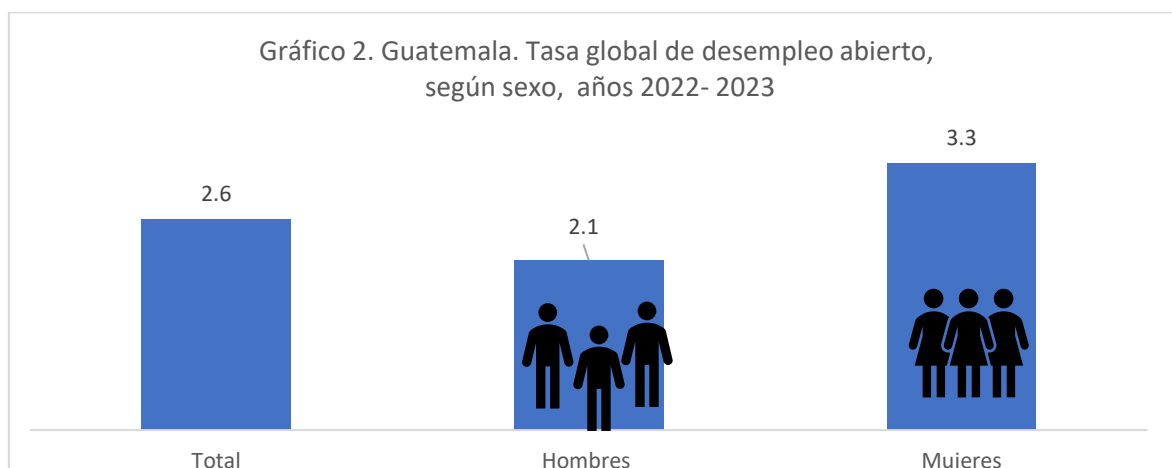
⁶ Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2022 (ENEI) Pág. 17.

⁷ Instituto Nacional de Estadística (INE). Principales resultados del mercado laboral ENEI 2021. En: <https://www.ine.gob.gt/ine/wp-content/uploads/2022/02/PublicacionResultadosENEI2021.pdf>

hombres solamente 0.9 horas en promedio al día. Esto agudiza las desigualdades por razón de género y limita las posibilidades de crecimiento económico de las mujeres.

Brecha en la tasa de desempleo abierto

La tasa de desempleo abierto registrada en Guatemala, fue de 2.2% en 2021, posteriormente en 2022, el desempleo ascendió a 3.0%, según la Encuesta Nacional de Empleos e Ingresos (ENEI). No obstante, para el año 2023, registró una disminución de 0.4%, con base a los datos ENIGH 2022-2023.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección de Estadísticas Laborales y ENIGH 2022-2023.

Pese a la leve disminución en la tasa global de desempleo abierto, se evidencia una brecha desfavorable en cuanto al acceso al empleo para las mujeres, quienes muestran el 3.3% de desempleo, y 2.1% para los hombres.

Esta diferencia, puede atribuirse, entre otros factores, al peso del trabajo doméstico no remunerado que recae sustancialmente en las mujeres, lo que puede limitar sus proyectos de autonomía económica y obtención de ingresos, sus oportunidades de formación educativa y laboral.

Salarios mínimos

Las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, durante el año 2023, realizaron diversas reuniones, por circunscripción y actividad económica, conforme a lo establecido en el Acuerdo Gubernativo 285-2021, para el proceso de fijación del salario mínimo 2024, que se establecería para la Circunscripción Económica 1, y para la Circunscripción Económica 2.

Entre los criterios evaluados, de acuerdo al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, fueron: el costo de vida, los precios de bienes y servicios a lo largo del año; el crecimiento económico, según la variación del Producto Interno Bruto; el nivel de productividad de la fuerza laboral; el crecimiento poblacional y la capacidad de pago de los empleadores. No obstante, pese al aumento aprobado, los salarios continúan siendo bajos con relación al costo de la canasta básica ampliada. El incremento es del 6% para el departamento de Guatemala, y entre el 3.60% al 4.60% para el resto del país, con respecto a los salarios fijados en 2023.

Para el sector agrícola del departamento de Guatemala, el salario mínimo mensual es de Q3,516.86 quetzales equivalente a \$451.83 dólares. Las personas trabajadoras no agrícolas del mismo departamento, se les aprobó un salario mínimo de Q 3,634.59 (\$466.95). Mientras que el sector maquila y exportador quedó con Q 3,343.01 (\$429.49) mensuales.

El sector formal de los 21 departamentos restantes del país, tienen un salario mínimo para la actividad agrícola de Q 3,374.42 (\$433.53), mientras que para quienes no se dedican a la actividad agrícola es Q 3,477.82 (\$446.81); el del sector maquila y exportador es de Q 3,171.90 (\$407.51), siendo los salarios mínimos de maquila de la Circunscripción 2 (CE2), la que posee menor porcentaje de incremento.

Tabla 1: Guatemala, salarios mínimos 2024						
Sectores/Circunscripción económica	Aumento %	Departamento de Guatemala (CE1)		Aumento %	21 departamentos (CE2)	
Agrícola	6.00%	Q 3,516.86	\$451.83	4.30%	Q 3,374.42	\$433.53
No Agrícola	6.60%	Q 3,634.59	\$466.95	4.60%	Q 3,477.82	\$446.81
Exportadora y maquila	6.60%	Q 3,343.01	\$429.49	3.60%	Q 3,171.90	\$407.51

Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, según Acuerdo Gubernativo 307-2023 con fecha 15/12/2023

Mujeres con menor acceso a la seguridad social

La protección social o seguridad social, es un derecho humano definido como un conjunto de políticas y programas diseñados para reducir y prevenir la pobreza y la vulnerabilidad en todo el ciclo de vida, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Guatemala tiene 7,165,870 personas que están en edad de trabajar y que están empleadas o buscando empleo, llamada Población Económicamente Activa (PEA). Entre la población PEA que labora en el sector formal, se registran 2,007,537, de las cuales, el 32% (640,188) son mujeres, y el 68% (1,367,349) es representado por hombres, de acuerdo al INE.

Imagen 2. Guatemala. PEA y PEA Formal desagregada por sexo, año 2023.

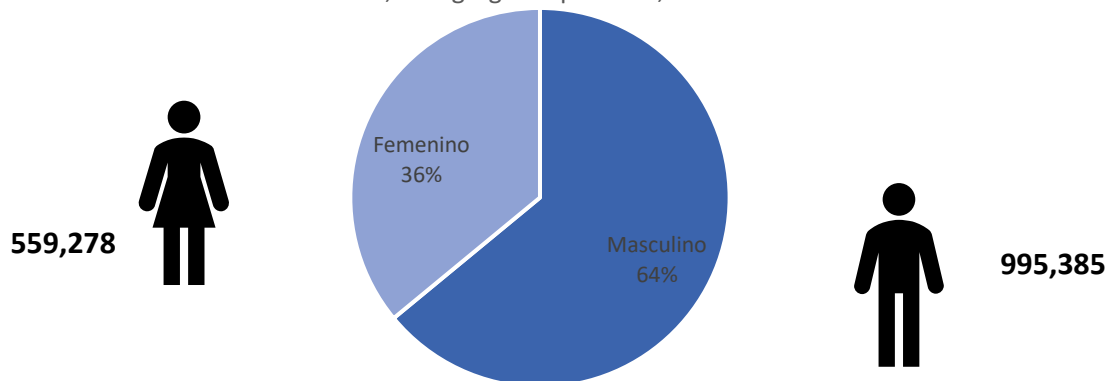
Fuente: Elaboración propia con datos de IGSS (2023)



Sin embargo, las mujeres trabajadoras se encuentran en desventaja en comparación con los hombres trabajadores, para el acceso al derecho a la seguridad social, debido a múltiples factores, entre ellos: mayor presencia laboral en sectores informales, mayor proporción de mujeres que no cuentan con trabajo asalariado debido a la carga desproporcionada del cuidado y tareas domésticas que recae sobre ellas; estos son elementos que demuestran la desigualdad laboral que se enfrentan a la fecha.

El Instituto Guatemalteco de la Seguridad Social (IGSS), registró durante el año 2023, un total de 1,554,663 personas afiliadas cotizantes y su cobertura en relación al PEA formal, equivalente al 64% (995,385) a la Población del sexo masculino, y el 36% (559,278) femenino.

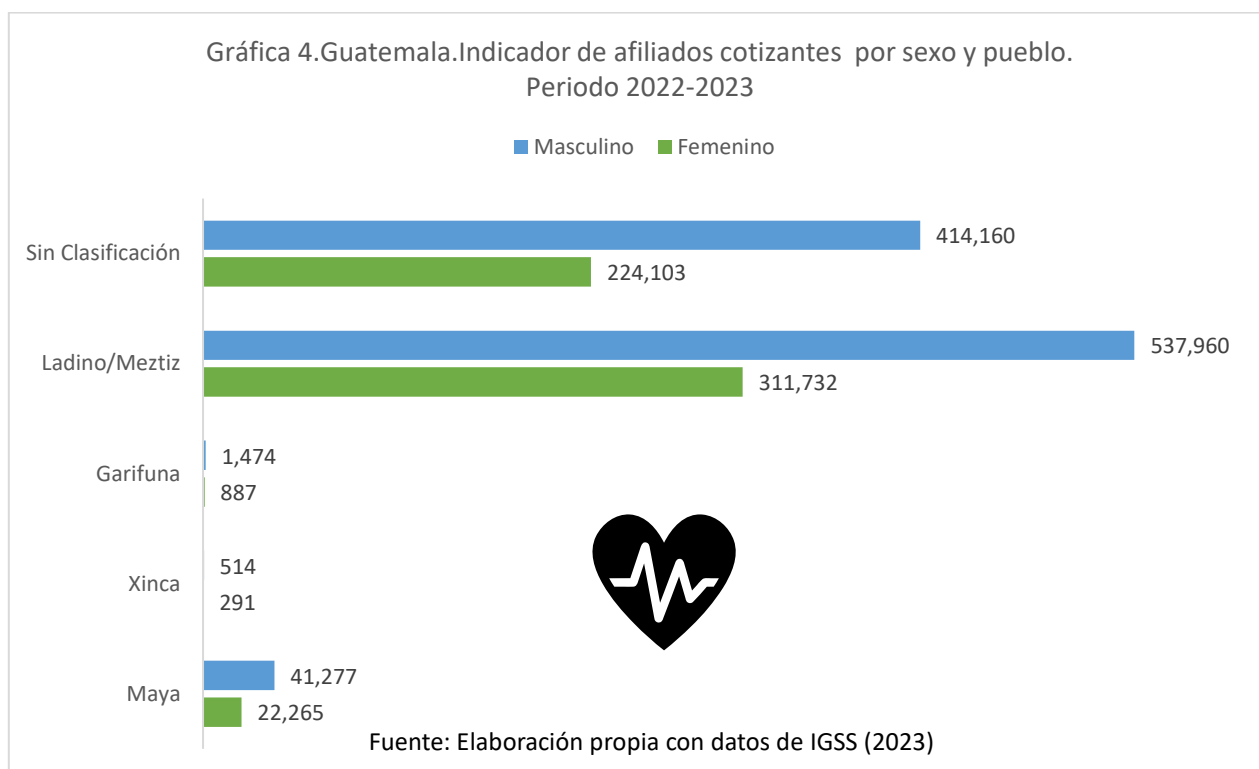
Gráfico 3. Guatemala. IGSS: Personas afiliadas cotizantes y su cobertura en relación a la PEA forma, desagregadas por sexo, durante el año 2023.



Fuente: Elaboración propia con datos de IGSS (2023)

Al desagregar los datos por pueblo, de enero a diciembre de 2023, se observa que la mayoría de cotizantes son hombres ladinos representando el 54% (537,960), mientras que el 56% (311,732) son mujeres ladinas.

Esto evidencia, que las personas de pueblos indígenas, como Garífunas, Xinca y Mayas, poseen menos accesibilidad a un empleo formal, limitando, a la vez, otros derechos como a la seguridad social, están expuestas a mayor discriminación y a ser víctimas de fraude, de trabajo forzoso; además, del acceso a la información es limitado, por la barrera del idioma.



En cuanto a las afiliaciones de acuerdo a la actividad económica registradas en las estadísticas del Seguro Social, en el período 2022- 2023, no se evidencia descenso de cotizantes en el sector de exportación y maquila, aunque se sabe que hubo recortes de personal y suspensiones, debido a una disminución de exportaciones y baja demanda de los mercados estadounidenses.

Con respecto a los sectores económicos que emplean más personas afiliadas, de acuerdo a datos del IGSS, al año 2023, están: el sector de la administración pública y defensa; planes de seguridad social con el 41% (354,246), seguido con el 15% (235,933) por el rubro del comercio, y la industria manufacturera con el 14% (219,749).

Tabla 2. Guatemala. Afiliados cotizantes según actividad económica. Período 2022 - 2023		
Actividad económica/Año	2022	2023
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	93,705	98,120
Pesca	77	85
Explotación de minas y canteras	2,153	1,992
Industrias manufactureras	214,577	219,749
Suministro de electricidad, gas y agua	11,649	11,663
Construcción	17,729	20,018
Comercio	215,454	235,933
Hoteles y Restaurantes	44,026	51,025
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	58,035	60,282
Servicios	-	-
Intermediación Financiera	69,326	74,896
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	188,615	198,130
Administración pública y defensa; planes de seguridad social	343,776	354,246
Enseñanza	45,625	47,147
Servicios sociales y de salud	22,799	25,419
Actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	149,547	153,686
Hogares privados como empleadores	1,394	1,264
Organizaciones y órganos extraterritoriales	1,116	1,008
Total	1,479,603	1,554,663

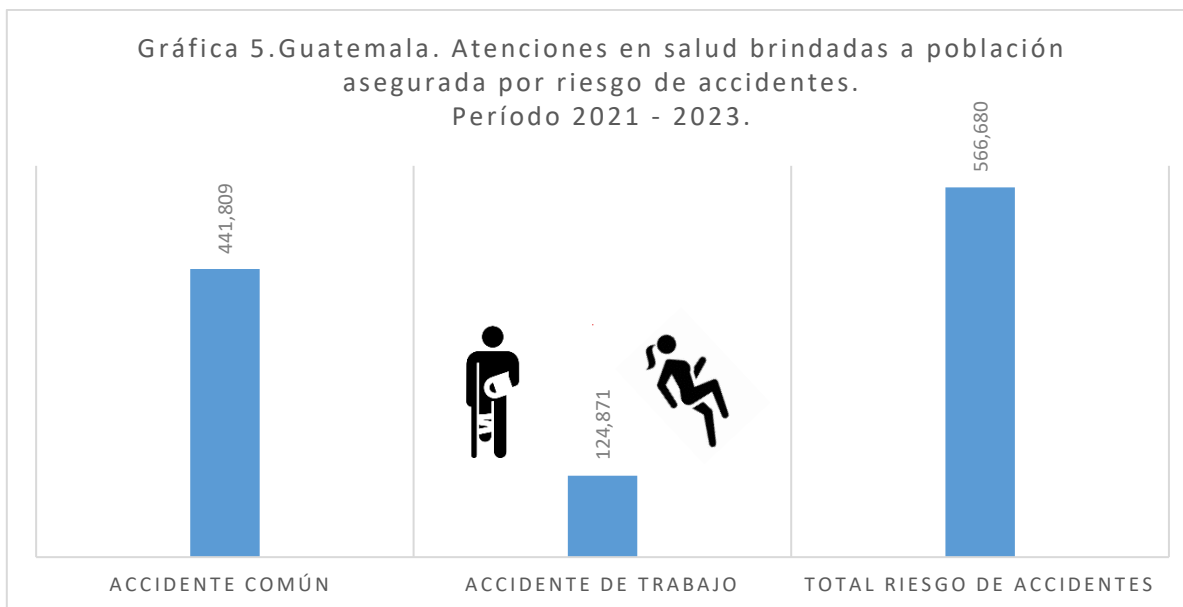
Fuente: Elaboración propia con datos de IGSS (2023)

Accidentes laborales en Guatemala

El Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo en Guatemala, establece en el artículo 4 que todo patrono o su representante intermediario o contratista, debe adoptar y poner en práctica en lugares de trabajo, las medidas adecuadas de seguridad e higiene para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores.

Así mismo, en el artículo 8 del mismo reglamento, se regula que todas las personas trabajadoras están obligadas a cumplir normas sobre higiene y seguridad, indicaciones e instrucciones que tengan por finalidad protegerle su vida, salud e integridad corporal. De tal forma, que tanto empleador como trabajador están obligados a cumplir tal normativa (Ministerio de trabajo y Previsión Social, S.f.).

Los accidentes laborales causan dolor y sufrimiento tanto al trabajador como a su familia. Además de la lesión o padecimiento, también pueden afectar los ingresos de la persona trabajadora y su recuperación, lo que resulta en pérdida de ingresos a largo plazo si la lesión es permanente.



Fuente: Elaboración propia con datos de IGSS (2023)

En cuanto al registro de atenciones brindadas por accidentes, el IGSS reportó un total de 566,680 atenciones, de las cuales el 22% (124,871) fueron accidentes de trabajo. Los datos no fueron desagregados por sexo, ni rangos de edad, ni sector económico, por lo cual se reitera la importancia dentro de la Política de prevención del Instituto, determinar el origen de ocurrencia de los accidentes para la población afiliada, en el sentido de hacerlos evitables, así como desagregar todas las variables posibles para dimensionar mejor la situación.

Sin embargo, El Ministerio de Trabajo y Previsión de Guatemala, a través de la Unidad de Información Pública, comunicó que entre el año 2021 y octubre de 2023, se registraron 2,438 accidentes laborales. Desagregado por años, 933 ocurrieron en 2021; 409 en 2022 y 1,096 entre enero y octubre de 2023. Aunque los datos de 2023 están registrados hasta octubre, el aumento es significativo respecto a los años anteriores, mostrando un aumento de 687 (168%) accidentes con respecto a 2022.

De los 2,438 accidentes laborales ocurridos entre los años 2021 y octubre de 2023, el 59 % (1,439) afectó a hombres trabajadores y el 41% (999) a mujeres.

Imagen 2. Guatemala. Cantidad de accidentes laborales registradas en el MTPS. Periodo 2021-a octubre 2023



Fuente: Elaboración propia con datos del Observatorio Centroamericano de violencia laboral (2023).

El conocimiento sobre riesgos y medidas preventivas se ha desarrollado principalmente en sectores masculinizados y presenta deficiencias con relación a las mujeres. Por ello, la cultura de la prevención requiere revisar la atención que se presta a la diferente situación de mujeres y hombres en el trabajo, considerando los prejuicios y estereotipos sobre el trabajo de las mujeres y la interacción entre el trabajo no remunerado y remunerado, que condiciona el impacto en la salud (OIT, S.f.).

Al desagregar los datos por rama de la actividad económica donde ocurrieron los accidentes, durante el periodo desde el año 2021 a octubre 2023, el 46% (1,122) fue en la agricultura, el 33% (796) en la industria y el 15 % (373) en el comercio.

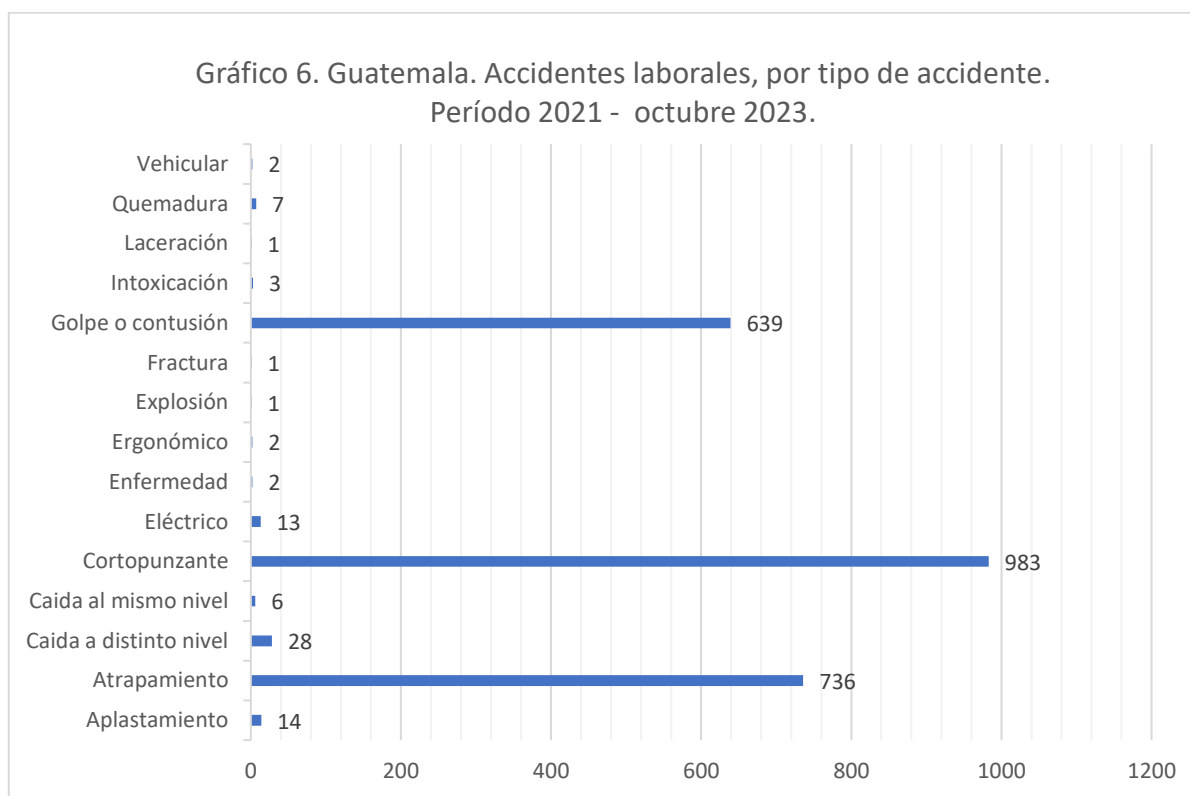
Tabla 3. Guatemala. Sector económico donde se registraron los accidentes laborales en MINTRAB. Período 2022 – octubre 2023.

