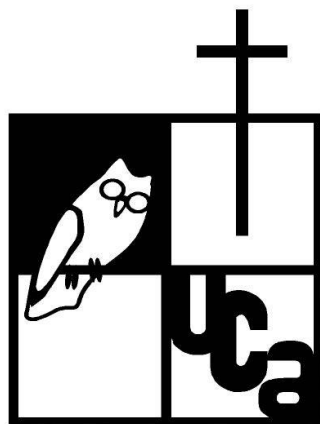


UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA  
“JOSE SIMEÓN CAÑAS”



“EFECTO DE LA MATERNIDAD EN EL MERCADO LABORAL.  
ANÁLISIS DEL IMPACTO QUE GENERA EL PATRIARCADO Y EL PATRÓN DE  
ACUMULACIÓN EN LA PRECARIZACIÓN DEL EMPLEO FEMENINO EN LA  
EMPRESA PRIVADA, DEL SECTOR SERVICIOS, EN EL SALVADOR DURANTE  
EL PERÍODO 2010-2017”

TRABAJO DE GRADUACIÓN PREPARADO PARA LA FACULTAD DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO (A) EN ECONOMÍA

PRESENTADO POR:

CALIXTO DELGADO, BLANCA JEANNETTE	00186608
CHÁVEZ ÁVILA, SUSANA MARGARITA	00234802
NOVA GIRÓN, JACQUELINE PATRICIA	00182809
VÁSQUEZ BONILLA, OSCAR STANLEY	00232207

ANTIGUO CUSCATLÁN, SEPTIEMBRE 2018

UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA

JOSÉ SIMEÓN CAÑAS

RECTOR

ANDREU OLIVA DE LA ESPERANZA, S.J

SECRETARIO(A) GENERAL

SILVIA ELINOR AZUCENA DE FERNÁNDEZ

DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

LIC. JOSÉ ALEJANDRO ÁLVAREZ R.

DIRECTOR(A) DEL TRABAJO

LICDA. EVELIN PATRICIA MARTÍNEZ MEJÍA

SEGUNDO(A) LECTOR(A)

LICDA. JULIA EVELYN MARTÍNEZ

Primeramente, agradecerle a Dios por darme la oportunidad de culminar una etapa muy importante en mi vida.

A mi papá y a mi mamá por el apoyo incondicional que me brindaron en todo el proceso, por ser ejemplo de perseverancia, ser aliento, soporte y darme ánimos cuando lo necesitaba. Por ser pilares en mi vida y motivarme a esforzarme para cumplir todo lo que me proponga.

A mi hermano, amigas y amigos por el apoyo incondicional que me brindaron en todo momento, por motivarme para no darme por vencida.

A Evelyn por guiarnos en todo este camino, el resultado de esta investigación fue gracias a tu acompañamiento y dirección.

Blanca Calixto

Primeramente, a Dios todopoderoso

A mis Padres por motivarme, amarme y ser mi fuente de inspiración

A mi Amado Esposo por su apoyo incondicional

A mis Hermanas por siempre creer en mi

Finalmente, a mis compañeras y compañero de Tesis, a nuestra Asesora y todos los Catedráticos y Catedráticas por mi formación académica y profesional, así como las personas que en estos últimos meses nos brindaron información necesaria para la elaboración de este trabajo.

Susana Chávez

El tiempo y la dedicación durante años por fin se ven materializados al permitirme llegar a la culminación de algo que desde un inicio fue un sueño. Hoy que por fin he llegado a la meta de este sueño las palabras se quedan cortas para agradecer a Dios, a la vida y a mis padres por estar a mi lado en este largo y en muchas ocasiones difícil camino.

Primeramente, quiero agradecer a Dios por guiar mi camino, por permitirme llegar hasta donde he llegado y sobre todo por ser mi fortaleza y mi soporte en la vida, a mi Papá por todos los sacrificios y momentos difíciles que ha tenido que pasar para brindarme siempre lo mejor en todos los aspectos de mi vida, a mi madre que día y noche fue quien sin descansar luchó para que no me rindiera y me ha enseñado a nunca darme por vencida.

A mis amigas y amigos que hicieron de esta etapa algo inolvidable, a mis maestros, familia, compañeros de trabajo quienes en todo momento me brindaron apoyo y cariño, gracias por las enseñanzas, por lo buenos y malos momentos vividos.