Actividad económica	2021	2022	enero -octubre 2023
Agricultura	448	200	474
Comercio	137	80	156
Construcción	45	15	77
Educación	1	0	2
Eléctrico	0	0	1
Gubernamental	2	0	0
Industria	297	114	385
ONG	0	0	0
Servicios	3	0	1
Total	933	409	1096

Fuente: Elaboración propia con datos de la resolución de la solicitud de información No. 1401-2023, Ministerio de trabajo y Previsión Social.

En cuanto, a los tipos de accidentes registrados entre el año 2021 a octubre 2023, de los 1,096 accidentes ocurridos el 41 % (983) fue de tipo cortopunzante, el 30% (736) fue por atrapamiento, y el 26 % (639) fue por golpe contusión.

Por lo tanto, es necesario, implementar medidas de prevención de riesgos laborales, una acción que se lleva a cabo en las empresas, lugares y centros de trabajo, y requiere del compromiso y voluntad.



Fuente: Elaboración propia con datos de la resolución de la solicitud de información No. 1401-2023.

Derechos laborales y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral

De acuerdo a los principales resultados de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2022 -ENEI, la población ocupada (PO) asalariada la comprenden las personas que reciben ingresos mensuales, Para 2022, el porcentaje de la población ocupada era asalariada fue 56.0%, quiere decir por cada 100 personas que laboran en todos los rubros, reciben salario mensualmente.

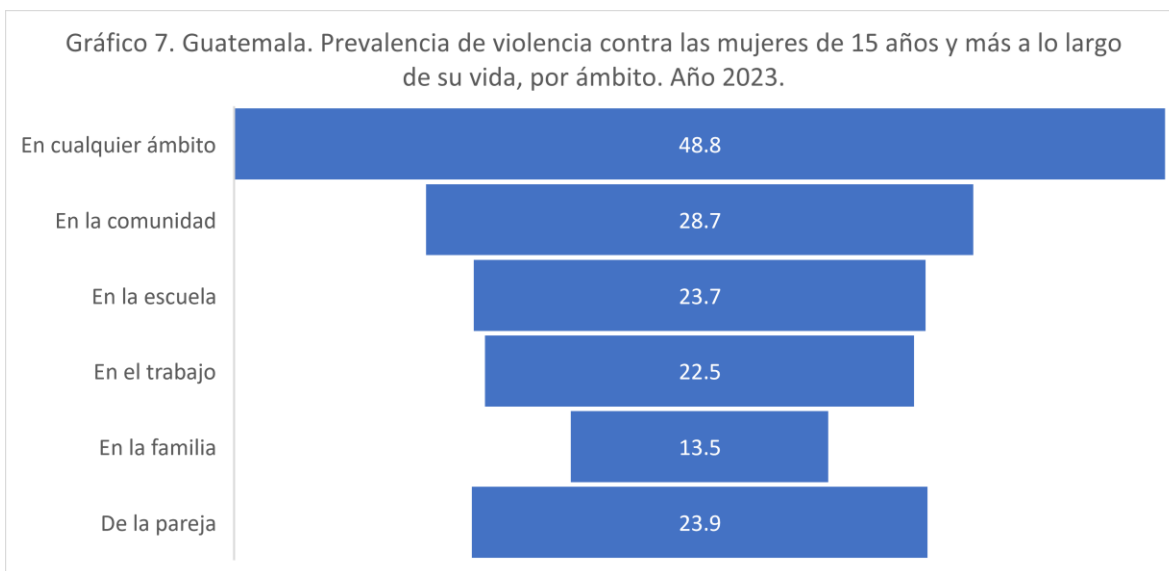
- En ese año, 65.9% de población ocupada no tenía contrato físico y 27.3% sí contaba con un contrato de tiempo indefinido, reflejando cierta estabilidad en el empleo.
- De la población ocupada (PO) asalariada guatemalteca, el 16.3% reportó no contar con afiliación al IGSS, el 12.1% reportó haber sufrido incumplimiento del horario laboral y el 5.8% reportó maltrato laboral. Por el contrario, un 0.9% reportó una falta a sus derechos sindicales. Este último porcentaje no significa que los derechos sindicales sean protegidos, por el contrario, Guatemala está entre los países de la región con los niveles más bajos de

afiliación sindical y de manera reiterada, los sindicatos conformados han denunciado acoso de parte de empleadores.

- Un 70% de la población ocupada (PO) asalariada guatemalteca no recibió aguinaldo en 2022. El restante 30% reportó haber recibido aguinaldo.
- El 67.7% de la población ocupada (PO) reportó no haber recibido bono 14, sin embargo, el 32.3% reportó sí recibirlo

Sumado a los anteriores hallazgos, la Encuesta Nacional de Calidad y Bienestar de los Hogares (ENCABIH), realizada durante el año 2023, evidenció que la violencia contra las mujeres en el ámbito del trabajo persiste, indicando que al menos 22 de cada 100 encuestadas, experimentó violencia en su centro de trabajo.

A nivel nacional, aproximadamente 49 de cada 100 mujeres han sufrido algún incidente de violencia a lo largo de su vida en los espacios comunitarios, en la escuela, en el trabajo, en su relación de pareja o en su familia.



Fuente: Elaboración propia con datos del ENCABIH 2023.

La gráfica retomada de la Encuesta Nacional de Calidad y Bienestar de los Hogares (ENCABIH), muestra que la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral afecta a las mujeres a lo largo de su vida.

Esta forma de violencia se manifiesta de diversa manera, incluyendo abuso de autoridad perpetrado por jefes o colegas. Abarca una amplia gama de conductas, desde insinuaciones sexuales, hostilidad,

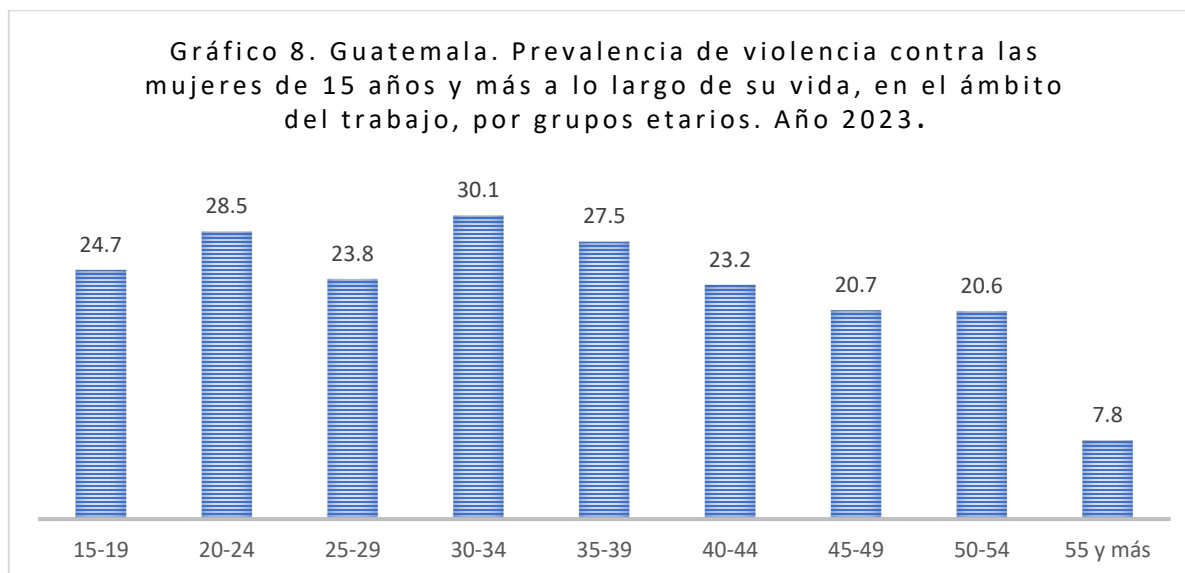
in insultos y acoso, hasta casos extremos de violación. Además, puede manifestarse en desprecio hacia la víctima, desigualdades salariales injustas y hasta el despido injustificado.

Ligia Ovando, Coordinadora del Área Legal de la Asociación Mujeres en Solidaridad (AMES), indicó que las trabajadoras enfrentan una serie de dificultades sumadas a la violencia laboral, particularmente aquellas que trabajan en el sector de la maquila textil.

En todos los sectores económicos, se registran desigualdades, como brechas salariales desfavorables para las mujeres, que se acentúan dependiendo del sector donde laboran.

La violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral se manifiesta de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2005) con una acción, verbal o psicológica, sistemática y repetitiva con la cual una persona o grupo de personas hiere, ofende, humillan o amedrenta a una víctima en el lugar de trabajo.

De acuerdo a ENCABIH, las mujeres trabajadoras que tiene entre 30 a 40 años, han reportado una vulneración de derechos laborales equivalente al 30.1% de total encuestado, seguidas por las mujeres con edades entre 35 a 39 años, que representan el 27.5%. Por otro lado, la menor proporción de mujeres que han vivido este tipo de violencia tienen de 55 años o más, con un 7.8%.



Fuente: Elaboración propia con datos del ENCABIH 2023.

Acoso Laboral

Guatemala, aún no ha ratificado el Convenio sobre la violencia y el acoso, de 2019, conocido como Convenio 190. Este define la violencia y acoso en el mundo del trabajo como comportamientos y prácticas inaceptables, o la amenaza de estos comportamientos y prácticas, aislados o repetitivos, que busquen o puedan causar daño físico, psicológico o sexual, incluyendo violencia y acoso por motivos de género.

Dicho Convenio también brinda protección amplia a las personas trabajadoras en distintas situaciones laborales, contratos por servicios profesionales, pasantes y aspirantes a plazas vacantes, ya sea en sectores económicos públicos, privados, formales e informales.

El Código de Trabajo de Guatemala, de 1961, prohíbe la violencia en el trabajo, obligando a los patronos a guardar la “devida consideración” a trabajadores, absteniéndose del maltrato de obra o palabra. La Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer, establece que el delito de femicidio se comete si el autor se ha aprovechado de la relación laboral con la víctima para provocarle la muerte, circunstancia que también aplica para cometer el delito de violencia contra las mujeres.

En el mismo sentido, la Ley de dignificación y promoción integral de la mujer, de 1999, define discriminación contra la mujer como toda distinción que pretenda o resulte en perjuicio de sus derechos, señalando que esta pueda ocurrir dentro de los centros de trabajo, y enlista una serie de mecanismos mínimos para garantizar los derechos laborales de las mujeres.

La Procuraduría de Derechos Humanos de Guatemala (PDH), entre enero de 2021 y junio de 2023, contabilizó un total de 667 denuncias por acoso laboral: 252 en 2021, 277 en 2022 y 119 en el primer semestre de 2023. Además, la información obtenida por el Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral, a través de solicitud de acceso a la información pública no detalla el año en que se interpusieron 19 denuncias.

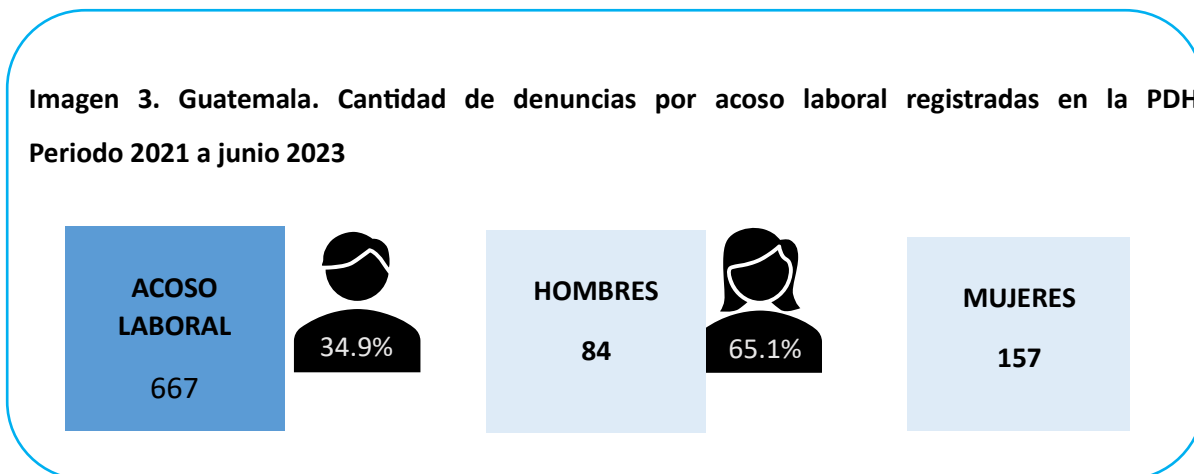


Fuente: Elaboración propia con datos de la Resolución UIP, PDH, 306-2023 (2023).

En cuanto al registro del sexo de las personas denunciantes, se observa que el 65.1% de estas fueron mujeres (157), y, el 34.9%, hombres (84). Se trata de una diferencia de casi el doble, lo cual refleja la afectación desproporcional del acoso laboral contra las mujeres.

Es preciso destacar que en 426 de los casos contabilizados no se registró el sexo de la víctima. Por lo que es necesario, mejorar los sistemas de registro y reporte para asegurar una recopilación precisa de datos que reflejen la realidad de la violencia laboral de género, por parte de la PDH.

Imagen 3. Guatemala. Cantidad de denuncias por acoso laboral registradas en la PDH. Periodo 2021 a junio 2023



Fuente: Elaboración propia con datos de la Resolución UIP, PDH, 306-2023 (2023).

Ante el acoso sexual y laboral que afrontan las mujeres, se requieren medidas concretas para erradicar estas prácticas y garantizar ambientes laborales seguros. Es por ello, que AMES impulsa una campaña de promoción del Convenio 190 de la OIT, que busca prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el ámbito laboral, en el cual espera contar con el apoyo de las nuevas autoridades del

Ministerio de Trabajo, para implementar este Convenio y brindar protección a las mujeres trabajadoras, de acuerdo a la declaración de la Coordinadora del Área Legal de la Asociación Mujeres en Solidaridad (AMES).

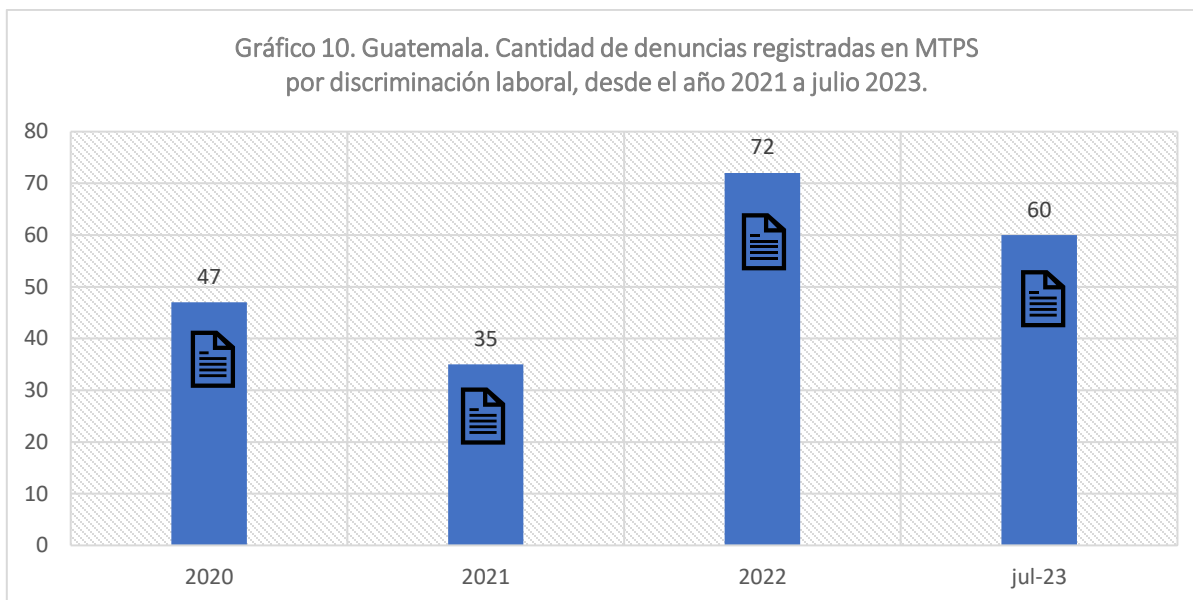
Discriminación Laboral

A nivel internacional, existen regulaciones específicas que reconocen el derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral. En primer lugar, la Declaración Universal de Derechos Humanos no solo establece la igualdad en el disfrute de los derechos humanos (art. 2) y ante la ley (art. 7), sino que afirma que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, lo cual incluye el derecho a recibir el mismo salario por el mismo trabajo, así como una remuneración equitativa y satisfactoria.

De igual forma, los convenios de la OIT consagran el derecho a la igualdad en el trabajo. El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, conocido como Convenio 111, define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga como efecto alterar o anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación, con base en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (art. 1). Dicho Convenio fue ratificado por Guatemala en octubre de 1960.

Pese a la existencia de un marco jurídico, que vela por la no discriminación en todos los ámbitos, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) contabilizó 214 denuncias por hechos de discriminación laboral en el periodo enero de 2020 a julio 2023, según estadísticas obtenidas a través de solicitud de acceso a la información pública.

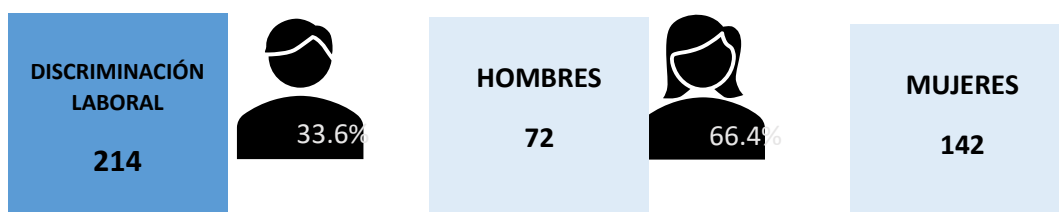
Del total de las personas que denunciaron, 47 lo hicieron en 2020. El año 2021 se refleja una reducción en el número de denunciantes, con 35. Sin embargo, para 2022 se evidencia un aumento del 114.3%, sumando 72; y de enero a julio del año 2023, 60 personas denunciaron discriminación laboral.



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de trabajo y Previsión Social - Resolución UIP 1095-2023.

Al separar a las personas denunciando por sexo, se observa una clara afectación desproporcional hacia las mujeres: el 33.6% (72) de personas denunciando fueron hombres, mientras que el 66.4% (142) fueron mujeres. Se trata de una diferencia del 32.8%.

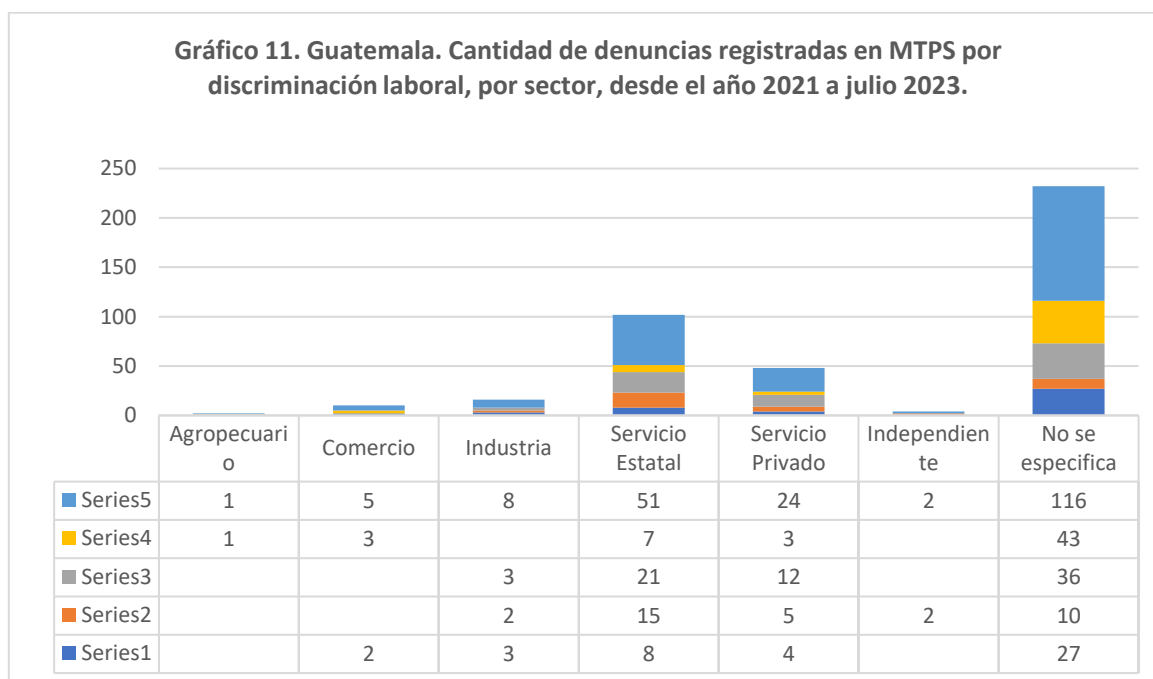
Imagen 4. Guatemala. Cantidad de denuncias por discriminación registradas en la MTPS. Periodo 2021 a julio 2023



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de trabajo y Previsión Social – RESOLUCIÓN UIP 1095-2023.

Por sectores económicos, las denuncias por discriminación laboral recibidas en el MTPS entre enero de 2020 y julio 2023, 24.6% procedieron del sector de servicios estatales, seguido por servicios

privados, con 11.6% de las denuncias; este puede provenir del sector de la empresa privada, así como de otros rubros donde el patrono no es el Estado.



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de trabajo y Previsión Social - RESOLUCIÓN UIP 1095-2023.

No obstante, en un 56% de las denuncias no se especificó el sector de procedencia de la persona denunciante. Es necesario aclarar que el total de denuncias (207) según el sector económico no es igual al número de personas denunciadas (214) debido a que una sola denuncia puede presentarse a nombre de más de una persona trabajadora.

Finalmente, es importante analizar las causas de discriminación denunciadas ante el MTPS en el periodo mencionado. En primer lugar, es notorio el elevado porcentaje de motivos que corresponden a categorías no especificadas en la información entregada, con 74.9% (155) de denuncias.

Sin embargo, entre las categorías que sí fueron definidas en la información entregada por el MTPS, destaca que la mayoría (20) de denuncias corresponden a hechos discriminatorios basados en la condición de mujer de las denunciadas. A estas le siguen las denuncias por discriminación por discapacidad (10) y origen de pueblo (6) y violación al derecho al trabajo (6). Esto última evidencia

que además del sexo/género, hay otras causas de discriminación, por ejemplo, racial, étnica, condición de salud, edad, pertenencia sindical, entre otras.

Tabla 4. Guatemala. Denuncias por discriminación laboral en el MTPS, por motivo de discriminación. Período 2020 – julio 2023.

Sub- motivo	2020	2021	2022	Julio-2023
Por origen de pueblo	3	1	2	
Violación al derecho al trabajo (malas referencias de trabajos anteriores, lista negra)	1	1	2	2
Por preferencia u orientación sexual		2	1	
Por ser mujer		6	7	7
Por ser adulto mayor		1		1
Por ser persona con discapacidad			8	2
Por ser positivo a VIH o enfermedad contagiosa			1	1
Por haber dado positivo a COVID-19			2	1
Otro	40	23	49	43
Total	44	34	72	57

Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de trabajo y Previsión Social - RESOLUCIÓN UIP 1095-2023.

Ante esta situación, es necesario hacer cumplir las leyes laborales y prevenir todo tipo de vulneración en el ámbito laboral. Además, es preciso, implementar programas de sensibilización y capacitación dirigidos a empleadores y personas trabajadoras para fomentar una cultura laboral inclusiva y respetuosa, que garantizan las leyes laborales y la igualdad en el entorno laboral.

Reflexiones finales⁸

La situación laboral de las mujeres en Guatemala refleja leves avances y retos persistentes. La tasa de participación laboral femenina ha crecido, pero aún se encuentra por debajo de la masculina, reflejando barreras culturales, educativas y de acceso al mercado laboral. Las mujeres enfrentan una brecha salarial significativa, condiciones de trabajo precarias, especialmente en sectores informales

⁸ Parte de este segmento es un aporte de Ligia Ovando, abogada de la AMES, Asociación de Mujeres en Solidaridad, de Guatemala, integrante de la REDCAM.

y agrícolas, y una representación insuficiente en posiciones de liderazgo tanto en el ámbito empresarial como político.

Las mujeres en Guatemala también llevan una carga desproporcionada del trabajo doméstico no remunerado y de cuidado, lo que limita sus oportunidades de participar plenamente en la economía formal. Las políticas de apoyo a la mujer trabajadora, como el acceso a cuidado infantil asequible y licencias maternales y paternales adecuadas, son áreas que necesitan fortalecimiento.

Recomendaciones

A pesar de los desafíos, existen oportunidades significativas para mejorar la situación económica y laboral de las mujeres en Guatemala. La educación y la formación profesional orientadas hacia sectores en crecimiento pueden ayudar a las mujeres a acceder a empleos de mayor calidad y a cerrar la brecha salarial con los hombres. Además, el fomento del emprendimiento femenino, mediante el acceso a financiamiento y redes de apoyo, puede impulsar la participación económica de las mujeres y contribuir al crecimiento económico general del país.

La implementación de políticas públicas inclusivas, que aborden las barreras específicas que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, junto con esfuerzos para promover la igualdad de género en todos los ámbitos de la sociedad, son fundamentales para asegurar que las mujeres puedan contribuir plenamente al desarrollo económico de Guatemala.

En las recomendaciones en materia laboral y económica para las mujeres, se incluyen:

1. Fortalecimiento de la participación laboral de las mujeres: Se espera que el gobierno implemente políticas activas para aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, a través de iniciativas que promuevan la igualdad de oportunidades en el acceso a empleos de calidad y la eliminación de barreras estructurales que limitan su inclusión.
2. Mejora de las condiciones laborales: Es fundamental que se establezcan medidas para garantizar entornos de trabajo seguros y justos para las mujeres, incluyendo la equidad salarial, protección contra el acoso laboral y sexual, y el reconocimiento de sectores donde la labor femenina es predominante.

3. Fomento del emprendimiento femenino: Es preciso el apoyo gubernamental a las mujeres emprendedoras a través de programas de capacitación, acceso a financiamiento y mercados, y la creación de redes de apoyo que potencien sus negocios y contribuyan al crecimiento económico.
4. Educación y capacitación para el empleo: Implementar políticas educativas y de formación profesional que preparen a las mujeres para participar en sectores económicos de alta demanda y con potencial de crecimiento, especialmente en áreas tradicionalmente dominadas por hombres, como ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.
5. Políticas de conciliación trabajo-familia: Desarrollar iniciativas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar, como servicios de cuidado infantil accesibles y asequibles, licencias parentales equitativas y flexibilidad laboral, para que las mujeres no tengan que elegir entre su carrera profesional y su vida familiar.
6. Inclusión financiera y acceso a recursos: Mejorar el acceso de las mujeres a recursos financieros, créditos y otros servicios económicos es clave para potenciar su autonomía y capacidad emprendedora, contribuyendo así al desarrollo económico general del país.
7. La desigualdad que afecta a las mujeres guatemaltecas, perjudica su autonomía en diferentes dimensiones, en particular la económica, que se estructura en torno a las desventajas en el acceso al empleo, ingresos propios, activos financieros y bienes inmuebles. En buena medida, esta situación responde a que las mujeres han tenido mayores dificultades para ser parte de la vida económica-laboral del país que los hombres y, cuando logran hacerlo, han enfrentado mayores problemas de acceso y calidad.
8. Es fundamental crear empleos dignos que ofrezcan salarios justos, prestaciones y los derechos laborales, lo que contribuirá a mejorar la situación económica y bienestar de las mujeres en Guatemala. Es preciso dar cumplimiento a las políticas y programas que promuevan la igualdad de oportunidades y eliminen las barreras que enfrentan las mujeres en el acceso al empleo, ingresos, activos financieros y bienes inmuebles. Esto implica, necesariamente, diversificar la base productiva del país, promoviendo sectores económicos que aseguren mejores ingresos y faciliten el desarrollo de la población trabajadora.
9. Además, de dar cumplimiento al marco legal de protección a los derechos laborales de las mujeres y garantizar su acceso a un trabajo digno. Las trabajadoras demandan programas de capacitación y empoderamiento dirigidos a las mujeres, especialmente en áreas donde enfrentan mayores

barreras. Todos estos esfuerzos contribuirían al crecimiento económico sostenible, al mejoramiento del bienestar social, la productividad y competitividad, permitiendo que las mujeres se inserten en el mercado laboral en condiciones más justas y equitativas.

10. Ante los altos índices de denuncias por violencia laboral, que afrontan las mujeres en Guatemala, es oportuno crear espacios de sensibilización sobre las desigualdades estructurales y el rol que estas desempeñan en el desproporcionado nivel de violencia que reciben. Promover el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para concientizar sobre la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral, garantizando entornos libres de violencia para las mujeres, tanto en el sector público como privado.

Referencias bibliográficas

Banco Mundial. (2024) Guatemala Panorama general.

<https://www.bancomundial.org/es/country/guatemala/overview>

CEPAL. (2024) Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe, 2023, Guatemala.

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/a6fb782e-0e28-4a6a-aeb1-3df23420032f/content#:~:text=El%20a%C3%B1o%20terminar%C3%ADa%20con%20una,y%20una%20menor%20producci%C3%B3n%20agr%C3%ADcola.>

Encuesta Nacional Empleo e Ingresos, INE. (2022) Tasa de desempleo abierto.

<https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2023/03/23/202303232142069Odm3oxU9mTY58hkborwzylm7MJop05q.pdf>

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS. (2024) Datos Abiertos 2023.

<https://www.igssgt.org/informes-y-estadisticas/>

Instituto Nacional de Estadística, INE. (2019) Estimaciones y proyecciones de población 1950-2050.:

<https://www.ine.gob.gt/proyecciones/>

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). 2024. Encuesta Nacional de Calidad y Bienestar de los Hogares (ENCABIH). <https://www.ine.gob.gt/encabih/>

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2023) Salario mínimo establecido para el año 2024.

<https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/noticias/501-salario-minimo-establecido-para-2024>

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 2024. Mujeres en el Mercado Laboral Guatemalteco. [https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Servicios/DGE/Estadisticas Laborales/Cartilla mujeres 2024.pdf](https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Servicios/DGE/Estadisticas_Laborales/Cartilla_mujeres_2024.pdf)

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) - Oficina de acceso a la Información pública. Agosto de 2023. Resolución No. 1095-2023.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) - Oficina de acceso a la Información pública. Noviembre de 2023. Resolución No. 1401-2023.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312232

Organización Internacional del Trabajo. 2013. Crear una cultura de prevención en materia de seguridad y salud. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_233220.pdf

Procuraduría de los Derechos Humanos (PDH)- Oficina de acceso a la Información pública. Julio de 2023. Resolución 306-2023.

Ligua Ovando, Coordinadora del área Legal de la Asociación Mujeres en Solidaridad (AMES), de Guatemala. Entrevista realizada por el Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral, en febrero, 2024.

El Salvador: amplias brechas de género caracterizan ámbito laboral

Las brechas en el ámbito del trabajo representan una de las mayores barreras para la igualdad de género en El Salvador. Estas brechas no solo son injustas, sino que también perpetúan la desigualdad económica y social de las mujeres. Organismos internacionales como el Banco Mundial (2024) advierten que la brecha de género en el trabajo es mucho más amplia de lo que se pensaba⁹. Los datos estadísticos existentes evidencian tales situaciones.

Naciones Unidas (2024) expone que las brechas de género en los mercados laborales, que se originan debido a la división sexual del trabajo, limitan la autonomía económica de las mujeres e inciden negativamente en los niveles de pobreza de las mujeres (PNUD, 2022, citado por Naciones Unidas y RCP LAC, 2024). De acuerdo con estas brechas, las mujeres participan menos que los hombres en la fuerza de trabajo; y cuando lo hacen, trabajan menos horas remuneradas que los hombres. También tienen tasas de desempleo y de informalidad más altas que los hombres (PNUD, 2021a).¹⁰

En el caso particular de El Salvador, persisten barreras significativas que limitan el acceso equitativo de las mujeres al empleo y están asociadas a diversos factores como: brechas de género salarial y de participación, el uso del tiempo, escolaridad, discriminación, acoso y violencia laboral, entre otros. Aunque se ha avanzado en la adopción de leyes y políticas que protegen los derechos laborales de las mujeres en el país, la realidad muestra numerosos obstáculos y discriminación en el ámbito laboral, colocando en mayor desventaja a las mujeres, especialmente para ciertos grupos poblacionales.

En El Salvador, tomando en cuenta los datos disponibles, la Población en Edad de Trabajar (PET), representa el 75.5 % de la población total de El Salvador. Las personas de 16 años y más, que de acuerdo a la realidad socioeconómica del país están aptas para incorporarse a las actividades

⁹ Banco Mundial. 2024. Nuevos datos muestran en todo el mundo una enorme brecha de género, mayor de lo esperado. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2024/03/04/new-data-show-massive-wider-than-expected-global-gender-gap>

¹⁰ Naciones Unidas y RCP LAC (2024). Perfil Regional de Igualdad de Género para América Latina y el Caribe. <https://lac.unwomen.org/es/digital-library/publications/2024/03/perfil-regional-de-igualdad-de-genero-america-latina-y-el-caribe>

productivas son, aproximadamente, 75 por cada 100 personas (EHPM, 2022)¹¹. En cuanto a la desagregación por sexo se observa que - la mayoría - el 55.0 % de la PET son mujeres, el 45.0 % son hombres.

Sin embargo, en 2022, la Población Económicamente Activa (PEA)¹², estaba representada, en su mayoría, por hombres con un 57.9% y el 42.1% por mujeres. Esta brecha se relaciona con el hecho que las mujeres están ocupadas en trabajos domésticos y de cuidados no remunerados que les limita el tiempo de participación en espacios de trabajo formal remunerados.

Tasa de participación laboral

Aunque las mujeres representan una parte significativa de la fuerza laboral en El Salvador, su tasa de participación laboral sigue siendo más baja que la de los hombres. Esto se debe en parte a las responsabilidades de cuidado no remuneradas que recaen desproporcionadamente sobre las mujeres, lo que limita su capacidad para ingresar al mercado laboral o para mantenerse en él de manera continua. Además, las mujeres enfrentan barreras culturales y estructurales que obstaculizan su acceso a empleos formales y bien remunerados.

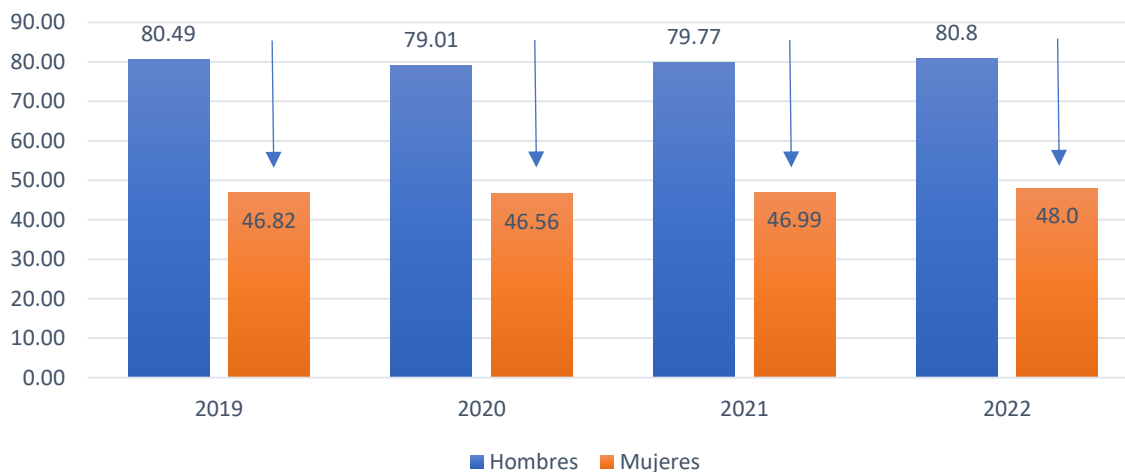
De acuerdo a la EHPM (2022), la tasa global de participación es un indicador que cuantifica el tamaño relativo de la fuerza de trabajo y la define como la relación porcentual entre el número de personas que componen la PEA y el número de personas que integran la PET.

En ese año, en El Salvador se observa que la tasa de participación global es de 80.8% en hombres y de 48.0% en mujeres. Lo anterior denota una brecha significativa de 32.8 % entre hombres y mujeres, lo cual determina las cargas laborales en otros espacios como el hogar o en empleos precarios para el caso de las mujeres (EHPM, 2022). Esta brecha que coloca en desventaja a las mujeres ha permanecido similar en los últimos cuatro años. Gráfico 1.

¹¹ Banco Central de Reserva (BCR) – Oficina Nacional de Estadísticas y Censos (ONEC). 2023. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples.

¹² La PEA se define como la parte de la PET que realiza alguna actividad económica u ofrece su fuerza de trabajo al mercado laboral.

Gráfico 1. El Salvador. Tasa de participación laboral, por sexo (Porcentajes). EHPM 2019 -2022.



Fuente: Elaboración propia con datos de la EHPM 2019 - 2022

Escolaridad y salarios promedios

Una de las limitantes para acceder a un empleo es el grado de escolaridad y formación, lo que limita las posibilidades de obtener trabajos calificados y con mejores salarios. En 2022, la escolaridad promedio de la PEA a nivel nacional fue de 8.8 grados aprobados (EHPM, 2022). Al referirse a la escolaridad promedio por sexo, se tiene que la escolaridad de las mujeres es de 9.1 grados aprobados siendo levemente mayor al 8.6 de los hombres.

En cuanto al nivel educativo de la población ocupada (ver tabla 1) los resultados indican que ésta presenta un nivel de escolaridad bajo, solo el 15.4 % manifestó que había aprobado más de 13 grados de estudio. Por género se observa aproximadamente la misma distribución, sin embargo, es importante resaltar que las mujeres con 13 o más años de escolaridad representan el 18.1% de las ocupadas, superando el 13.5% de hombres ocupados con el mismo nivel de escolarización.

Por tanto, lograr la autonomía económica de las mujeres está mediada por resolver diversos desafíos en el mundo del trabajo (EHPM, 2022).

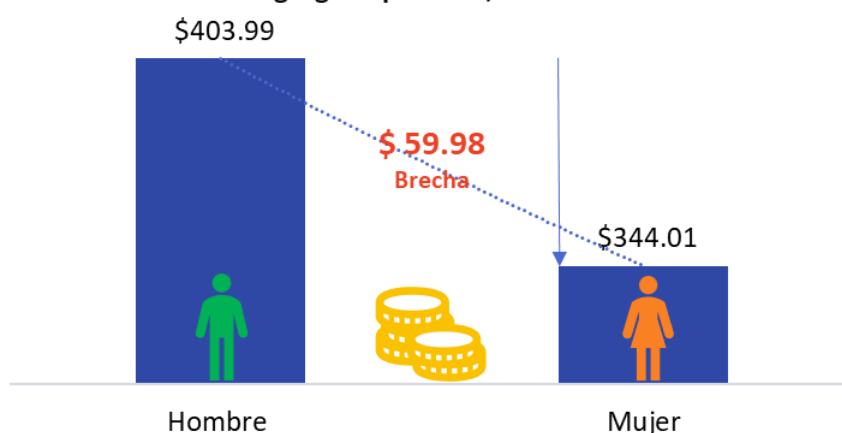
Tabla 4.2 El Salvador: Población ocupada por sexo, según años de estudio aprobados EHPM, 2022

Años de estudios aprobados	Total	Hombres	Mujeres
Ninguno	7.8	7.8	7.8
1 a 3	10.6	11.1	9.9
4 a 6	15.9	16	15.7
7 a 9	19.5	21.3	17
10 a 12	30.8	30.3	31.5
13 y más	15.4	13.5	18.1

Fuente: Elaboración propia con datos de la EHPM 2022

Aunque los niveles de escolaridad de las mujeres ocupadas son más altos, los hombres recibieron ingresos promedios mayores. En 2023, los hombres recibieron un salario promedio mensual de \$ 403.99 y las mujeres obtuvieron solo \$ 344.01 dólares mensuales en promedio, presentando una diferencia salarial de \$59.98 dólares menos que la población masculina; este resultado evidencia una brecha salarial de género de 15 % desfavorable para las mujeres. Gráfico 2.