Hoy puedo decir misión cumplida y dedicar este logro a la Guadalupe Nova y a Irma Leticia De Nova de quienes me siento profundamente orgullosa de decir que son mis padres

Jacqueline Nova

Al finalizar una meta se tiende a analizar el recorrido, así como cada persona y circunstancias que permitieron llegar hasta este punto. Y por esta meta alcanzada, agradezco a Dios permitirme el terminar uno de mis propósitos de vida, a mama, mis hermanas, mi abuela que son parte importante de mi vida. Agradecer a mis amigos incondicionales, que me apoyaron en cada una de las circunstancias que mi hicieron tropezar en este camino, espero este sea el inicio de más éxitos profesionales.

Stanley Vásquez

## Índice General

Siglas.....	1
Introducción .....	2
Capítulo 1 .....	4
Crítica de la Economía Feminista a la acumulación de capital del Neoliberalismo y al Patriarcado.....	4
1.1 Patrón de Acumulación y precarización del trabajo femenino.....	4
1.1.1 Patrón de Acumulación.....	4
1.1.2 Precarización del trabajo femenino.....	9
1.2 Diferenciación entre Economía de Género y Economía Feminista .....	10
1.2.2 Economía de Género.....	11
1.2.3 Economía Feminista .....	12
1.2.3.1 Economía Feminista de Conciliación.....	13
1.2.3.2 Economía Feminista de Ruptura .....	15
1.2.4 Economía de los Cuidados .....	17
1.3 Maternidad en el Mercado Laboral .....	21
Capítulo 2 .....	27
Mercado laboral y precarización del trabajo femenino .....	27
2.1 Situación del empleo femenino en El Salvador durante el período 2010-2017 .....	28
2.2 Precarización del empleo femenino a nivel latinoamericano.....	35
2.2.1 Participación en el mercado laboral .....	35
2.2.2 Desigualdad salarial y ocupacional .....	46
2.2.3 La maternidad desde el enfoque laboral .....	50
2.3 Situación actual en El Salvador respecto a la Legislación laboral y de cuidados.....	61
Capítulo 3 .....	71
La maternidad como justificación para mantener la precarización del trabajo femenino....	71
3.1 Precarización del empleo femenino en el sector servicios.....	72
3.2 Costos asociados con la maternidad.....	83
3.2.1 Costo del Reemplazo .....	86
3.2.2 Costo de la sala cuna .....	87
3.2.3 Costo del derecho de lactancia.....	87
3.3 Análisis de dos Empresas privadas del Sector Servicios en relación al trabajo femenino.....	95

Capítulo 4 .....	102
Maternidad y paternidad. Propuesta de licencia compartida para avanzar en la corresponsabilidad social de los cuidados.....	102
4.1 Primera propuesta: Licencia compartida .....	104
4.2 Segunda propuesta: Campaña de concientización acerca de la corresponsabilidad social de los cuidados.....	105
4.3 Tercera propuesta: Que las auditorías realizadas a programas sociales sean desarrolladas por alumnos universitarios a cambio de horas sociales .....	106
4.4 Cuarta propuesta: Extender hasta un periodo de un año la inmunidad laboral para mujeres que regresan de su licencia materna.....	107
4.5 Quinta propuesta: Establecer un comité de vigilancia que vele por el cumplimiento de las normas y leyes de protección a la mujer .....	108
4.6 Sexta propuesta: Incluir dentro de las licencias maternas a las madres adoptivas ...	109
4.7 Séptima propuesta: Crear herramientas de apoyo para que se puedan denunciar cualquier irregularidad y acoso contra las mujeres. ....	109
Conclusiones .....	111
Anexos .....	120

## Índice de tablas

Tabla 1. Salario Promedio por rubro y género. El Salvador: 2010-2017.....	34
Tabla 2. Convenio N°183 de la OIT.....	52
Tabla 3. Período de Lactancia Materna en América, 1998.....	58
Tabla 4. Tasa promedio de participación de la población ocupada por sector ocupacional y género. El Salvador: 2010-2017 .....	80
Tabla 5. Tasa promedio de participación de la población ocupada dentro del rubro servicios. El Salvador: 2010-2017.....	81
Tabla 6. Casos de maternidad, por puesto dentro de la empresa. Empresa 1: año 2018.....	89
Tabla 7. Discriminación laboral por maternidad. El Salvador: 2015-2017.....	92
Tabla 8. Empleados de empresa 2, por género y número de hijos. Empresa 2: año 2018 .....	95