Gráfico 2. El Salvador. Salario promedio mensual, desagregado por sexo, EHPM-2022



Fuente: Elaboración propia con datos de la EHPM 2022

Es importante observar la relación directa entre el número de grados aprobados con el salario promedio mensual, el cual sube en la medida que el nivel de escolaridad es mayor; sin embargo, la disparidad de género se mantiene independientemente de los niveles educativos que hayan alcanzado las mujeres (EHPM, 2022).

Al desagregar los datos, se evidencia que la diferencia salarial es mayor a menos grados de estudio y disminuye a mayor nivel de estudio. Por ejemplo, en 2022, las mujeres con 4 a 6 años de estudio ganaron en promedio \$ 95. 52 menos que los hombres, las que tienen entre 1 y 3 años de estudio recibieron \$ 75. 67 menos, las que cursaron entre 7 y 9 años de estudio \$ 71.94 menos, y las que tienen de 10 a 12 años su salario fue de \$ 59. 18 menor que el de los hombres. De 13 a más años de estudio la diferencia salarial fue de \$ 59.20 dólares. Tabla 2 y gráfico 3.

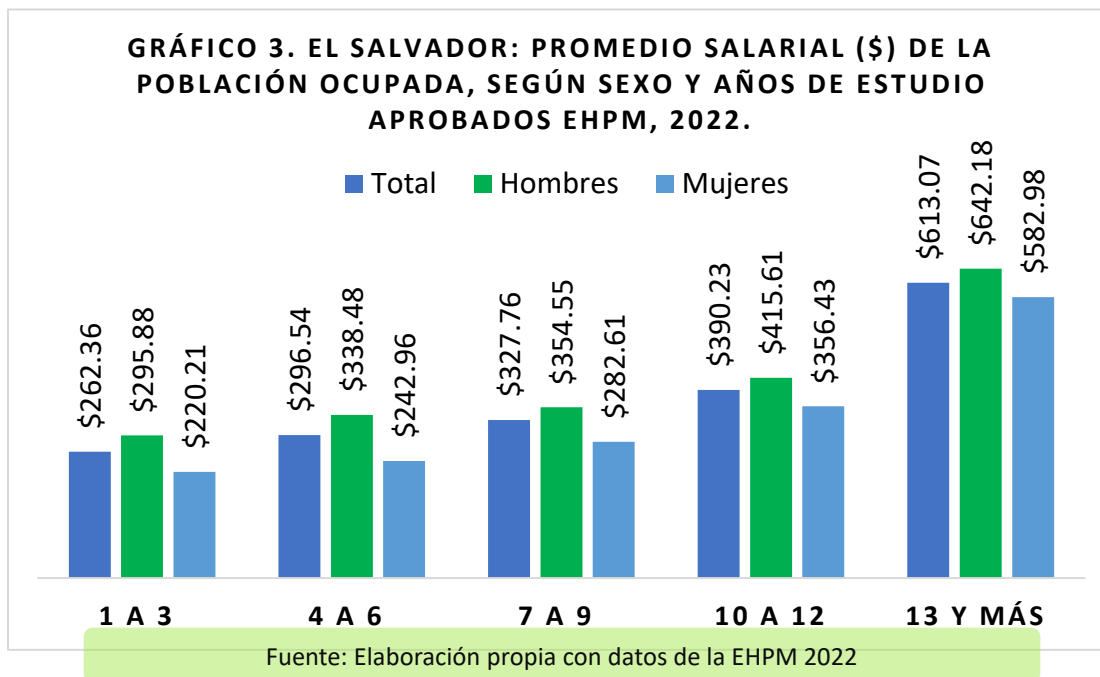


Tabla 2. El Salvador: Promedio salarial (\$) de la población ocupada, según sexo y años de estudio aprobados EHPM, 2022.

Años de estudios aprobados	Total	Hombres	Mujeres
1 a 3	\$ 262.36	\$ 295.88	\$ 220.21
4 a 6	\$ 296.54	\$ 338.48	\$ 242.96
7 a 9	\$ 327.76	\$ 354.55	\$ 282.61
10 a 12	\$ 390.23	\$ 415.61	\$ 356.43
13 y más	\$ 613.07	\$ 642.18	\$ 582.98

Fuente: Elaboración propia con datos de la EHPM 2022

La brecha salarial entre hombres y mujeres es una de las manifestaciones más evidentes de desigualdad en el mundo del trabajo. Pese a que las mujeres en El Salvador están cada vez más presentes en el mercado laboral, continúan ganando significativamente menos que sus contrapartes masculinas por realizar el mismo trabajo o trabajos de igual valor. Esta disparidad salarial se traduce en menor capacidad económica para las mujeres, lo que afecta su autonomía financiera y su calidad de vida.

Otro hallazgo importante es que, aunque el salario promedio mensual aumente o disminuya de un año a otro, la brecha salarial de género se mantiene. La brecha salarial en 2019 fue de 18% y en 2022, del 15%. Gráfico 4.



Fuente: Elaboración propia con datos de la EHPM 2022

Ramas de la actividad económica en que se emplean las mujeres

Naciones Unidas desarrolla el término de la segregación horizontal y vertical por género del mercado de trabajo. Se plantea que, según la segregación horizontal, las mujeres se concentran principalmente en algunas ocupaciones y sectores en los que suele haber menor reconocimiento, mayor inestabilidad y salarios más bajos, que suelen conducir las a situaciones de pobreza.

“Esto se debe tanto a la discriminación por razones de género como, en muchos casos, a la necesidad que tienen las mujeres de contar con trabajos flexibles, que les permitan cumplir con los roles de cuidados no remunerados. Por otro lado, debido a la segregación vertical del mercado laboral, las mujeres están subrepresentadas en cargos altos en la escala jerárquica, tienen menos presencia en estos puestos. Estos factores inciden directamente en la brecha salarial de género, según la cual las mujeres en la región perciben un salario promedio por hora menor que sus homólogos hombres” (Naciones Unidas y RCP LAC, 2024).

Los datos de El Salvador evidencian lo planteado anteriormente, como se muestra en la tabla 3, las 4 ramas de actividad económica que concentran la mayor parte de la población ocupada son: comercio, hoteles y restaurantes (31.3%), industria manufacturera (14.6%), agricultura y ganadería (14.3%), y construcción (7.9%).

Asimismo, la EHPM (2022) revela la diferencia en la distribución de la población ocupada por género: las mujeres se emplean principalmente en las ramas de comercio, hoteles y restaurantes (44.4%), industria manufacturera (16.5%), en servicios domésticos (12.0%); servicios comunales, sociales y de salud (9.0%) y mientras que los hombres se emplean principalmente en las ramas de comercio, hoteles y restaurantes (21.8%), Agricultura y ganadería (21.5%), Construcción (13.3%) e Industria manufacturera (13.2%).

Tabla 3. El Salvador: Población Ocupada, por rama de actividad económica, según sexo EHPM, 2022.

Actividad económica	Total	Hombres	Mujeres
Comercio, hoteles y restaurantes	31.3	21.8	44.4
Industrias manufactureras	14.6	13.2	16.5
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	14.3	21.5	4.4
Construcción	7.9	13.3	0.5
Intermediación financiera, inmobiliarias	6.4	7.7	4.6
Servicios comunales sociales y de salud	6.3	4.3	9
Hogares con servicios domésticos	5.8	1.4	12
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5	7.5	1.5
Administración pública y defensa	4.3	5.3	2.8
Enseñanza	2.7	1.8	3.8

Fuente: Elaboración propia con datos de la EHPM 2022

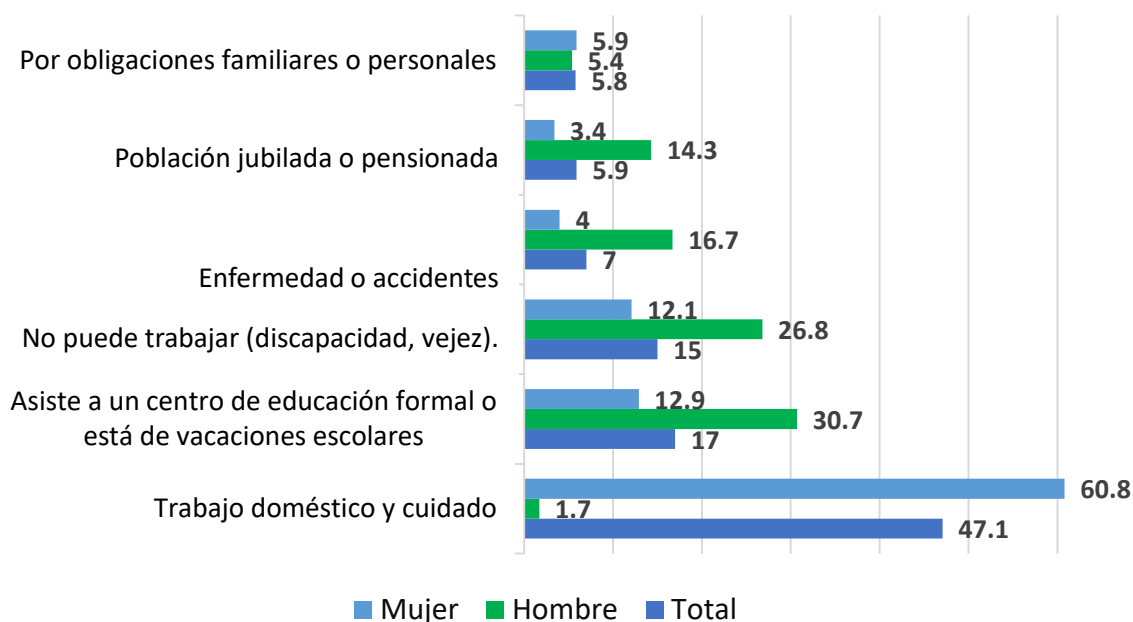
Actualmente, en los empleos formales persiste la brecha salarial y la segmentación, las mujeres se concentran en sectores de baja productividad y, en buena medida, en el trabajo precario e informal.

Población Económicamente Inactiva (PEI)

En El Salvador, la Población Económicamente Inactiva (PEI) se refiere a la población que siendo parte de la población en edad de trabajar (PET), no está trabajando ni buscando activamente un trabajo, por tanto, se clasifica como Población Económicamente Inactiva, para referirse en términos relativos a esta condición se utiliza la tasa de inactividad. La cual se estima 37.3% a nivel nacional. Se caracteriza por ser mayoritariamente mujeres (76.8%) y concentrada en el área urbana (61.7%).

Al centrar el análisis en los motivos por los que estas personas no buscaron trabajo, se observa que priman las razones de quehaceres doméstico (47.1%), razones de estudio (17.0%), no puede trabajar (15.5%), en este último grupo entran personas con discapacidad y personas adultas mayores

Gráfico 5. El Salvador: Distribución de la Población Económicamente Inactiva, por motivo por el cual no buscó empleo, según sexo EHPM, 2022



Fuente: Elaboración propia con datos de la EHPM 2022

Es importante señalar la diferencia notable en los motivos entre hombre y mujeres. **De las mujeres que están fuera de la fuerza laboral, el 60.8% no buscó empleo debido a los quehaceres domésticos**, el 12.9% debido a que estudia, el 12.1% debido a que no puede trabajar ya sea porque es una persona con discapacidad o por la avanzada edad. Esto valida la relevancia de continuar trabajando con otros instrumentos como la Encuesta de Uso del Tiempo, para identificar posibles políticas públicas en esta vía. En cuanto a los hombres fuera de la fuerza laboral los principales motivos son debido a que estudia (30.7%), no puede trabajar ya sea porque es una persona con discapacidad o por la avanzada edad (26.8%), por enfermedad o accidente (16.7%), jubilado o pensionado (14.3%).

Trabajo de cuidados no remunerado y uso del tiempo

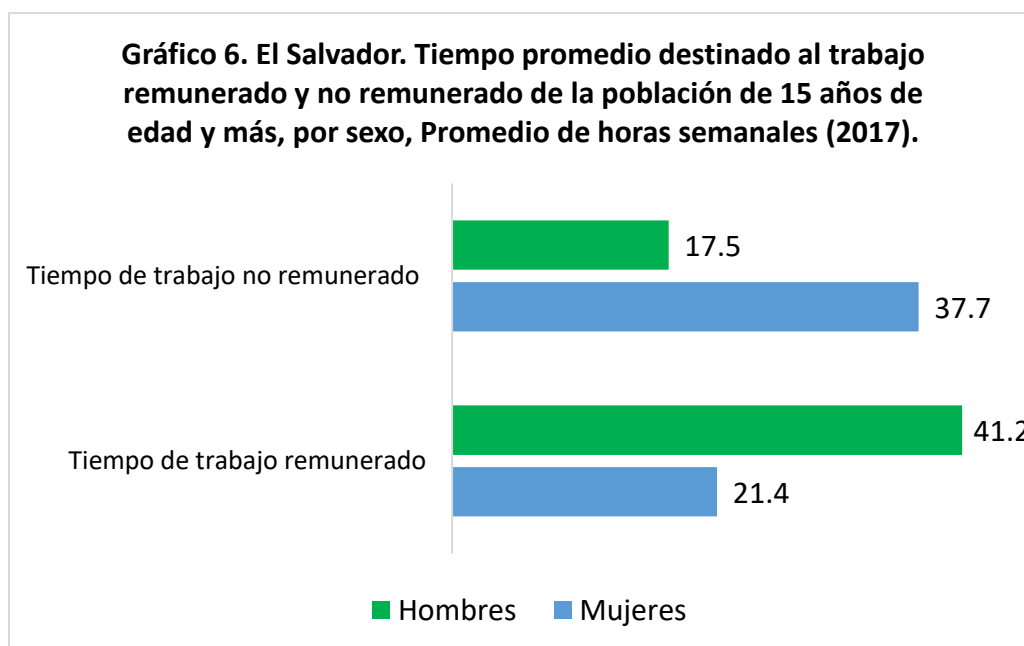
Las asimetrías en el mercado de trabajo, se relaciona en cuanto al reconocimiento del valor productivo del trabajo doméstico no remunerado y de cuidado (CEPAL, 2019).

La sobrecarga de trabajo no remunerado de las mujeres y, en consecuencia, su menor dedicación de tiempo al trabajo remunerado actúa como barrera para que puedan participar en igualdad de condiciones en el mercado laboral y, de hecho, son obstáculos para su participación en otras esferas públicas, como el ámbito de toma de decisiones.

Las mujeres asumen la responsabilidad desproporcionada del trabajo doméstico no remunerado y del trabajo de cuidados, lo que les limita el acceso a empleos formales y bien remunerados. así como a formación educativa, uso y goce del espacio público, y participación ciudadana (CEPAL, 2019).

En el Informe alternativo Balance de Cumplimiento del Consenso de Montevideo en El Salvador (2019-2022), las organizaciones de sociedad civil destacan principalmente que no existe corresponsabilidad en el trabajo de cuidado entre hombres y mujeres. Por lo que es necesario la implementación de la política de cuidados para equiparar y reducir las desigualdades económicas; además de otras medidas efectivas para evitar las violaciones a los derechos laborales asociados al despido por maternidad, lactancia, entre otras.

En El Salvador, los datos sobre el tiempo que dedican mujeres y hombres a las tareas del hogar y de cuidados muestran fuertes desigualdades. Estos datos no están actualizados, ya que los datos más recientes recabados corresponden a 2017. Gráfico 6.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Uso del Tiempo (DIGESTYC, 2017)

Situación de despidos y cierres de empresas en la maquila textil

La industria manufacturera es un sector importante en El Salvador, según datos de la EHPM (2022), es la segunda actividad económica que concentra la mayor parte de la población ocupada (14.6 %), en el caso de las mujeres concentra el 16.5 % de las mujeres ocupadas. Por lo que es un sector altamente feminizado o con alta presencia de mujeres.

Sin embargo, organizaciones que trabajan por los derechos laborales sostienen que es un sector con pocas garantías laborales (inestabilidad laboral), donde predominan situaciones de violencia laboral y múltiples dificultades para el acceso a la seguridad y protección social.

La Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES), estima que, en 2023, hubo 16,226 personas despedidas sin respetar el debido proceso y sus derechos laborales.

Roberto Saldaña, de FEASIES, explica: “Suspenden de un día para otro a 600 o 700 personas trabajadoras. El problema es que no hay ningún aviso previo de estas suspensiones masivas a las personas trabajadoras. Sin embargo, representantes de las empresas, si hacen la ruta legal, siguiendo el proceso en el Ministerio de Trabajo y en el Ministerio de Economía para decir que no tienen pedidos y de un día a otro suspenden a la gente sin salario y la mandan hasta tres meses a su casa sin ningún tipo de ingreso.”

Estos despidos han sido influenciados por la crisis en la cadena de suministros. “Es preocupante porque la crisis no parece que al corto plazo se vaya a superar de acuerdo a organismos internacionales, afirma Roberto. Por su parte, FEASIES está acompañando cuatro casos de suspensión de contratos por parte de las empresas¹³.

Los datos oficiales obtenidos a través de la Oficina de Información y Respuesta (OIR) del Ministerio de Economía (MINEC)¹⁴, también revelan una importante disminución de los empleos en las Zonas Francas (ZF)¹⁵ y Depósitos de Perfeccionamiento Activo (DPA)¹⁶.

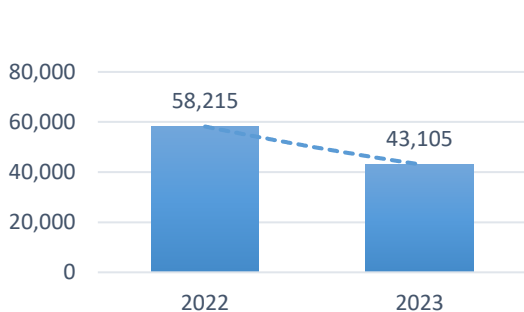
¹³ Roberto Saldaña. Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES). Opiniones recogidas por el Observatorio Centroamericano de Violencia laboral. <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/index.php/2024/04/02/boletin-no-1-enero-marzo-2024/>

¹⁴ MINEC – OIR. 30/02/2024. Respuesta RAIP. 0002/2024.

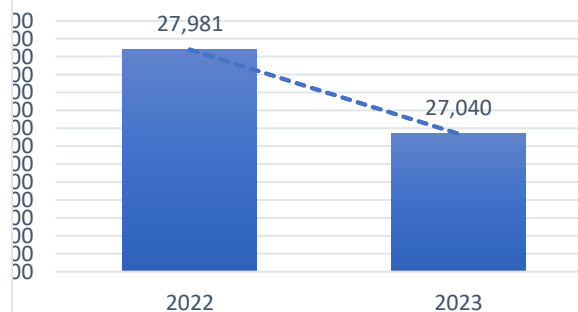
¹⁵ Una zona franca es el área del territorio nacional en la que se permite ingresar mercancías exentas de impuestos a la importación y exportación (Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización).

¹⁶ El depósito de perfeccionamiento activo se refiere al territorio extra aduanal fuera de una zona franca en el que el empresario somete las mercancías a un proceso de transformación, elaboración, reparación, u otro legalmente autorizado, para su posterior exportación gozando de los beneficios que le otorga la Ley.

**Gráfico 7. El Salvador.
Número de empleos en
Zonas francas, años
2022 y 2023.**



**Gráfico 8. El Salvador.
Número de empleos en
empresas bajo régimen DPA,
años 2022 y 2023**



Fuente: Elaboración propia con datos MINEC-OIR

En zonas francas en el año 2023 con respecto al año 2022 se perdieron 15,110 empleos y en empresas bajo el régimen de Depósitos de Perfeccionamiento Activo (DPA) hay una reducción de 941 empleos.

En total, de acuerdo al MINEC, la pérdida de empleos en Zonas Francas y DPA suma 16,051. Diversas empresas han explicado distintas razones para la reducción de puestos de trabajo, entre ellas crisis internacional en la cadena de suministros de materiales y falta de pedidos de las empresas para las cuales maquilan. Los datos anteriores no fueron desagregados por sexo, a pesar de solicitarlos, lo que dificulta conocer cuántas mujeres trabajadoras en zonas francas y DPA fueron afectadas y quedaron sin empleo en 2023.

Los datos anteriores, tanto los de FEASIES como los de MINEC-OIR, reflejan la inestabilidad laboral de las personas trabajadoras de la maquila manufacturera. A lo anterior se suma una serie de situaciones de violencia laboral que sufren las mujeres, según lo describe la Agenda de los Derechos Laborales de Mujeres Trabajadoras de la Industria Maquiladora en Centroamérica¹⁷, REDCAM (2024):

¹⁷ Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de Maquila (REDCAM). 2024. Agenda de los Derechos Laborales de Mujeres Trabajadoras de la Industria Maquiladora en Centroamérica.

➤ **Jornada laboral:** Las jornadas de 8 horas, no se cumplen. Las jornadas quedan sujetas a una meta de producción muy alta para la capacidad de ejecución en las 8 horas reglamentarias.

➤ **Contrato laboral:** Tener un contrato laboral no necesariamente indica que se tiene un efectivo acceso a las condiciones pactadas en él. El salario y jornada dependen del cumplimiento de las metas. La función de la meta es “ajustar” el salario a condiciones de rendimiento que exigen a las obreras un fuerte desgaste físico y emocional.

➤ **Sindicalización:** Para disminuir la acción reivindicativa de organizaciones laborales, la empresa maquiladora ha convertido el sindicato en un instrumento organizado y gerenciado por ellas; para eliminar posibles conflictos internos y neutralizar las demandas e inconformidades de las personas trabajadoras.

➤ **Acceso al seguro social:** Estar inscritas y pagar la deducción mensual, no asegura que la empresa pague su cuota patronal, lo que impide que reciban atención cuando lo necesitan. Con esto las trabajadoras quedan sin oportunidades reales de tener acceso real a la atención médica, preventiva, curativa y de rehabilitación,

➤ **Acceso a la atención de la Salud sexual y reproductiva:** Las empresas de maquila no desarrollan procesos y medidas positivas de atención a necesidades particulares de las obreras. Su condición como mujeres está borrada de este entorno laboral, donde ocurren actos dirigidos a ellas por situaciones naturales como la menstruación, dolores menstruales, uso de toallas sanitarias y la necesidad de ir al sanitario para cambiarse frecuentemente.

➤ **Seguridad en el trabajo:** En la prevención de enfermedades vinculadas al trabajo en maquilas, no hay avances en términos de contar con adecuaciones al marco normativo para corregir los retos en la prevención de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, vinculadas particularmente al trabajo en las maquilas.

Incrementa violencia laboral contra las mujeres en El Salvador

El Informe de hechos, estado y situación de la violencia contra las Mujeres (2022)¹⁸, publicado en noviembre de 2023, reportaba que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) recibió 1,861 denuncias por violencia laboral contra las mujeres. Un incremento de 238% con respecto al año 2021 (550).

Denuncias por violencia laboral contra las mujeres



Fuente: Elaboración propia para el <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org> con datos del Informe de hechos de violencia contra las mujeres (2022)

¹⁸ MJSP – BCR – ISDEMU - Sistema Nacional de Datos, Estadísticas e Información de Violencia Contra las Mujeres (SNDVM). (2022). Informe de hechos, estado y situación de la violencia contra las Mujeres. <https://www.seguridad.gob.sv/dia/download/informe-de-hechos-estado-y-situacion-de-la-violencia-contra-las-mujeres-el-salvador-2022/>

Tabla 4. El Salvador. Número de denuncias e inspecciones por violencia laboral contra las mujeres según tipo, año 2022.

Casos atendidos y remitidos	Denuncias	Inspecciones	Subsanadas
Situación laboral	290	244	109
Otros	268	188	749
Asuetos	216	111	29
Subsidio por incapacidad	207	174	75
Constancia de trabajo	201	182	80
Despido (Directivo/promotor sindical, enfermedad crónica)	194	173	122
Descuentos ilegales	150	105	40
Malos tratos	60	42	27
Comisión	50	39	12
Acoso Laboral	49	33	18
Subsidio	36	20	18
Días de descanso/compensatorio	32	12	7
Contrato individual de trabajo	28	20	17
Reinstalo (trabajadora embarazada, sentencia judicial, integrante de sindicato)	25	22	18
Situación laboral de embarazada	24	27	33
Suspensión (Directivo sindical, disciplinarias)	16	12	10
Discriminación (Mujer embarazada, afiliados sindicales, directivo sindical, condición física, edad, enfermedad crónica)	13	10	6
Acoso Sexual	2	2	1
Total	1861	1416	1371

Fuente: Elaboración propia con datos del Informe de Hechos de Violencia contra la Mujer (2022)

Al desagregar los datos, destacan las denuncias por situación laboral, incumplimiento de subsidios, despidos injustificados, descuentos ilegales y falta de reconocimiento de días de descanso, compensatorios, así como la negativa de otorgar constancias de trabajo. Estas conductas hacen que las mujeres se sientan inseguras e inestables en su lugar de trabajo, por lo que limitan su autonomía económica y su desarrollo profesional, destaca el informe.

De igual manera, son frecuentes las denuncias por parte de mujeres embarazadas, ya sea por discriminación, el reconocimiento de su situación laboral o la falta de reinstalo después de su

período de maternidad. Es preciso destacar que existe un considerable subregistro de casos, ya que muchas mujeres se abstienen de reclamar sus derechos ante el temor de enfrentarse a despidos u otro tipo de represalias por parte de empleadores, teniendo que callar ante condiciones laborales adversas en las cuales se desempeñan.

El Salvador ratificó el Convenio sobre la violencia y el acoso (No. 190) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en mayo de 2022. Este es el referente internacional para la erradicación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo. Al ratificar este Convenio, El Salvador se comprometió a combatir la violencia y el acoso en centros de trabajo del sector público o privado, incluyendo la violencia por razones de género.

Además, el artículo 10 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV) define la violencia laboral como: “las acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en los centros 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.”

Conclusiones

Gran parte de las desigualdades de género, que a su vez potencian otras, se relacionan con la participación en el mercado laboral, que también está asociada a la histórica y desigual división sexual del trabajo.

El análisis detallado de las brechas en el mundo del trabajo en El Salvador revela una realidad preocupante en términos de desigualdad de género. Las mujeres enfrentan múltiples obstáculos que limitan su participación equitativa en el mercado laboral y obstaculizan su progreso profesional. La persistencia de la brecha salarial, en la participación laboral, la baja representación en puestos de liderazgo, la discriminación en el lugar de trabajo y las limitaciones en el acceso a la formación y capacitación son solo algunas de las manifestaciones de esta desigualdad.

Es fundamental reconocer que estas brechas no solo afectan a las mujeres, sino que también tienen repercusiones negativas en la economía y la sociedad en su conjunto. La falta de igualdad de género en el trabajo limita el potencial económico del país y perpetúa ciclos de pobreza y exclusión social.

Por lo tanto, abordar estas brechas es crucial para lograr un desarrollo sostenible e inclusivo en El Salvador.

Recomendaciones

- Implementación efectiva de políticas de igualdad de género. El gobierno de El Salvador debe fortalecer la implementación y el cumplimiento de leyes y políticas que promuevan la igualdad de género en el trabajo. Esto incluye medidas para garantizar la igualdad salarial, promover la participación de las mujeres en puestos de liderazgo y tomar medidas contra la discriminación en lugares de trabajo.
- Promover inspecciones laborales con enfoque de género, para asegurar el cumplimiento de la normativa laboral y de igualdad de género en todos los sectores productivos.
- Desarrollar programas y políticas que faciliten el acceso de las mujeres a la educación y la capacitación en áreas clave para el mercado laboral. Proporcionar oportunidades de formación en habilidades empresariales y de liderazgo.
- Apoyo a iniciativas de empoderamiento económico. Se deben establecer programas y servicios de apoyo que ayuden a las mujeres a superar las barreras económicas y sociales que enfrentan en el mundo laboral. Esto incluye programas de microcréditos, servicios de cuidado infantil asequibles y redes de apoyo empresarial para mujeres emprendedoras.
- Cumplir la normativa nacional y los convenios internacionales firmados en materia de protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras, para eliminar la violencia laboral en los centros de trabajo.
- Dar cumplimiento a la Política de cuidados. Promover la corresponsabilidad de los trabajos no remunerados de cuidados y las tareas del hogar.

Referencias

- Banco Mundial. 2024. Nuevos datos muestran en todo el mundo una enorme brecha de género, mayor de lo esperado. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2024/03/04/new-data-show-massive-wider-than-expected-global-gender-gap>
- Banco Central de Reserva (BCR) – Oficina Nacional de Estadísticas y Censos (ONEC). 2023. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2022.
- MINEC – OIR. 30/02/2024. Respuesta RAIP. 0002/2024.
- Naciones Unidas y RCP LAC (2024). Perfil Regional de Igualdad de Género para América Latina y el Caribe. <https://lac.unwomen.org/es/digital-library/publications/2024/03/perfil-regional-de-igualdad-de-genero-america-latina-y-el-caribe>
- Observatorio Centroamericano de Violencia laboral. 2024. Boletín No.1 enero – marzo 2024. <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/index.php/2024/04/02/boletin-no-1-enero-marzo-2024/>
- Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de Maquila (REDCAM). 2024. Agenda de los Derechos Laborales de Mujeres Trabajadoras de la Industria Maquiladora en Centroamérica. <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/wp-content/uploads/2024/03/Agenda-REDCAM-2024.pdf>

Brechas de género, opacidad y crisis económica, marcan panorama laboral nicaragüense en 2023

Desde 2018, Nicaragua atraviesa una crisis social y política provocada por un giro autoritario por parte de las instituciones estatales, la cual ha derivado en concentración del poder, migración de nicaragüenses hacia el exterior y represión en contra de organizaciones de la sociedad civil, centros de enseñanza y miembros de la Iglesia católica, con mecanismos legales como la cancelación de personerías jurídicas y la toma de oficinas y locales¹⁹.

Análisis del Banco Mundial afirman que el país es muy vulnerable a los choques externos y a los riesgos naturales. Su potencial de crecimiento se ve limitado por los bajos niveles de capital humano, las carencias de infraestructuras y la volatilidad del entorno empresarial y la calidad de las políticas²⁰.

A la vez, el país enfrenta las consecuencias de la crisis económica mundial, la cual se ha manifestado en la reducción de exportaciones, mayor dependencia de las remesas enviadas por nicaragüenses en el exterior y el incremento del costo de la canasta básica. Adicionalmente, diversas empresas abandonaron el país en los últimos años, por diferentes factores, es posible que entre ellos figure el clima político.

Ante la fuga de inversiones, el gobierno nicaragüense ha buscado nuevos socios comerciales, en particular, empresas de capital chino, las cuales han sido señaladas por el irrespeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores, en décadas pasadas.

De igual forma, se ha apuntado que el temor del gobierno nicaragüense a que la inversión en el país disminuya más, influye para que el Ministerio de Trabajo no actúen frente a denuncias planteadas por personas trabajadoras, quienes denuncian despidos, cesantías (licencias no remuneradas), retrasos en pagos de salarios, precarización de la fuerza de trabajo con bajos niveles de estudios formales mediante la modalidad de contratación conocida como “escuelita”, y condiciones laborales aún más precarias.

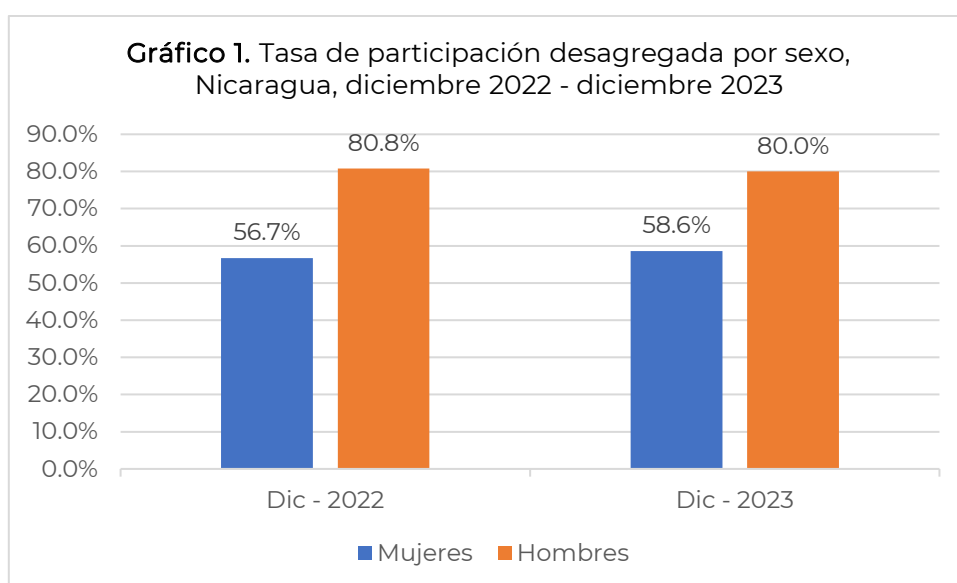
¹⁹ La información expuesta en este apartado ha sido retomada de entrevistas realizadas por ORMUSAA a representantes de la Red Centroamericana en Solidaridad con las Trabajadoras de la Maquila (REDCAM).

²⁰

Participación laboral

La Encuesta de Empleo Mensual (EEM) realizada por el Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE) en diciembre de 2023, consignó una tasa global de participación del 68.6%. Esto quiere decir que 68.6% de las personas con edad suficiente para trabajar se encuentra empleada o buscando activamente un empleo.

No obstante, cuando se analizan las estadísticas desagregadas por sexo, se observan brechas negativas para las mujeres, puesto que los hombres tienen una tasa de participación que se eleva al 80%, mientras que esta se reduce al 58.6% en el caso de las mujeres, aunque la tasa de participación de las mujeres aumentó 1.9% en comparación con diciembre de 2022.



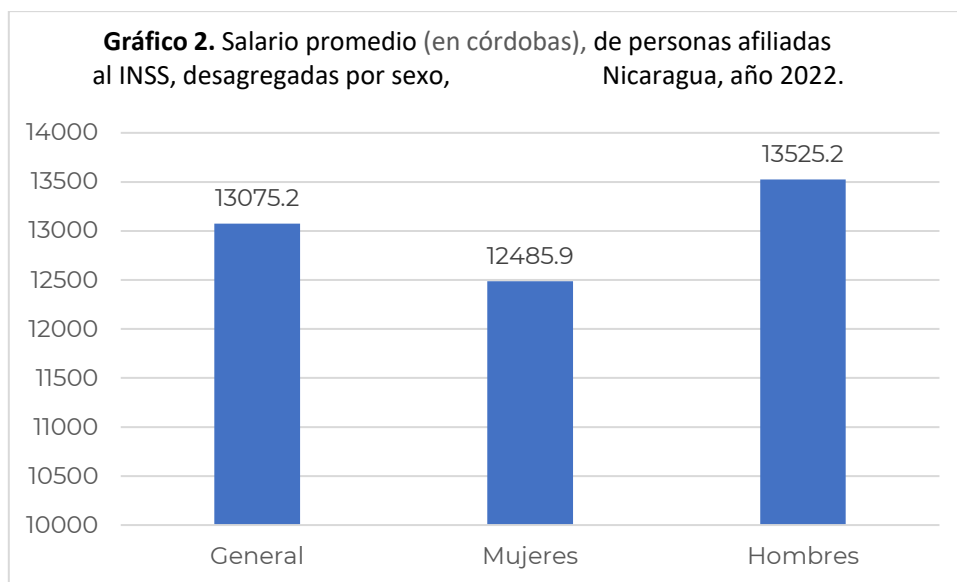
Fuente: elaboración propia con datos de INIDE (2024).

Desafortunadamente, las estadísticas ofrecidas por el INIDE para diciembre de 2023 no incluyen un desglose de los salarios promedios para hombres y mujeres, pero el Anuario estadístico 2022 de la misma institución ofrece datos relevantes para el análisis de las brechas salariales.

De este modo, en 2022, el salario promedio básico en Nicaragua fue C\$9,143.5, en tanto el salario promedio nominal fue C\$11,138.8 (301 dólares aproximadamente). El salario básico refleja el monto base que cada persona trabajadora recibe como pago por su labor. En cambio, el salario nominal refiere al monto resultante de agregar otras remuneraciones como horas extras y bonos.

Aun así, estas estadísticas no reflejan brechas salariales entre géneros a nivel nacional. Por ello, debe hacerse una aproximación a la problemática desde los salarios promedios de las personas afiliadas

al Instituto Nicaragüense del Seguro Social (INSS) en 2022. En promedio, este fue C\$13,075.2 en dicho año, aunque para los hombres este fue C\$ 13,525.2 (366 dólares) y, para las mujeres, C\$ 12,485.9 (338 dólares), Se trata de una brecha salarial de C\$1,039.3 (28 dólares), a favor de los hombres.



Fuente: elaboración propia con datos de INSS (2023).

Es necesario mencionar que, de todas las ramas de actividad económica de las personas afiliadas al INSS en 2022, las mujeres solo cuentan con una brecha salarial favorable en Electricidad, gas y agua; Construcción, Transporte, almacenamiento y comunicaciones, y Establecimientos financieros y seguros, brechas que pueden estar relacionadas con poca participación de mujeres en estas áreas y posiblemente porque ocupan puestos administrativos, diferentes a los hombres.

Por tanto, las brechas persisten independientemente del rubro económico y la escolaridad de la fuerza laboral. Un análisis de las brechas de género en el mercado laboral, informe publicado por el Banco Central de Nicaragua, analiza que hombres y mujeres presentan niveles similares de escolaridad en cuanto a la finalización de los grados de primaria, secundaria y superior. La proporción de hombres sin educación formal es del 24 por ciento en comparación con el 23 por ciento de las mujeres. Asimismo, el 11 por ciento de los hombres completó la escuela primaria en comparación con el 10 por ciento de las mujeres. Por el contrario, el 8 por ciento de las mujeres completó la

escuela secundaria en comparación con el 7 por ciento de los hombres; y el 10 por ciento de las mujeres logró un título avanzado en comparación con el 9 por ciento de los hombres.

En materia laboral, el mismo informe indica que las principales diferencias se observan en la industria agrícola y pesquera, donde el 45 por ciento de los hombres están empleados en comparación con el 21 por ciento de las mujeres. De manera similar, el sector de la construcción emplea al siete por ciento de la fuerza laboral masculina y solo al uno por ciento de la fuerza laboral femenina. En contraste, la industria del comercio, hoteles y restaurantes emplea al 38 por ciento de la fuerza laboral femenina y sólo al 19 por ciento de la fuerza laboral masculina. Además, la industria de la educación, la salud y la protección social contrata al 15 por ciento de la fuerza laboral femenina y al 6 por ciento de la masculina.²¹

Tabla 1. Salario promedio de personas afiliadas al INSS (en córdobas) por rama de actividad económica y sexo, Nicaragua, 2022.

Rama de actividad económica	General	Mujeres	Hombres
Agricultura, silvicultura, caza y pesca	8,138.6	7,121.5	8,463.7
Minas y canteras	34,118.2	32,927.5	34,305.8
Industria manufacturera	11,628.0	10,318.4	12,605.2
Electricidad, gas y agua	20,952.7	22,669.1	20,512.6
Construcción	12,396.2	14,699.2	12,144.4
Comercio, restaurantes y hoteles	13,285.6	11,848.3	14,436.6
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	18,239.5	20,823.4	17,224.0
Establecimientos financieros y seguros	15,761.2	17,725.6	14,756.1
Servicios comunales, sociales, domésticos y personales	13,073.4	12,662.8	13,618.6

Fuente: elaboración propia con datos de INSS (2023).

Seguridad social

En cuanto a cobertura de seguridad social, existía una brecha entre mujeres y hombres al cierre de 2022, ya que, de las 787,571 personas afiliadas al INSS en diciembre de ese año, 340,986 eran

²¹ García, J. 2021. La brecha salarial de género: ¿triple penalización? mujer, madre, e informal. Banco Central de Nicaragua.

mujeres, lo cual equivale al 43.3% de las afiliaciones, mientras que los hombres afiliados a la institución sumaron 446,585, representando el 56.7%.



Fuente: elaboración propia con datos de INSS (2023) y BCN (s.f.).

Por ramas de actividad económica, 269,115 de las personas afiliadas al INSS en 2022 se desempeñaban en la rama de Servicios comunales, sociales, domésticos y personales, cifra que representa el 34.2% de las personas afiliadas. Esta rama también reportó más afiliaciones entre mujeres y hombres, aunque hay una diferencia destacable que apunta a la feminización de la misma.