## Índice de gráficos

Gráfico 1. Población por género (En porcentaje) - El Salvador: 2010-2017.....	28
Gráfico 2. Tasa de desempleo por género. El Salvador: 2010-2017.....	29
Gráfico 3. Tasa de participación en el sector informal, por género. El Salvador: 2010-2017.....	30
Gráfico 4. Tasa de participación de la fuerza de trabajo en el sector Servicios, por género. El Salvador: 2010-2017. ....	31
Gráfico 5. Tasa de participación en el empleo doméstico, por género. El Salvador: 2010-2017.....	33
Gráfico 6. Salario Promedio por rubro y género. El Salvador: 2010-2017.....	34
Gráfico 7. Tasa de participación de la Fuerza de Trabajo. A nivel mundial: 2008-2017.....	36
Gráfico 8. Tasa de participación de la Fuerza de Trabajo. Por localización geográfica: año 2017.....	37
Gráfico 9. Tasa de participación de la Fuerza de Trabajo mayor de 25 años. Por localización geográfica: año 2017.....	39
Gráfico 10. Participación de mujeres y hombres en la Fuerza de Trabajo. A nivel mundial y América Latina y el Caribe: 2008-2017.....	40
Gráfico 11. Tasa de Participación de Mujeres dentro de la Fuerza de Trabajo. Centroamérica: 2008-2017.....	41
Gráfico 12. Brecha entre tasa de participación de mujeres y hombres dentro de la Fuerza de Trabajo. Centroamérica: 2008-2017.....	42
Gráfico 13. Participación de la Fuerza de Trabajo, por género. Centro América: año 2017.....	44
Gráfico 14. Tasa de desempleo, por género. A nivel mundial: 2008-2017.....	45
Gráfico 15. Tasa de desempleo, por género. Centroamérica: año 2017.....	46
Gráfico 16. Tiempo de licencia materna (Semanas). América: 1998.....	57
Gráfico 17. Promedio de horas diarias que la población de 10 y más años dedica a las actividades diarias. El Salvador: 2010.....	73
Gráfico 18. Promedio de ocupados del área urbana, por grupo ocupacional y género. El Salvador: 2010-2017.....	75



Gráfico 19. Promedio de participación de población ocupada del área urbana, por rama de actividad económica y género. El Salvador: 2010-2017.....	78
Gráfico 20. Tasa de participación del total de ocupados de los sectores formal e informal para los rubros agrícola, industria y servicios. El Salvador: 2010-2017.....	79
Gráfico 21. Tasa de participación del total de ocupados, por sector ocupacional y género. El Salvador 2010-2017.....	80
Gráfico 22. Tasa de participación de personas ocupadas pertenecientes al sector informal dentro del rubro de servicios. El Salvador: 2010-2017.....	82
Gráfico 23. Recuperación de cartera (en porcentaje), total mujeres. Empresa 2 del sector servicios: año 2018.....	96
Gráfico 24. Recuperación de cartera (en porcentaje), total hombres. Empresa 2 del sector servicios: año 2018.....	97
Gráfico 25. Recuperación de cartera (en porcentaje), ambos géneros con hijos. Empresa 2 del sector servicios: año 2018.....	99
Gráfico 26. Uso del tiempo durante días hábiles, por género. Empresa 2 del sector servicios: año 2018.....	100
Gráfico 27. Porcentaje de retorno por cada dólar de Salario. Empresa 2 del sector servicios: año 2018.....	101

## Índice de figuras

Figura 1. Evolución del proceso de Maternidad en el Mercado Laboral durante los últimos años.....	24
Figura 2. Derechos de las Mujeres durante el periodo de Maternidad.....	26
Figura 3. Distribución del empleo femenino y masculino según sectores.....	49
Figura 4. Marco de actualización para la creación de la Política de Responsabilidad Social de los cuidados de El Salvador.....	63
Figura 5. Costos asociados a la Licencia por maternidad y cuidado infantil.....	84
Figura 6. Costos asociados a la Licencia por Maternidad.....	86
Figura 7. Propuestas.....	103

## Siglas

CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
DIGESTYC	Dirección General de Estadística y Censos
FES	Fundación Friedrich Ebert
ISDEMU	Instituto Salvadoreña para el Desarrollo de la Mujer
ISSS	Instituto Salvadoreño del Seguro Social
MINSAL	Ministerio de Salud
MJSP	Ministerio de Justicia y Seguridad Pública
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador
OIT	Organización Internacional de Trabajo
ORMUSA	Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz
SETEPLAN	Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia

## Introducción

La idea de realizar esta investigación nace a partir de la realidad a la que deben someterse las mujeres en El Salvador.

Dado que la sociedad se encuentra sumergida dentro de un sistema patriarcal, se considera que es la mujer la que debe encargarse de la labor de los cuidados, por lo que al ser madres e incluso madres potenciales, son víctimas de discriminación dentro del mercado laboral, pues consideran que al ocuparse del trabajo reproductivo, estas no podrán dedicarse de lleno a su trabajo dentro de una empresa.

A continuación, se realiza un análisis de cómo el Patriarcado y el patrón de acumulación de la empresa privada del sector servicios precarizan el trabajo femenino a partir de la discriminación por maternidad en El Salvador durante el período 2010-2017.

En primer lugar, se analiza la crítica que la Economía Feminista hace a la acumulación de capital del Neoliberalismo y al patriarcado con respecto al trabajo femenino. Cómo son las mujeres quienes se ven más afectadas y la forma en cómo se precariza su trabajo y se invisibiliza la labor de los cuidados o trabajo reproductivo.

También se aborda el tema de la maternidad, como gracias a diferentes organizaciones sociales, se ha logrado avanzar en el tema pero que se continúa siendo un obstáculo para las mujeres dentro del mercado laboral.

Como segundo punto se da a conocer el contexto de vulneración y precarización del empleo femenino a nivel nacional y latinoamericano. También se dan a conocer la legislación laboral y del cuidado vigente tanto de El Salvador como de otros países de la región, junto con una serie de entrevistas para dar a conocer los avances que se han tenido en el tema de protección a la maternidad y que se necesita reforzar.

En tercer lugar, se realiza una evidencia que los costos asociados a la licencia por maternidad en los que incurre una empresa no son proporcionales a la precarización generada por el patriarcado en el empleo femenino. Se realiza un análisis de la precarización del trabajo femenino, la invisibilización con respecto al trabajo reproductivo.

Finalmente, con el propósito de avanzar en la corresponsabilidad social de los cuidados, se realiza una propuesta en la que se reconozca el trabajo reproductivo como derecho y responsabilidad tanto de madres como padres. Dicha propuesta también plantea mejores condiciones y oportunidades laborales para las mujeres dentro de la empresa privada del sector servicios.

# **Capítulo 1**

## **Crítica de la Economía Feminista a la acumulación de capital del Neoliberalismo y al Patriarcado**

A continuación, se analiza la crítica que la Economía Feminista hace a la acumulación de capital del Neoliberalismo y al patriarcado con respecto al trabajo femenino.

El capitalismo y el patriarcado se han encargado de precarizar a la mujer. Durante el proceso de acumulación, por una parte, se invisibiliza su trabajo, y por otra, se le necesita dentro del hogar para que se pueda ocupar de todas las tareas que no les generan más acumulación a los empleadores, pero que aun así, dichas labores son indispensables para el proceso de acumulación de capital.

Primeramente, se aborda el tema de la Acumulación de Capital, donde se da a conocer cómo se precariza el trabajo femenino. Posteriormente, se dan a conocer las diferencias que existen entre Economía de género y Economía Feminista, así como también la perspectiva de la Economía de los cuidados.

Finalmente se aborda el tema de la maternidad, como se ha ido avanzando en el tema de derechos y como continúa siendo un obstáculo para la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

### **1.1 Patrón de Acumulación y precarización del trabajo femenino**

#### **1.1.1 Patrón de Acumulación**

Dentro del proceso de acumulación de capital, podemos partir de la acumulación originaria que tiene sus inicios en de la primera Revolución Industrial en el siglo XVIII en Inglaterra.

Para establecer el origen de esta acumulación, Aquiles Montoya (s.f.) sostiene lo siguiente:

*Ni el dinero ni las mercancías son de por sí capital, como tampoco lo son los medios de producción o bienes de consumo. Necesitan convertirse en capital y para ello es preciso que entren en contacto dos clases muy diversas de proveedores de mercancías. Por una parte, los propietarios de dinero, medios de producción y artículos de consumo, deseosos de valorizar la suma de valor de su propiedad mediante la compra de fuerza de trabajo. Por otra que existan obreros libres y necesitados de vender su fuerza de trabajo...el proceso que engendra el capitalismo es el proceso de disociación, proceso que por una parte convierte en capital a los medios de vida y de producción y consecuentemente, a sus propietarios en capitalistas, mientras que de otra transforma a los trabajadores en obreros asalariados.*

Es importante tomar en cuenta lo anterior, ya que la acumulación de capital se da en el proceso de producción, donde el trabajador genera plusvalor. Es decir, genera un valor adicional al capital, que es el valor de su trabajo y este se lo apropia por la clase que es dueña de los medios de producción, lo cual le generan una reinversión y un incremento en el capital inicial.