Los hombres afiliados laborando en esta rama fueron 115,608, equivalente al 25.9% de las afiliaciones masculinas. En el caso de las mujeres, las afiliaciones provenientes de esta rama fueron 153,507: cerca de la mitad de ellas, con un porcentaje del 45%.

Además, el Banco Central de Nicaragua (BCN) ha publicado las estadísticas de afiliaciones al INSS para 2023, pero estas solamente están desagregadas por rama de actividad económica. En este sentido, el número de personas afiliadas al INSS al cierre de dicho año fue 790,890²², con 272,212 (34.4%) personas laborando en la rama de Servicios comunales, sociales, domésticos.

²² Banco Central de Nicaragua (s.f.). *Asegurados activos del INSS por actividad económica (Número de asegurados)*. Banco Central de Nicaragua: https://www.bcn.gob.ni/sites/default/files/estadisticas/sector_real/mercado_laboral/3-1.htm

Tabla 2. Personas afiliadas al INSS, por rama de actividad económica, Nicaragua, enero 2022 – diciembre 2023

Rama de actividad económica	2022	2023
Agricultura, silvicultura, caza y pesca	67,833	65,162
Minas y canteras	5,777	5,611
Industria manufacturera	181,969	172,635
Electricidad, gas y agua	8,261	8,298
Construcción	23,314	23,892
Comercio, restaurantes y hoteles	117,438	126,793
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	39,287	38,897
Establecimientos financieros y seguros	74,577	77,389
Servicios comunales, sociales, domésticos y personales	269,115	272,213
Total	787,571	790,890

Fuente: elaboración propia con datos de INSS (2023).

Según el Informe Anual 2022 del Banco Central de Nicaragua (BCN), la afiliación al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) aumentó en 13,430 nuevos empleos, mostrando un crecimiento de 1.7 por ciento (en 2021, fue 6.5%), incidiendo positivamente en la formalidad laboral. Por actividades económicas, se destacó el crecimiento en el número de personas aseguradas en las actividades de industria manufacturera, comercio y servicios. Pese a los despidos en la maquila textil, el sector de arneses aumento la mano de obra contratada.

Seguridad ocupacional

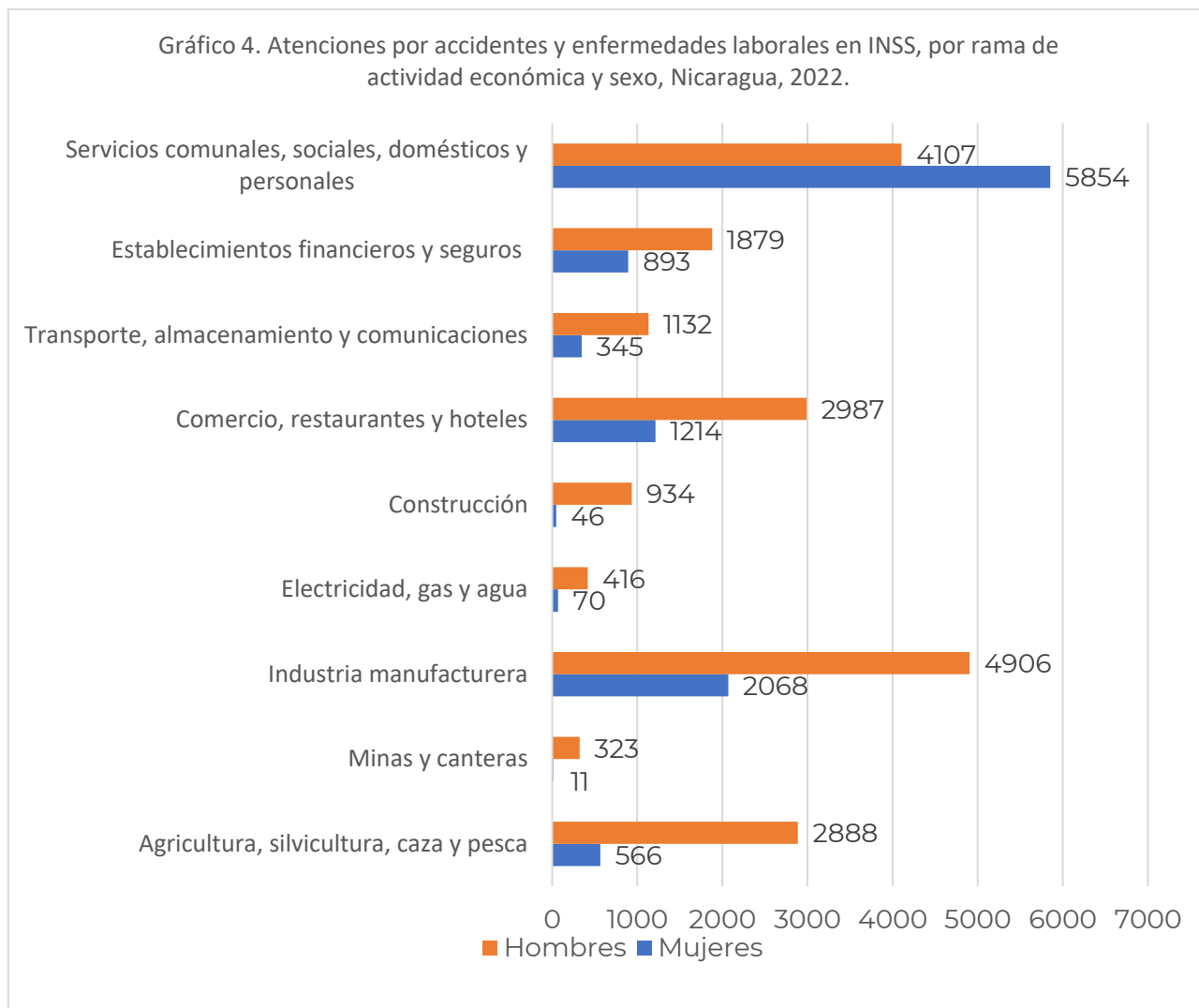
El art. 82, inciso cuarto, la Constitución Política de la República de Nicaragua reconoce el derecho de las y los trabajadores, a la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos laborales para hacer efectiva su seguridad ocupacional.

No obstante, en 2022, el INNS brindó 30,639 atenciones por accidentes y enfermedades laborales, tal como consignan los datos publicados por el INIDE. De estas atenciones, 11,067 se brindaron a mujeres, lo cual equivale a 36.1% de las atenciones, en tanto 19,572 se prestaron a hombres, es decir, 63.9% de ellas.

Por ramas de actividad económica, 9,961 de las atenciones se prestaron en Servicios comunales, sociales, domésticos y personales, convirtiéndose en la rama con más atenciones registradas, con

un porcentaje del 32.5%. A esta le siguieron la Industria manufacturera, con 6,974 atenciones (22.8%) y Comercio, restaurantes y hoteles, con 4,201 (13.7%) atenciones.

En el caso de las mujeres, 5,854 de las atenciones se prestaron en la rama de Servicios comunales, sociales, domésticos y personales, lo cual equivale a 52.9% de las atenciones prestadas a mujeres. Igualmente, 2,068 (18.7%) atenciones se prestaron en la Industria manufacturera, y, 1,214 (11%) atenciones, en Comercio, restaurantes y hoteles.

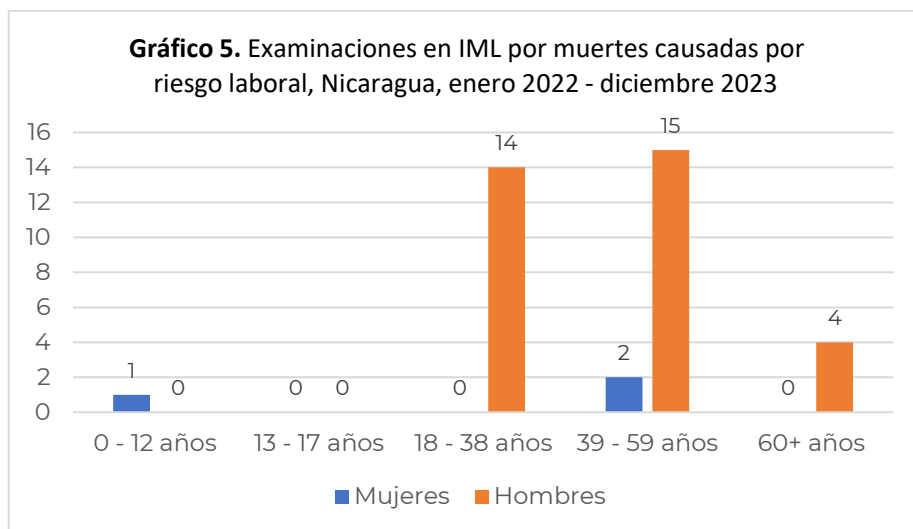


Fuente: elaboración propia con datos de INSS (2023).

Pese a los vacíos de información, las estadísticas publicadas por el Instituto de Medicina Legal en sus boletines mensuales y anuarios estadísticos, amplían el panorama sobre la seguridad ocupacional en Nicaragua.

De esta forma, la institución realizó un total de 36 exámenes por muertes producidas por riesgos profesionales entre enero de 2022 y diciembre de 2023: tres en mujeres y 33 en hombres. En el caso particular de las mujeres fallecidas en el periodo indicado, dos de ellas tenían entre 39 y 59 años, en tanto la tercera corresponde a una niña, cuya edad no superaba los 12 años. No se esclarece la situación laboral de la niña, posiblemente se trata de trabajo infantil. Según medios de prensa, tres adolescentes entre 13 y 16 años fallecieron en accidentes laborales en enero 2024.

Uno de los tres adolescentes fallecidos tenía 16 años, quien murió al caer al fondo de un pozo de 100 metros, en una mina en Santa Rosa del Peñón, en León. Los otros dos adolescentes, de 13 y 15 años, fallecieron cuando trabajaban como ayudantes en rutas de autobús, uno en Managua y otro en El Rama, Región Autónoma Costa Caribe Sur²³.



Fuente: elaboración propia con datos de IML (2023).

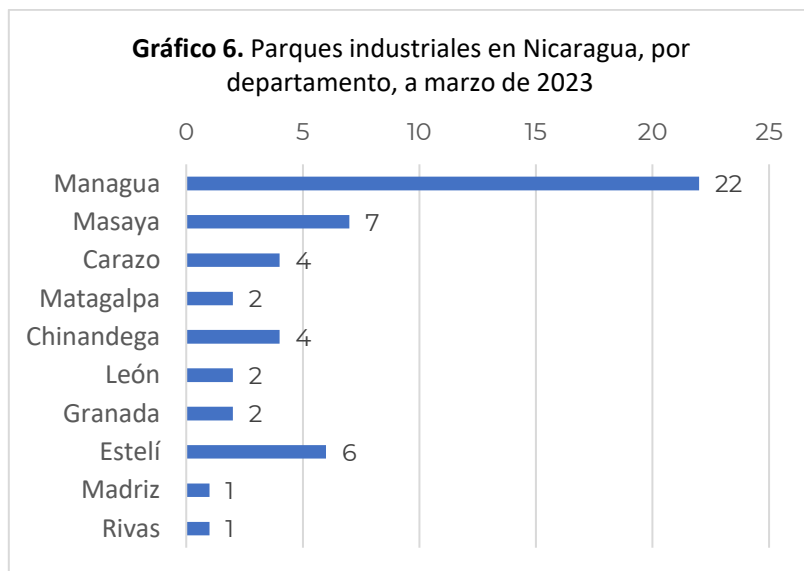
Maquila y zonas francas

Según datos de la Comisión Nacional de Zonas Francas (CNZF), hasta marzo de 2023, existían 51 parques industriales en Nicaragua. Cerca de la mitad de estos, 22 (43.14%) se ubicaban en el

²³ https://www.vostv.com.ni/nacionales/33943-tres-adolescentes-han-fallecido-en-accidentes-labo/#google_vignette

departamento de Managua. Asimismo, siete (13.73%) se sitúan en el departamento de Masaya, en tanto 6 (11.76%) funcionan en el departamento de Estelí.

Adicionalmente, los departamentos de Carazo y Chinandega contaban con 4 (7.84%) parques industriales cada uno, mientras que los departamentos de Matagalpa, León y Granada contaban con dos (3.92%) parques industriales cada uno, y, los departamentos de Madriz y Rivas, con un (1.96%) parque industrial cada uno.



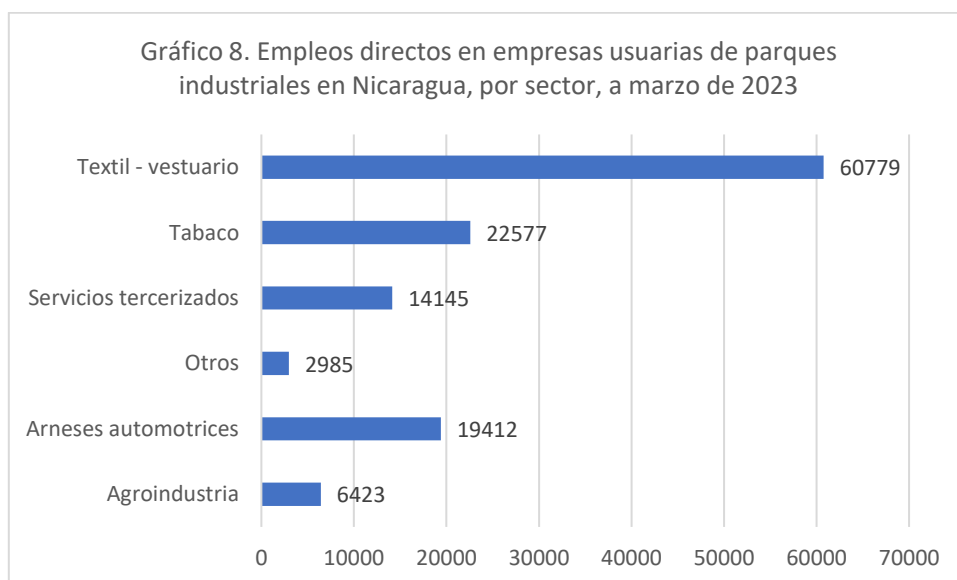
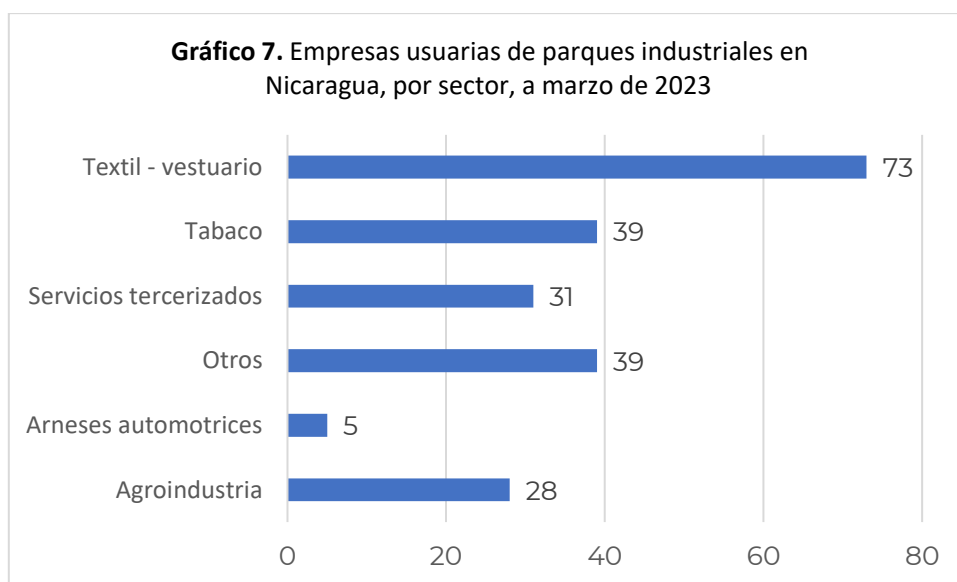
Fuente: elaboración propia con datos de IML (2023 y 2024).

Dentro de los parques industriales detallados, operan 215 empresas de distintos sectores, clasificadas de la siguiente manera:

- Aproximadamente un tercio de ellas pertenece al sector Textil-vestuario, con 73 (33.95%) empresas.
- El segundo sector con mayor presencia es el Tabaco, con 39 (18.14%) empresas.
- Le sigue el sector de Servicios tercerizados, con 31 (14.42%) empresas.
- La Agroindustria, se ubica con 28 (13.02%) empresas, y
- El sector de Arnese automotrices, con 5 (2.33%) empresas.
- 39 (18.14%) empresas pertenecían a otros sectores que abarcan: empresas dedicadas al alquiler de maquinaria, venta de accesorios, insumos médicos, productos de metal, fabricantes, ensambles, 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 y forros de muebles.

De acuerdo con la CNZF, estas empresas proveían empleos directos a 126,321 personas en marzo de 2023: 60,779 (48.11%) de estos en el sector Textil-vestuario, siendo el sector con más empleos directos.



Fuente: elaboración propia con datos de CNZF (s.f.).

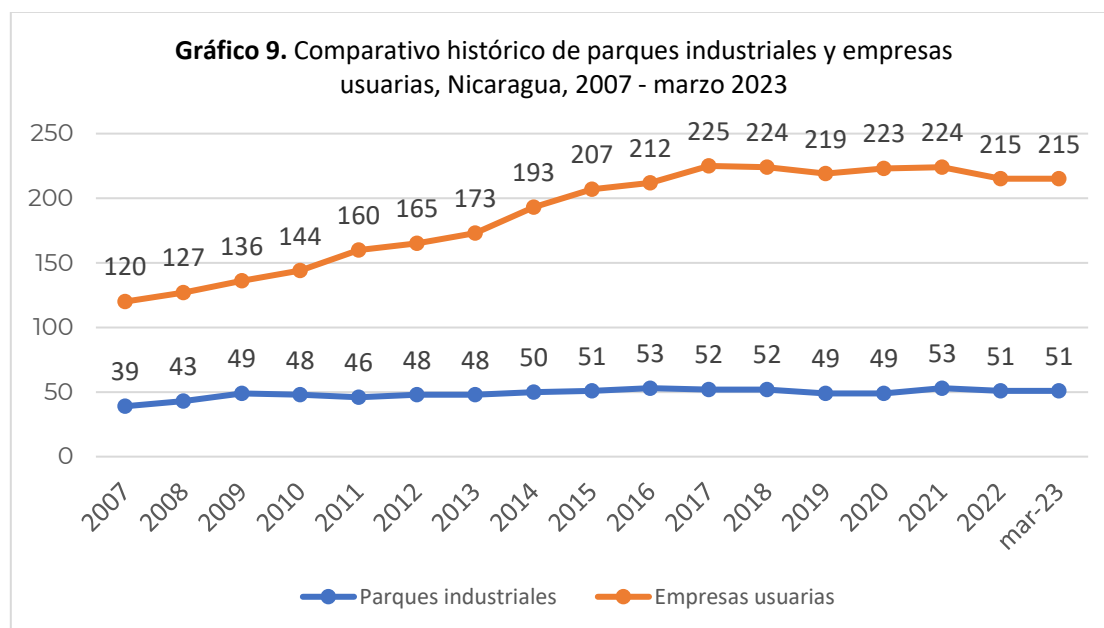
Desafortunadamente, la información sobre empleos publicada por la CNZF no se encuentra desagregada por sexo, lo cual impide profundizar en el análisis, sin embargo, no debe perderse de

vista que la fuerza laboral de las maquilas históricamente ha estado compuesta en su mayoría por mujeres con rasgos particulares como ser jóvenes, contar con pocos estudios formales, ser madres, dirigir hogares monoparentales y proceder de zonas rurales²⁴.

Por otra parte, los parques industriales existentes en Nicaragua han incrementado desde 2007, no obstante, el país todavía no logra recuperar los dos parques industriales que perdió entre 2021 y 2022, cuando pasó de 53 a 51 parques industriales, cifra que se mantiene hasta marzo de 2023. Igualmente, si bien se ha producido un incremento en la cantidad de empresas usuarias de parques industriales desde 2007, es innegable que la tendencia es a la baja a partir del año 2015.

Estos datos deben interpretarse a la luz de dos eventos concretos. El primero de ellos es el estallido social de 2018, que dio inicio a la crisis social y política que atraviesa actualmente el país. Por ejemplo, entre 2018 y 2019, 5 empresas dejaron de operar en parques industriales, los cuales pasaron de 52 a 49 entre dichos años.