En la Economía política, diferentes escuelas de pensamiento han analizado y definido el proceso de acumulación entre las que se pueden mencionar: la Escuela Clásica, la Austriaca, la escuela Marxista, Historicista Alemana, Socialista, Keynesiana.

En la actualidad el Neoliberalismo es la escuela de pensamiento dominante que define el proceso de acumulación. Esta escuela es una corriente de pensamiento económico y filosófico, que defiende principalmente la liberación de la economía, dejando en manos del mercado y de su capacidad de búsqueda de equilibrio la estabilidad de la economía.

Al hablar de neoliberalismo se hace referencia a algunos de sus principales exponentes y defensores, como lo fueron Friederich Hayeck (08/05/1899-23/03/1992) y Milton Friedman (31/07/191- 16/11/2016), estos autores un filósofo-economista como lo es Hayeck perteneciente a la escuela austriaca, y un estadístico-economista perteneciente a la escuela de Chicago. Ambos defensores de la búsqueda del liberalismo económico y del laissez faire, que permitiera un estado más pequeño es decir privatizaciones de empresas estatales y la búsqueda de desregularizar el mercado.

Friedman, principal defensor del monetarismo manifestaba que el principal obstáculo para el equilibrio de los mercados era la inflación generada por la intervención estatal. Hayeck de igual forma manifestaba que el estado era el principal obstáculo para el mercado ya que estos tienden al equilibrio cuando se encuentran en plena libertad.

Según José Valenzuela Feijóo (1997), dentro del neoliberalismo se logran identificar cuatro ejes fundamentales a) la desregulación económica estatal y los procesos de privatización que lo acompañan b) el estricto control del nivel salarial c) el aperturismo externo y la liberación de flujos externos d) la preferencia por los intereses del capital dinerario (Valenzuela Feijóo, 1997).

Como primer eje el neoliberalismo busca la disminución del estado y su intervención con el mercado, esta disminución ocurre privatizando las empresas públicas (AFP, Salud, Telecomunicaciones, Banca, Electricidad, etc.). Esta privatización repercute en una desinversión estatal en el carácter social, Nancy Fraser (2016) nos menciona que este régimen *promueve la desinversión estatal y empresarial del bienestar social, al tiempo que atrae a las mujeres a la fuerza de trabajo remunerada, externalizando los cuidados a las familias y a las comunidades al mismo tiempo que reduce la capacidad de estas para encargarse de ellos* (Fraser, 2016).

La incorporación de las mujeres al mercado laboral no es proporcional a la de los hombres, existen brechas por género a las que aún se enfrentan, las cuales, van desde el acceso a la



educación, la incorporación a la fuerza de trabajo, desigualdad en los salarios, etc. Desde sus inicios, tanto mujeres como niños sufrieron mayores injusticias que los hombres al incorporarse al mercado laboral, ya que se enfrentaban a salarios de miseria y obligados a trabajar largas jornadas en condiciones insalubres (Fraser, 2016).

A esta incorporación en condiciones deplorables se le añade que, debido al sistema patriarcal, siempre se ha atado a la mujer a las tareas del hogar, en cuanto al cuidado de los hijos, limpieza y cada una de las tareas básicas de un hogar. Y que de estas tareas no fueron absueltas las mujeres al incorporarse a un trabajo formal si no que se añade a sus tareas diarias, tal como menciona Silvia Federici:

*Partiendo de nuestra situación como mujeres, sabemos que la jornada laboral que efectuamos para el capital no se traduce necesariamente en un cheque, que no empieza y termina en las puertas de la fábrica, y así redescubrimos la naturaleza y la extensión del trabajo doméstico en sí mismo. Porque tan pronto como levantamos la mirada de los calcetines que remendamos y de las comidas que preparamos, observamos que, aunque no se traduce en un salario para nosotras, producimos ni más ni menos que el producto más precioso que puede aparecer en el mercado capitalista: la fuerza de trabajo.*

El neoliberalismo ha olvidado que la reproducción es una parte importante de su propia supervivencia, la producción de mano de obra que permita la acumulación de capital al parecer ha pasado a un segundo plano, Nancy Fraser denomina “Capitalismo Financiarizado” y manifiesta que:

*Ninguna sociedad que, sistemáticamente debilite su reproducción social, logra perdurar mucho. Hoy en día sin embargo una nueva forma de sociedad capitalista está haciendo exactamente eso. El resultado es una enorme crisis, no solo de los cuidados, sino también de la reproducción social en sentido más amplio.*

*Dos fenómenos que se han producido recientemente en Estados Unidos ejemplifican la gravedad de la situación. El Primero es la creciente*