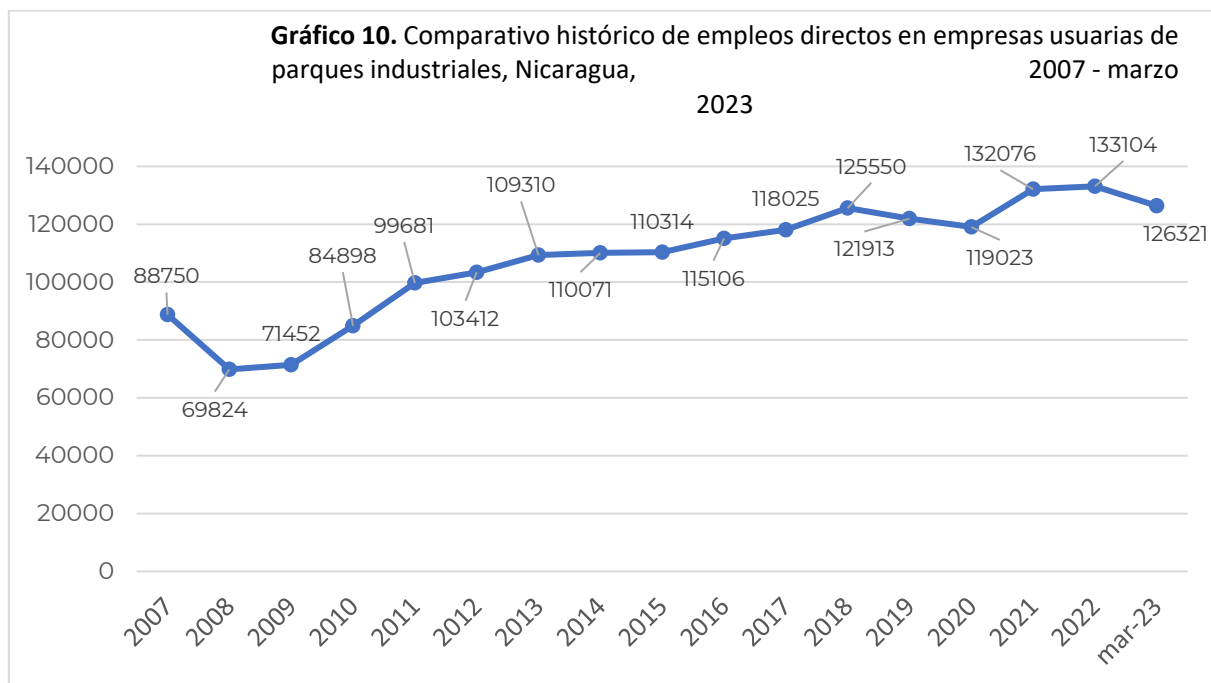
El otro evento que pudo haber influido en estas cifras es la recesión económica global causada por la pandemia por COVID-19, particularmente en los años 2020 y 2021, la cual tuvo grandes impactos socioeconómicos a nivel global.



Fuente: elaboración propia con datos de CNZF (s.f.).

²⁴ OXFAM (s.f.). 263.000 mujeres explotadas en las maquilas de Centroamérica. OXFAM: <https://www.oxfam.org/es/263000-mujeres-explotadas-en-las-maquilas-de-centroamerica>

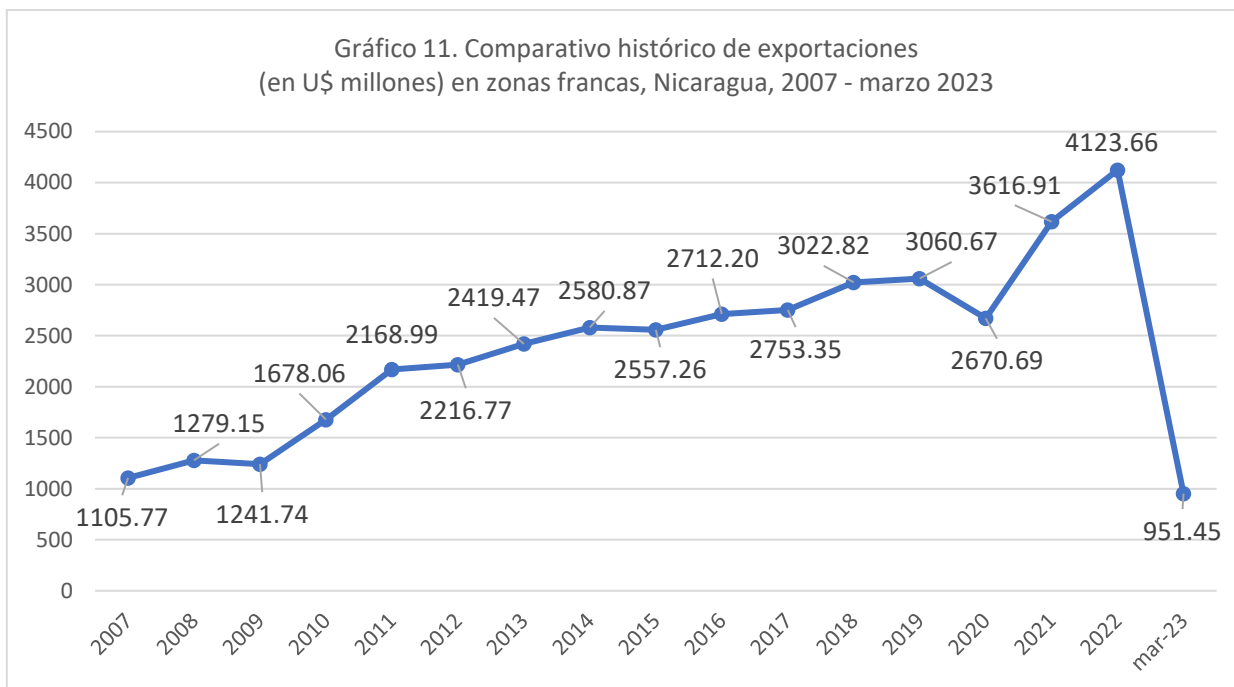
En cuanto a los registros de empleos directos en las empresas que operan en parques industriales, es preciso señalar una disminución de 6,783 empleos directos entre el cierre de 2022 y marzo de 2023, la cual se produce después de que se registrara un incremento entre 2021 y 2022, aunque la exactitud de estas cifras ha sido cuestionada desde la sociedad civil²⁵.



Fuente: elaboración propia con datos de CNZF (s.f.).

En materia de exportaciones de las empresas usuarias de parques textiles, estas han experimentado un incremento en los últimos años, pasando de C\$ 2670.69 millones en 2020 a C\$ 4,123.66 millones en 2022, mientras que, en marzo de 2023, las exportaciones alcanzaban los C\$951.45 millones. Sin embargo, también se han realizado los mismos cuestionamientos sobre la exactitud de estas cifras.

²⁵ ORMUSA (2023). *Informe anual 2022 del Observatorio centroamericano de Violencia Laboral*. El Salvador: ORMUSA.



Fuente: elaboración propia con datos de CNZF (s.f.).

Finalmente, de acuerdo con defensoras nicaragüenses entrevistadas para la elaboración de este informe, persisten vulneraciones de los derechos laborales al interior de las maquilas establecidas en suelo nicaragüense. De acuerdo con las personas entrevistada, tan solo las denuncias recibidas en el departamento de Managua fueron más de 300 en 2023.

Las principales vulneraciones denunciadas consisten en despidos sin seguir el procedimiento establecido por la ley y el retraso de salarios, pero también las conocidas como “cesantías”: con estas, las maquilas otorgan una licencia no remunerada al personal trabajador por tiempo indefinido, es decir, se trata de un despido de hecho que se disfraza de licencia no remunerada, con el fin de no cumplir con las prestaciones y obligaciones generadas por los despidos. Estas acciones se realizarían con la aprobación del Ministerio de Trabajo.

Asimismo, las defensoras expusieron que las maquilas están implementando una modalidad de trabajo conocida como “escuelita”. En esta, se contrata a personas con bajo nivel educativo formal, y, con este pretexto, se les asignan tareas de menor dificultad. A pesar de que las personas contratadas en esta modalidad tienen la misma carga de trabajo, su salario estaría por debajo del salario del resto de la fuerza laboral, el cual ya es bajo de por sí.

Si bien señalan que en los últimos años el número de trabajadoras de la maquila que están afiliadas al INSS ha crecido, estas todavía experimentan dificultades en el acceso a los servicios prestados por la institución, puesto que no siempre se les conceden las licencias para asistir a controles o consultas, o, en caso de que sí les sean concedidas, esto implica descuentos en el salario o la pérdida de bonificaciones. Igualmente, la institución no reconoce que algunas de las enfermedades reportadas por las trabajadoras constituyen riesgo profesional, por lo cual no les otorgan las incapacidades correspondientes.

Reflexiones finales

La autonomía económica de las mujeres nicaragüenses continúa siendo afectada por las brechas en la participación laboral y las brechas salariales, lo cual dificulta el ejercicio de su autonomía física y la autonomía en la toma de decisiones, situación que es contraria al goce pleno de sus derechos humanos. No obstante, se debe prestar particular atención a la brecha en las tasas de participación laboral entre mujeres y hombres, ya que esta era de 21.4% en diciembre de 2023.

Lo anterior sugiere una fuerte presencia de estereotipos y roles de género en la sociedad nicaragüense, los cuales suelen apartar a las mujeres del mundo laboral y confinarlas al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. La deconstrucción de estos patrones, creencias y valores culturales, marcadamente patriarcales, debe ser una tarea prioritaria para el Estado nicaragüense.

Por otra parte, en la elaboración del presente documento se detectó la falta de actualización oportuna de la información publicada por parte de instituciones estatales clave, por ejemplo, del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social; además, fue imposible acceder al sitio web del Ministerio de Trabajo. Asimismo, cuando la información se actualiza, esta no siempre incluye desagregaciones por sexo, como en el caso de los datos publicados por el Banco Central de Nicaragua.

En este sentido, es relevante contar con datos oficiales actualizados que permitan crear una imagen amplia y precisa de la situación de los derechos laborales en Nicaragua; específicamente, es crucial que las instituciones incorporen el enfoque de género en las estadísticas generadas, realizando las desagregaciones correspondientes.

En último lugar, debe apuntarse que el contexto de crisis sociopolítica, y las acciones y medidas autoritarias por parte del gobierno, amenaza los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores nicaragüenses, pues no solamente ha traído el cierre de organizaciones de la sociedad

civil que trabajan en el tema, sino que también ha incidido directamente en el trabajo de las autoridades estatales, el cual no puede evaluarse debido a la opacidad con la que operan actualmente. El resultado es la persistencia de las vulneraciones a los derechos laborales.

Para impulsar el crecimiento, el Banco Mundial recomienda invertir en capital humano, mejorar el acceso a los servicios básicos, apoyando el comercio internacional y añadir valor a las manufacturas y los servicios (Banco Mundial, s.f)²⁶.

Bibliografía

Banco Central de Nicaragua. (s.f.). *Asegurados activos del INSS por actividad económica (Número de asegurados)*. Retrieved from Banco Central de Nicaragua: https://www.bcn.gob.ni/sites/default/files/estadisticas/sector_real/mercado_laboral/3-1.htm

Comisión Nacional de Zonas Francas. (s.f.). *Estadísticas CNZF*. Retrieved from CNZF: <https://cnzf.gob.ni/es/estadisticas-cnzf-view>

Constitución Política de la República de Nicaragua. (1986).

Instituto de Medicina Legal. (2023). *Anuario 2022*. Nicaragua: IML.

Instituto de Medicina Legal. (2023). *Boletín Estadística Año 16 Volumen 175*. Nicaragua: IML.

Instituto de Medicina Legal. (2023). *Boletín Estadístico Año 16 Volumen 173*. Nicaragua: IML.

Instituto de Medicina Legal. (2023). *Boletín Estadístico Año 16 Volumen 174*. Nicaragua: IML.

Boletín Estadístico Año 16 Volumen 177. Nicaragua: IML.

Boletín Estadístico Año 16 Volumen 178. Nicaragua: IML.

Boletín Estadístico Año 16 Volumen 179. Nicaragua: IML.

Boletín Estadístico Año 16 Volumen 180. Nicaragua: IML.

Boletín Estadístico Año 16 Volumen 181. Nicaragua: IML.

²⁶ <https://www.bancomundial.org/es/country/nicaragua/overview>

Boletín Estadístico Año 16 Volumen 182. Nicaragua: IML.

Boletín Estadístico Año 16 Volumen 183. Nicaragua: IML.

Boletín Estadístico Año 16 Volumen 184. Nicaragua: IML.

Instituto Nacional de Información de Desarrollo. (2023). *Anuario Estadístico 2022.* Nicaragua: INIDE.

Instituto Nacional de Información de Desarrollo. (2024). *Informe de Empleo Mensual. Resultados preliminares. Diciembre 2023.* Nicaragua: INIDE.

ORMUSA. (2023). *Informe anual 2022 del Observatorio centroamericano de violencia laboral.* El Salvador: ORMUSA.

OXFAM International. (s.f.). *263.000 mujeres explotadas en las maquilas de Centroamérica.* Retrieved from OXFAM International: <https://www.oxfam.org/es/263000-mujeres-explotadas-en-las-maquilas-de-centroamerica>

Honduras. Indicadores laborales y violencia laboral

Honduras, con una extensión de 112,492 km², es el segundo país más extenso de la región y es el segundo con mayor población, con 9.5 millones de habitantes. De ellos, el 51.33% son mujeres y el 48.67% hombres. La Economía de Honduras tiene como base principal la agroindustria en la que destacan productos de exportación como bananos, café y aceites de palma africana. En un segundo plano está la camaricultura, la minería y la industria maquiladora.²⁷

Según un informe del Banco Mundial, Honduras ha avanzado en la reducción de la pobreza, aunque aún se sitúa como uno de los países más pobres y desiguales de la región. Se estima que la pobreza, situada en el umbral de 6,85 dólares per cápita por día, alcanzará al 51,3 por ciento de la población en 2023, ligeramente inferior al 52,4 por ciento en 2022.²⁸

Los datos de la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM, a junio de 2023), presentados en diciembre de 2023, por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), reflejan una disminución del 9.5% de la pobreza en los hogares hondureños. El indicador de pobreza en 2021 fue de 73.6% y, en 2023 se situó en 64.1%. Mientras que la pobreza extrema en los hogares a nivel nacional, pasó de 53.7% en el 2021 a un 41.5% en el 2023.²⁹

En la zona rural, el indicador de pobreza en los hogares pasó de un 76% en 2021 a un 64.1% en 2023, marcando una reducción del 11.9%. Por otro lado, en la zona urbana el indicador disminuyó de un 71.8% en 2021 a un 64% en 2023, evidenciando una reducción del 7.8%.

La misma encuesta reveló que la población en edad de trabajar (PET), ascendía a 6,955,834, de los cuales 3,206,781 son hombres y 3,749,053 son mujeres. La fuerza de trabajo se compone de 3,889,760, siendo 2,391,151 hombres y 1,498,609 mujeres.³⁰

²⁷ Informe La Precaridad Laboral en la región sur oriental de Honduras. Asociación para una Ciudadanía Participativa (ACI PARTICIPA), noviembre de 2023. <https://aciparticipa.org/situacion-derechos-laborales/>

²⁸ El Banco Mundial en Honduras. Honduras, panorama general. <https://www.bancomundial.org/es/country/honduras/overview>

²⁹ Instituto Nacional de Estadísticas. <https://ine.gob.hn/v4/2023/12/05/el-instituto-nacional-de-estadistica-ine-socializa-logros-significativos-en-la-reduccion-de-la-pobreza-en-honduras/>

³⁰ Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, junio 2023. <https://ine.gob.hn/v4/ephpm/>

La tasa de desempleo nacional es de un 12.9 por ciento de mujeres, concentrándose en el nivel urbano el 14.2 por ciento (en la punta, San Pedro Sula con un 11.8 por ciento y el Distrito Central con un 19 por ciento) y en el área rural el 10.1 por ciento.³¹

La Encuesta muestra que, hasta junio de 2023, El 54.6 por ciento de la población hondureña en edad de trabajar son mujeres, pero la fuerza de trabajo se conformaba de 3,889,760 personas, los hombres son mayoría 2,391,151 y mujeres trabajadoras suman 1,498,609³². La mayoría de ellas labora (el 29.4 por ciento) en actividades de comercio, una constante que se repite en los hombres. Estos datos muestran que las mujeres tienen menor participación en el mercado laboral y por tanto viven con más pobreza.³³

Rubros de trabajo de las mujeres

Por sector, en la empresa privada se concentra el 29.8 por ciento de las mujeres asalariadas, en tanto que el 9.3 por ciento lo hace en el público y el 7.8 por ciento en el doméstico.

La misma Encuesta mostró que las principales ramas de actividad donde se encuentran trabajando las mujeres son: Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas, sector donde hay más de 400 mil mujeres ocupadas, pero asalariadas solo 116,923. En segundo lugar, está el sector de Actividades de los hogares como empleadores, actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios, con 111.032 mujeres, y en tercer lugar la industria manufacturera, con 100.165 mujeres asalariadas.³⁴

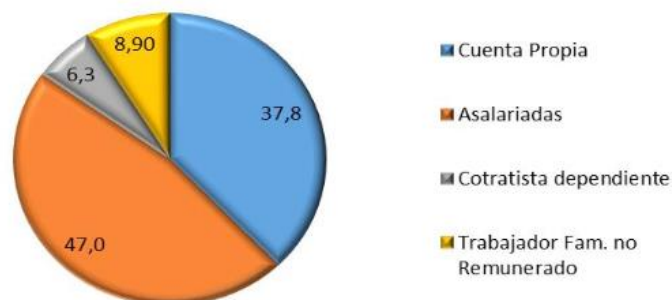
³¹ Situación de la Mujer Hondureña, Instituto Nacional de Estadística (INE), 2023. <https://ine.gob.hn/v4/wp-content/uploads/2023/07/SITUACION-DE-LA-MUJER-HONDURENA.pdf>

³² Situación de la Mujer Hondureña, Instituto Nacional de Estadística (INE), 2023. <https://ine.gob.hn/v4/wp-content/uploads/2023/07/SITUACION-DE-LA-MUJER-HONDURENA.pdf>

³³ Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, junio 2023. <https://ine.gob.hn/v4/ephpm/>

³⁴ Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, junio 2023. <https://ine.gob.hn/v4/ephpm/>

Mujeres ocupadas por categoría ocupacional



Fuente: INE, EPHPM LXXIV, 2022

El siguiente gráfico refleja el peso del comercio informal y del trabajo doméstico remunerado o trabajo del hogar, rubros que figuran dentro de los empleos más precarios para las personas trabajadoras.

Mujeres según Rama de Actividad



Fuente: INE, EPHPM LXXIV 2022

Gráficos tomados del documento Situación de la Mujer Hondureña, Instituto Nacional de Estadística (INE), 2023. <https://ine.gov.hn/v4/wp-content/uploads/2023/07/SITUACION-DE-LA-MUJER-HONDURENA.pdf>

Cuadro 1. Mujeres ocupadas por categoría ocupacional, rama de actividad y ocupación principal. Fuente: EPHPM

Categorías	Total, ocupadas		Asalariadas							
			Total asalariadas		Sector público		Sector privado		Sector doméstico	
	No.	% 1/	No.	% 1/	No.	% 1/	No.	% 1/	No.	% 1/
Total Nacional 2/	1,366,683	100.0	712,553	52.1	135,396	9.9	491,636	36.0	85,522	6.3
Rama de Actividad										
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	78,392	5.7	33,080	4.6	-	-	33,080	6.7	-	-
Manufacturera	227,219	16.6	100,165	14.1	902	0.7	99,263	20.2	-	-
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas	418,439	30.6	116,923	16.4	3,508	2.6	113,416	23.1	-	-
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	147,414	10.8	72,804	10.2	252	0.2	72,552	14.8	-	-
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	36,085	2.6	33,809	4.7	2,031	1.5	31,778	6.5	-	-
Administración pública y defensa planes de seguridad social de afiliación obligatoria	31,049	2.3	31,049	4.4	27,893	20.6	3,156	0.6	-	-
Enseñanza	93,366	6.8	91,349	12.8	66,921	49.4	24,428	5.0	-	-
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	47,782	3.5	43,851	6.2	22,484	16.6	21,367	4.3	-	-
Actividades de los hogares como empleadores no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios.	132,720	9.7	111,032	15.6	-	-	25,865	5.3	85,167	99.6

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). LXXVII Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, junio 2023.

De igual forma la Encuesta mostró que hay 195,194 mujeres que laboran como trabajadoras de los servicios y vendedoras de comercios y mercados, en segundo lugar, las mujeres trabajan en el sector de ocupaciones elementales, 179,110 y en tercer lugar en; Profesionales científicas e intelectuales, 106,398 mujeres.

Cuadro 2. Mujeres ocupadas por categoría ocupacional, rama de actividad y ocupación principal.