*popularidad de la “Congelación de óvulos”, ansiosas por atraer y conservar a estas trabajadoras, empresas como Apple y Facebook les ofrecen un fuerte incentivo para posponer la maternidad, diciendo, en efecto “espera, y ten tus hijos a los cuarenta o los cincuenta, o incluso los setenta; dedica tus años productivos, de mayor energía a nosotros”.*

El segundo eje presentado por Valenzuela del Estricto control de los salarios (Valenzuela Feijóo, 1997), esto en la búsqueda imperante de disminución de costos, nos muestra que se acuden a dos ámbitos para lograr este cometido del control salarial, y a la búsqueda de disminución de estos. Uno de los mecanismos es la utilización de la población en el “ejército industrial de reserva” como mecanismo de reducción de salarios, bajo la vía de competencia dentro del mercado laboral, viendo el empleo como un bien más en la economía. En segundo punto la utilización de la fuerza represiva para la búsqueda de doblegar la voluntad y poder así bajar los salarios, esta represión que es dirigida a personas, sindicatos, partidos y cualquier otra organización de carácter popular que busque mejorar sus condiciones laborales y salariales.

El Tercer eje presentado es el Aperturismo externo (Valenzuela Feijóo, 1997), este es uno de los más emblemáticos de los neoliberalitas, ya que radica en la apertura de los mercados a nivel internacional con la globalización de las empresas y los mercados. Buscando disminuir la intervención estatal para permitir a los mercados una autorregulación en búsqueda del equilibrio, según Valenzuela (1997) esta apertura no es equitativa y expresa lo siguiente:

*Muy al contrario de lo que sostiene el Banco mundial (y, en general, el neoliberalismo), la experiencia de los países más desarrollados nos señala que por lo menos, en una primera fase el desarrollo industrial (que es la clave de todo proceso de desarrollo real) va asociada al proteccionismo y la intervención estatal... si consideramos a América Latina, tenemos que, hacia el primer tercio del siglo pasado, su nivel de ingreso se situaba en proporción de, a lo más, uno a tres respecto a la Europa de la época. En la actualidad, el desnivel se ha acentuado hasta una relación que va de uno a diez o más.*

El cuarto eje la preferencia por los intereses del capital dinerario (Valenzuela Feijóo, 1997), este se refiere a la capacidad de acumulación que genera el dinero a través de préstamos bancarios para inversión y que *una parte creciente del excedente generado va a parar a manos del capital dinero de préstamos, la fracción capitalista más favorecida por el modelo. Y lo que esta fracción gana, es lo que pierde (en lo básico) la fracción industrial-productiva* (Valenzuela Feijóo, 1997).

Esta necesidad de acumulación por parte de las financieras, permite un monopolio y obliga a los Estados a implementar políticas que permitan la mayor acumulación con el menor grado de intervención, decir que la deuda es *el instrumento mediante el cual las instituciones financieras globales presionen a los Estados para que reduzcan el gasto social, imponen las políticas de austeridad y, en general, coluden con los inversores para extraer valor de las poblaciones indefensas* (Fraser, 2016).

### **1.1.2 Precarización del trabajo femenino**

La precarización del trabajo femenino viene dada por la desigualdad en las oportunidades laborales, salariales y por la desigualdad en la repartición de tareas del hogar. Sobre esto, existen diferentes teorías entre las cuales se pueden destacar dos pertenecientes a la corriente feminista.

La primera, define el trabajo doméstico como un subsidio para la producción capitalista, ya que considera que el trabajo del hogar contribuye en el proceso de la apropiación de la plusvalía por medio del mantenimiento del valor de la fuerza de trabajo por debajo del costo de su reproducción (Rodríguez Enríquez, 2005).

La segunda visión, define el trabajo doméstico o economía de los cuidados como parte de proceso de la reproducción de la fuerza de trabajo (Rodríguez Enríquez, 2005), ya que, gracias al trabajo de las mujeres en el hogar, el hombre ha logrado posicionarse dentro del mercado

laborales. Es decir, manteniendo a las mujeres dentro de las labores del hogar, los hombres son sujetos que pueden ofrecer la disponibilidad de su tiempo y estar a disposición del mercado para que este haga uso de su fuerza de trabajo.

Con lo anterior, se hace referencia a que es el capitalismo el responsable de la subordinación de las mujeres, pues es necesario que ellas sean quienes realicen la labor de los cuidados para que los hombres realicen el trabajo asalariado y así, los capitalistas puedan realizar la acumulación de capital.

El patriarcado también juega un papel importante dentro del manejo o dominación que los hombres poseen sobre las mujeres, aunque no sea con la misma magnitud que décadas anteriores. Los hombres como tal, también se han beneficiado del trabajo doméstico que realizan, en su mayoría, las mujeres y que, por lo tanto, consideran incluso como amenaza el hecho de que las mujeres en la actualidad posean mayor acceso a la educación y al mercado laboral.

Dichos beneficios permiten cierta independencia económica para las mujeres, lo que puede ser visto como amenaza para la autoridad de los hombres dentro del hogar, por lo que la segregación de género en los empleos se convierte en la principal manera de perpetuar la dependencia económica de las mujeres en la familia patriarcal (Rodríguez Enríquez, 2005).

## **1.2 Diferenciación entre Economía de Género y Economía Feminista**

Tanto la Economía de Género como la Economía Feminista se rebelan frente al sistema patriarcal anglosajón que, en la actualidad, continúa marginando a las mujeres de la economía.

Es importante señalar que, si bien ambas corrientes consideran el estudio de género como legítimo del pensamiento económico, existen diferencias que es importante destacar, pues conforme a estas es que se define la línea de pensamiento por la que van encaminadas cada una.

### 1.2.2 Economía de Género

La economía de género es una línea de pensamiento que reconoce el posicionamiento de la mujer dentro de la economía sin cuestionar los marcos teóricos existentes (Pérez Orozco, 2005). Es decir, busca la inclusión de las mujeres como sujeto y objeto de estudio dentro de los discursos androcéntricos preexistentes si cuestionarlos.

Visibiliza las desigualdades entre hombres y mujeres que, en la actualidad, se continúan percibiendo. Dicha problemática es el tema central al que se enfrentan los economistas interesados en el género, *explicar y desarrollar modelos para entender por qué las mujeres ganan menos que los hombres* (Pérez, 2005 y Jacobsen, 1994).

La Economía del Género se encarga de los estudios sobre Equidad y Empirismo Feminista. Según Harding (1986), *los estudios sobre equidad son aquellos que atienden a la ausencia o subrepresentación de las mujeres entre la comunidad científica y por tanto, su negación como sujeto epistemológico*. Sin embargo, a pesar de que cuestionan y dan a conocer la exclusión, no cuestionan la forma de crear conocimiento en sí mismas.

Es decir, desde dicha perspectiva, la solución a la problemática va encaminada a que a las mujeres se les garantice las mismas oportunidades que a los hombres, lo cual contribuiría al reconocimiento de estas dentro de la sociedad y a su vez ser un incentivo para otras mujeres.

Por su parte, el Empirismo Feminista busca la manera de corregir los sesgos androcéntricos que han mantenido con un perfil bajo a la mujer. *Su objetivo es revertir los errores históricos, sin cuestionar el método científico ni los marcos teóricos preexistentes, sino incorporando en ellos a las mujeres* (Pérez Orozco, 2005). Uno de estos errores es la diferencia salarial a la que se enfrentan las mujeres, así como las profesiones a las que muchas veces son destinadas o rezagadas.

Jacobsen (1994) sostiene que el tema central al que se enfrentan los y las economistas interesadas en el tema del género es explicar y desarrollar modelos para entender porque las mujeres ganan menos que los hombres.

Otro tema importante que se debe tomar en cuenta es el trabajo doméstico, el cual, en caso de ser considerado, se analiza en términos de sus efectos negativos sobre el trabajo asalariado femenino (Pérez Orozco, 2005).

Al momento de incorporarse al mercado laboral, la mujer no deja de ausentarse en su totalidad del trabajo doméstico -siendo este una labor feminizada que por años se le ha destinado a la mujer- lo cual, la recarga de trabajo. En muchos casos se contratan a otras mujeres para la labor doméstica, las cuales por lo general, son migrantes tanto del interior del país como de otros países. *Estas migraciones provocan una cadena de cuidados globales* (Fraser, 2016).

### **1.2.3 Economía Feminista**

La Economía Feminista se caracteriza por cuestionar los marcos teóricos existentes, pues además de reconocer el papel de la mujer en la economía, visibiliza las actividades realizadas por mujeres a lo largo de la historia como lo es la labor de los cuidados.