Fuente:

Categorías	Total personas ocupadas		Asalariados							
			Total Asalariadas		Sector Público		Privado		Doméstico	
	No.	% 1/	No.	% 1/	No.	% 1/	No.	% 1/	No.	% 1/
Ocupación (1 Dig.)										
Directores y gerentes	31,562	2.3	25,985	3.6	6,952	5.1	19,033	3.9	-	-
Profesionales, científicos e intelectuales	112,456	8.2	106,398	14.9	70,014	51.7	36,384	7.4	-	-
Técnicos y profesionales de nivel medio	59,622	4.4	53,852	7.6	20,735	15.3	33,117	6.7	-	-
Personal de apoyo administrativo	59,300	4.3	58,383	8.2	11,194	8.3	47,189	9.6	-	-
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	597,671	43.7	195,194	27.4	14,862	11.0	172,760	35.1	7,571	8.9
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios forestales y pesqueros	38,427	2.8	6,367	0.9	1,065	0.8	5,302	1.1	-	-
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	153,203	11.2	39,022	5.5	-	-	39,022	7.9	-	-
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	52,197	3.8	46,976	6.6	657	0.5	46,320	9.4	-	-
Ocupaciones elementales	260,978	19.1	179,110	25.1	8,652	6.4	92,507	18.8	77,951	91.1
Ocupaciones militares	1,266	0.1	1,266	0.2	1,266	0.9	-	-	-	-

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). LXXVII Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, junio 2023.

Ingresos y brechas de género

A partir de análisis oficiales del Instituto Nacional de Estadísticas, son evidentes las brechas salariales que enfrentan las mujeres, tomando en cuenta el ingreso promedio de las personas ocupadas por categoría ocupacional. Por ejemplo, en la actividad manufacturera las mujeres ganan en promedio 5,653 lempiras, mientras que los hombres ganan un promedio de 9,423 lempiras; en actividades de alojamiento y de servicio de comidas, las mujeres ganan en promedio 5,619 lempiras, en tanto que los hombres ganan un promedio de 8,982 lempiras.

El Cuadro retomado del Boletín de la Situación de La mujer Hondureña, publicado por el INE, desglosa las ramas de actividad donde es visible, que, salvo excepciones en tres sectores, la brecha salarial entre hombre y mujeres se mantiene, indicando a nivel nacional una diferencia negativa para las mujeres de 889 lempiras, ya que el promedio nacional es de 6,595 lempiras para las mujeres y 7,484 lempiras para los hombres.

Ingreso promedio de las personas ocupadas, por categoría ocupacional y según sexo

	Mujeres	Hombres
Total nacional	6,595	7,484
Rama de actividad		
Explotación de minas y canteras	12,000	11,567
Manufacturera	5,653	9,423
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	111	13,982
Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	887	6,829
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas	6,398	8,458
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	5,619	9,693
Actividades financieras y de seguros	15,463	13,585
Actividades profesionales, científicas y técnicas	11,620	12,612
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	7,357	8,982
Enseñanza	12,815	13,942
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	12,323	9,738
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	5,854	9,685
Otras actividades de servicios	3,203	6,687
Actividades de los hogares como empleadores, actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios	3,104	5,042
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	12,157	20,303
Rama sin especificar	-	-
Busca trabajo por primera vez	-	-
Ns/nr	5,456	7,278

Fuente: INE, EPHPM LXXIV 2022

El salario mínimo en Honduras vigente para 2023 es de L. 10,080.67 (407.95 USD) el menor y L. 15,753.50 (583,6 USD), el mayor, siendo el salario mínimo promedio L. 12,386.32 (500.49 USD).³⁵

³⁵ Los y las trabajadoras de la maquila, y la caída de las exportaciones: salarios mínimos y canasta básica en Centroamérica 2023. Red de solidaridad de la maquila. https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/resource/Salarios_minimos_canastas_de_alimentos_Centroamerica_noviembre_2023.pdf

Salarios mínimos mensuales y vigentes del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023. Honduras, para empresas con más de 150 trabajadoras y trabajadores

Rama de actividad económica	Salario mínimo mensual Lempiras	Salario mínimo mensual en dólares 2023
Agricultura, silvicultura, caza y pesca	L 10,080,67	\$407.95
Explotación de minas y canteras	L 15,126.16	\$612.14
Industria manufacturera	L 15.335,27	\$629.60
Electricidad gas y agua	L 15,614,11	\$631.89
Construcción	L 15,335,27	\$620.60
Comercio al por mayor y menor	L 15,335,27	\$629.60
Restaurantes y hoteles	L 14,768,72	\$597.68
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	L 15.474,67	\$626.25
Establecimientos financieros, bienes inmuebles y servicios prestados a la empresa.	L 15,753,50	\$637.53
Servicios comunales, sociales y personales, seguridad y limpieza	L 15,056,45	\$609.32
Actividades de hospitales	L 14,496,76	586.67
Empresas acogidas a la ley de zonas francas del 1 de enero al 31 de mayo de 2023	L 10,267.16	\$415.50
Del 1 de junio al 31 de diciembre de 2023.	L 10,457.29	\$423.20

Fuente: Los y las trabajadoras de la maquila, y la caída de las exportaciones: salarios mínimos y canasta básica en Centroamérica 2023. Red de Solidaridad de la Maquila, con datos de la Secretaria del Trabajo Honduras.

Sin embargo, dichos salarios no cubren la canasta básica, que según el documento “Los y las trabajadoras de la maquila, y la caída de las exportaciones: salarios mínimos y canasta básica en Centroamérica, el costo a marzo de 2023 se calculaba la CBA en L. 11,938.85 equivalentes a \$483.15, un costo superior al salario mínimo de maquila ya ajustado con un aumento del 10% durante este año, a partir del 1 de junio. Es decir, un salario mínimo no alcanza a cubrir el costo de una CBA. En el informe se señala que no se encontraron datos disponibles sobre el costo de la Canasta Básica Ampliada en las páginas web de las instituciones oficiales de Honduras.³⁶

³⁶ Los y las trabajadoras de la maquila, y la caída de las exportaciones: salarios mínimos y canasta básica en Centroamérica 2023. Red de solidaridad de la maquila. https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/resource/Salarios_minimos_canastas_de_alimentos_Centroamerica_noviembre_2023.pdf

Cierres de maquila, desempleo y violación a derechos laborales

En Honduras operan alrededor de 39 zonas francas, que generan empleo para 170,459 personas, en 341 empresas, según datos de la Asociación Hondureña de Maquiladores, quienes afirman que son el mayor generador de empleo formal en el país, produciendo el 50 por ciento de las exportaciones totales que se realizan desde Honduras y el 11% por ciento de las divisas que ingresan al país.³⁷ Actualmente la industria de la maquila se conforma por diversas categorías y rubros, entre ellas:

- Textil Confección
- Automotriz o arneses eléctricos
- Tercerización de servicios, más conocidos como call centers o centros de llamadas
- Inmobiliario y de servicios

Los últimos meses han estado marcados por el cierre de maquilas que han dejado cientos de personas sin empleo, sin el pago de sus prestaciones y con enfermedades generadas por el trabajo que por años han realizado. Muestra de ello fue que el 22 de junio de 2023, la corporación transnacional de origen canadiense Gildan Activewear Inc. cerró la planta maquiladora conocida como Gildan San Miguel, ubicada en el municipio de Choloma, departamento de Cortés (al norte de Honduras), dejando sin empleo y sin acceso a la seguridad social a 2 mil 700 personas.³⁸

No obstante, el cierre de la planta no es un hecho aislado, sino un caso ilustrativo de la precaria situación de las trabajadoras hondureñas del sector maquila, así como de las prácticas y estrategias utilizadas por algunas empresas maquiladoras afectando la estabilidad del empleo y los derechos laborales.

La Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH), señaló que el personal trabajador de Gildan San Miguel se sumaron a los más de 20 mil despidos ocurridos en el sector de maquila entre diciembre de 2022 y junio de 2023, debido al cierre de plantas de empresas como JASPER Honduras, S.A., propiedad de la transnacional Hanes Brands Inc., y Manufacturas El Progreso y Villanueva,

³⁷ <https://www.ahm-honduras.com/>

³⁸ Comunicado Codemuh, cierre de maquila Gildan San Miguel. 29 de junio de 2023.
https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=659005352314317&id=100071422332349

propiedad de la transnacional Fruit of the Loom. De igual forma, en febrero de 2023, Gildan Activewear Inc. cerró su planta en el Parque Industrial Río Nance, que también se ubicaba en el municipio de Choloma, dejando sin empleo a 400 personas, quienes perdieron el acceso a la seguridad social.³⁹

Además de los despidos masivos, el sábado 24 de junio de 2023, se produjo el asesinato de 13 personas en Choloma, Cortés, entre ellas, cuatro integrantes del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Gildan San Miguel (SITRAGSAM) y de la Red de Sindicatos de la Maquila Textil de Honduras. Según un comunicado de la Central General de Trabajadoras de Honduras, entre las víctimas estaban Xiomara Beatriz Cocas, presidenta de SITRAGSAM y su hijo Eduardo Alexander Meléndez; Delmer Josué García, expresidente del sindicato; José Rufino Ortiz y Lester Arnulfo Almendares, delegados sindicales. Hecho que representa una lamentable pérdida para el sindicalismo y la defensa de los derechos laborales, especialmente en el actual contexto de cierres de empresas maquileras y despidos masivos registrados en Honduras y en otros países del área, en los últimos meses. Según datos no oficiales alcanzan 20,000 personas que engrosan las listas de desempleo y sub empleo en Honduras.⁴⁰

Empresas cambian de nombre como una estrategia

En octubre de 2023, la corporación GK Global inauguró la planta maquiladora Northern Spinning Mills, anunciando una inversión de 82 millones de dólares y la creación de 725 mil empleos directos. Al acto de inauguración asistieron altos ejecutivos de la corporación y su fundador, Yusuf Amdani, acompañados de funcionarios del Gobierno hondureño, entre ellos la presidenta Xiomara Castro y la ministra de Trabajo Saharí Cerna. Sin embargo, CODEMUH denunció que este grupo empresarial cerró la planta maquiladora Pride Manufacturing en 2021, aduciendo falta de contratos, con lo cual

³⁹ ORMUSA 2023. Balance anual de derechos laborales evidencia patrones de vulneraciones en maquilas hondureñas. Boletina No. 4, octubre- diciembre 2023. Observatorio Centroamericano de violencia laboral.

⁴⁰Comunicado: Cierres de maquila y atentados contra la vida amenazan integridad de las personas trabajadoras. Observatorio centroamericano de violencia laboral. <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/index.php/2023/07/10/cierres-de-maquila-y-atentados-contra-la-vida-amenazan-integridad-de-personas-trabajadoras/>

dejó sin empleo y seguridad social a una cantidad de trabajadoras y trabajadores similar a la anunciada, quienes ya contaban con padecimientos de salud.⁴¹

Por ello, consideran que el cierre de 2021 únicamente fue una excusa para contratar personal joven y sin problemas de salud. En consecuencia, las obreras de la maquila demandan a las autoridades hondureñas la creación de una política y programa social que proteja e incentive el empleo, la garantía de la inspección de trabajo y los estudios económicos de los puestos de trabajo por parte de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, el aseguramiento de atención médica para detectar y prevenir riesgos laborales y la emisión de dictámenes de calificación de los riesgos profesionales en el plazo legal por parte del IHSS. De igual forma, piden la aprobación del anteproyecto de Ley de Salud en el Trabajo por parte del Congreso Nacional, para armonizar las leyes hondureñas con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo para entornos de trabajo seguro y saludable.⁴²

Violencia laboral en cifras

Según la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, la institución ha constatado el cierre de 46 maquilas a nivel nacional entre enero de 2022 y septiembre de 2023. Asimismo, ha registrado 7 denuncias por despido injustificados en la maquila en este periodo, las cuales han sido interpuestas por dos trabajadoras y cinco trabajadores. Sin embargo, la institución indicó que no ha pronunciado ninguna resolución sobre denuncias de este tipo en este periodo.⁴³

Adicionalmente, de acuerdo con datos de la oficina del Comisionado Nacional de los Derechos Humanos en Honduras (CONADEH), entre diciembre de 2022 y marzo de 2023, esta instancia recibió 334 quejas por violaciones al derecho al trabajo. El 57% de estas fue interpuestas por mujeres, quienes señalaron a jefaturas lideradas por hombres como responsables del 63% de las vulneraciones.

⁴¹ ORMUSA 2023. Balance anual de derechos laborales evidencia patrones de vulneraciones en maquilas hondureñas. Boletina No. 4, octubre- diciembre 2023. Observatorio Centroamericano de violencia laboral

⁴² ORMUSA 2023. Balance anual de derechos laborales evidencia patrones de vulneraciones en maquilas hondureñas. Boletina No. 4, octubre- diciembre 2023. Observatorio Centroamericano de violencia laboral

⁴³ Idem

Los hechos de violencia más frecuentes fueron acoso sexual, hostigamiento, persecución política, discriminación y difamación por redes sociales. Las principales ocupaciones y profesiones de las denunciadas fueron docentes, enfermeras, empleadas de restaurantes y tiendas, abogadas y doctoras.⁴⁴

Por sectores, las quejas recibidas por el CONADEH procedieron mayoritariamente de instituciones del Estado, con el 52%; el sector salud presentó el 25% de las quejas recibidas. El sector educación acumuló 12% de las quejas, y, el sector privado, 11%.

Conclusiones:

Conforme a los estándares internacionales en materia de derechos humanos, el Estado se encuentra obligado a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas trabajadoras, lo cual significa que, debe de actuar con la debida diligencia para evitar que se vulneren sus derechos humanos fundamentales. Es preocupante que cientos de personas, a temprana edad, empiezan a padecer de discapacidades producto de la actividad laboral que realizan en las maquilas y que, pese a esos padecimientos, las empresas deciden separarlas de su trabajo sin valorar la situación precaria en la que se encuentran.

La industria de la maquila textil y confección continúa siendo un rubro importante para la economía y el empleo en la región, aunque los salarios mínimos nunca han logrado cubrir los costos de la Canasta Básica de Alimentos (CBA). La inflación de 2022 y 2023 hace más difícil para las personas trabajadoras y sus familias tener siquiera una alimentación sana y suficiente.⁴⁵

⁴⁴ CONADEH (s.f.) Instituciones denunciadas y modalidades violatorias, por violaciones al derecho al trabajo enero 2022—marzo 2023

⁴⁵ Los y las trabajadoras de la maquila, y la caída de las exportaciones: salarios mínimos y canasta básica en Centroamérica 2023.

Red de solidaridad de la maquila.

https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/resource/Salarios_minimos_canastas_de_alimentos_Centroamerica_noviembre_2023.pdf

A pesar de que las compañías (marcas) sugieren que poseen exceso de inventarios, debido a la inflación y baja en las ventas en EE.UU., como la causa de cierres de fábricas, suspensiones y despidos, los sindicatos y organizaciones de derechos laborales sostienen que las fábricas continúan siendo rentables y que las fábricas con sindicatos están siendo blanco de los cierres.⁴⁶ No obstante, los datos oficiales evidencian una disminución evidente de las importaciones y exportaciones de la maquila, hacia el principal mercado de la región, Estados Unidos.

En 2023, ha habido un deterioro en la calidad de vida de las personas trabajadoras de maquila en Honduras y la región centroamericana, ya que la inflación general y el costo de los alimentos, ha devorado los aumentos salariales acordados o decretados en la industria; la maquila sigue siendo un empleo precario y de mera sobrevivencia sin expectativas de salir de la rutina y la pobreza, tal como fue desde los inicios de esta industria.⁴⁷

En los últimos dos años, de 2022 a 2023, más de 40 mil personas han perdido su empleo en las maquilas, la mayoría son mujeres, quienes se han quedado sin trabajo. La situación se complica para las trabajadoras que enfrentan enfermedades ocupacionales y tenían procesos pendientes en el Seguro Social para lograr el dictamen de discapacidad, necesario para obtener un puesto de reubicación o una pensión por discapacidad.

El argumento utilizado por las maquilas, históricamente, es la falta de contratos para cerrar operaciones, sin embargo, las autoridades del trabajo nunca han investigado si efectivamente las empresas cierran operaciones por falta de contratos o es una estrategia para despedir a las trabajadoras con mayor antigüedad laboral y que ya tienen problemas de salud provocados por el trabajo.

Por tanto, las autoridades deben realizar investigaciones serias, imparciales y transparentes en las empresas maquiladoras, para garantizar los derechos al trabajo, a la estabilidad

⁴⁶ Idem

⁴⁷ Idem

laboral, a la seguridad social y a la salud de las obreras despedidas que aún mantienen su lucha de resistencia para defender sus derechos.⁴⁸

En 2022, fue derogado el Decreto 354-2013 de la Ley de empleo por hora. Esta derogación fue positiva en materia laboral ya que ley afectaba a la población trabajadora, sin embargo, actuales diputados están queriendo presentar otro proyecto similar, pero con otro nombre lo cual, vendría a agudizar más la precaria situación de los derechos laborales.

Recomendaciones

El Estado debe cumplir con su obligación de vigilar las condiciones de trabajo en los diversos rubros económicos de la empresa privada o sector público, principalmente en las maquilas. Esto implica la obligación de adoptar medidas más idóneas para evitar que a las trabajadoras se les vulneren los derechos reconocidos en la Constitución, Código de Trabajo, Ley del Seguro Social y los tratados internacionales en materia de derechos humanos y en materia de derechos de trabajo. En ese sentido las autoridades del trabajo se encuentran obligadas a realizar investigaciones serias, expeditas, imparciales y transparentes a fin de prevenir las vulneraciones de los derechos humanos de las trabajadoras, garantizar sus derechos y sancionar a las empresas responsables de tales violaciones.

La realidad laboral que se vive en Honduras, muestra la imperiosa necesidad que incentivar la inversión nacional y extranjera, tomando como principal objetivo, las condiciones de trabajo digna para las personas trabajadoras, donde se respeten sus derechos laborales y se promueve el bienestar y desarrollo del personal.

Una recomendación frecuente ha sido la coordinación estatal, empresarial y del sector académico, para mejorar la formación y otorgar becas para las mujeres para eliminar la división sexual del trabajo. En el sector laboral, las acciones principales a seguir en los

⁴⁸ Comunicado Codemuh. 10 dic. 2023, en el marco del Día de los Derechos Humanos.

sectores público y privado son acciones afirmativas y la eliminación de las diferencias de trato laboral que perpetúan y profundizan las brechas de género⁴⁹.

Revisar los ajustes al salario mínimo considerando el costo de la Canasta Básica de Alimentos y de los servicios públicos, ya que esto limita el poder adquisitivo de las trabajadoras, con salarios más bajos.

Agilizar el análisis del Anteproyecto de Ley de Salud en el Trabajo y su pronta aprobación por el Congreso Nacional, a fin de dar respuesta al derecho a la salud y pensión por enfermedades profesionales de cientos de trabajadoras de maquila, que que tienen dictámenes de salud pendientes por el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS).

.

⁴⁹ <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/f58d23eb-0da9-4406-b5e1-a3af4d97bbe7/content>

Bibliografía

- Informe La Precaridad Laboral en la región sur oriental de Honduras. Asociación para una Ciudadanía Participativa (ACI PARTICIPA), noviembre de 2023. <https://aciparticipa.org/situacion-derechos-laborales/>
- El Banco Mundial en Honduras. Honduras, panorama general. <https://www.bancomundial.org/es/country/honduras/overview>
- Instituto Nacional de Estadísticas, INE. <https://ine.gob.hn/v4/2023/12/05/el-instituto-nacional-de-estadistica-ine-socializa-logros-significativos-en-la-reduccion-de-la-pobreza-en-honduras/>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, junio 2023. <https://ine.gob.hn/v4/ephpm/>
- Los y las trabajadoras de la maquila, y la caída de las exportaciones: salarios mínimos y canasta básica en Centroamérica 2023. Red de solidaridad de la maquila. https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/resource/Salarios_minimos_canastas_de_alimentos_Centroamerica_noviembre_2023.pdf
- Asociación Hondureña de Maquiladores. <https://www.ahm-honduras.com/>
- Comunicado Codemuh, cierre de maquila Gildan San Miguel. 29 de junio de 2023. https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=659005352314317&id=100071422332349
- ORMUSA 2023. Balance anual de derechos laborales evidencia patrones de vulneraciones en maquilas hondureñas. Boletina No. 4, octubre- diciembre 2023. Observatorio Centroamericano de violencia laboral.
- Comunicado: Cierres de maquila y atentados contra la vida amenazan integridad de las personas trabajadoras. Observatorio centroamericano de violencia laboral. <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/index.php/2023/07/10/cierres-de-maquila-y-atentados-contra-la-vida-amenazan-integridad-de-personas-trabajadoras/>
- CONADEH (s.f.) Instituciones denunciadas y modalidades violatorias, por violaciones al derecho al trabajo enero 2022—marzo 2023.