Amaia Pérez Orozco en su artículo “Economía del Género o Economía Feminista ¿Conciliación o Ruptura? Expone 4 factores que cuestiona la Economía Feminista:

- *La división sujeto/objeto por ser una forma de división que excluye y domina sistemáticamente a la mujer.*
- *El sujeto protagonista de la ciencia ilustrada, ente abstracto caracterizado por la razón capaz de ver todo, es un ser imposible, y que, en cambio, la identidad del agente de conocimiento es relevante, porque sus valores e intereses se reflejarán en el conocimiento que produzca –así, la economía hecha por hombres refleja intereses de género.*

- *Frente a la visión del proceso de obtención de conocimiento como un ejercicio individual, de sujetos aislados de su entorno social y exento de valores, se aduce que éste es un proceso social, que está, por tanto, indisolublemente ligado a los conflictos sociales, entre ellos, el de género.*
- *Sobre los criterios legitimadores del conocimiento cabe decir que el de la objetividad es el más claramente cuestionado; la objetividad como neutralidad valorativa se considera no sólo un imposible, sino una forma de ocultar los verdaderos intereses que subyacen al discurso científico.*

Usando de referencia a Amaia Pérez Orozco (2005), la Economía Feminista se puede dividir en dos corrientes, la *Economía Feminista de Conciliación* y la *Economía Feminista de Ruptura*.

La primera es un poco más flexible con respecto a los marcos conceptuales androcéntricos existentes, ya que considera factible conjugarlos con ciertas transformaciones fundamentales desde el punto de vista feminista.

La segunda es la Economía Feminista de Ruptura, esta corriente es más radical, propone cambios más profundos y cuestiona los marcos teóricos androcéntricos existentes.

### **1.2.3.1 Economía Feminista de Conciliación**

La economía feminista de conciliación busca redefinir los conceptos fundamentales de economía y trabajo, visibilizando las actividades femeninas que no se consideraban importantes dentro de la economía, como lo es la labor de los cuidados.

Esta corriente de la Economía Feminista se enfoca en la labor de los cuidados y visibiliza su contribución a la economía. Se incluye el trabajo doméstico dentro de la definición de trabajo. El trabajo doméstico también se define como Economía de los cuidados, pues es un concepto que engloba muchas más características que no se consideraba como trabajo.

De acuerdo a la economista Rosario Aguirre (s.f.), la Economía del cuidado *“Estudia la producción de bienes, servicios y actividades realizadas en los hogares, indispensables para la reproducción biológica y el bienestar de las personas y las familias incluyendo también la provisión de los cuidados que se realiza en la esfera pública y mercantil”*.

Otro factor que se analiza dentro de la Economía Feminista de Conciliación son las relaciones de género de desigualdad con respecto a trabajo doméstico, es decir, enfatizar de que el hecho de que dicha labor sea destinada a las mujeres no significa que sea únicamente responsabilidad de ellas, la labor doméstica es tanto de mujeres como de hombres. Esto conlleva a romper con el paradigma de hombre proveedor de ingresos y mujer ama de casa y a analizar el origen de dicha desigualdad.

Es importante recordar que la mujer ante el patriarcado es vista como un medio de reproducción de la fuerza de trabajo, Silvia Federici (2010) describe el capitalismo y el patrón de acumulación como *“una mecanización del cuerpo proletario y la transformación de mujeres en máquinas de producción de nuevos trabajadores”*. De hecho, la autora afirma que la mujer es una condición necesaria para el desarrollo y éxito del capitalismo ya que prácticamente sin ellas, no se podría generar ni la acumulación de fuerza de trabajo ni la ganancia esperada por el empresario.

El enfoque producción-reproducción (Carrasco C. e., 1991) permite dar a conocer que al integrar la producción tradicional que se toma en cuenta para los análisis androcéntricos y la reproducción desde el punto de vista Feminista, supone entender los *procesos de generación de bienestar social, la totalidad de la realidad y de la actividad económica de las mujeres* (Pérez Orozco, 2005).



### 1.2.3.2 Economía Feminista de Ruptura

Esta corriente de pensamiento propone una perspectiva de pensamiento distinta, a diferencia de la Economía Feminista de la Conciliación, en lugar de *continuar posicionando al mercado en el centro el análisis mercantil, coloca la sostenibilidad de la vida* (Carrasco C. , 2001).

Dicha perspectiva nace con el objetivo de romper la concepción binaria mercado o trabajo-hombre y hogar-mujer, pues se considera que *al permanecer dentro de dicha concepción, se continua sumergido en la subordinación* (Pérez Orozco, 2005), por lo que es necesario una nueva corriente de pensamiento en la que se incluyan todos los sectores que forman parte de la economía y que se han mantenido subordinados e invisibilizados.

La sostenibilidad de la vida como centro del análisis busca incluir al conjunto de relaciones sociales que garantizan la satisfacción de las necesidades de las personas y que están en estado continuo de cambio (Power, 2003). Al hablar de necesidades no solamente se toman en cuenta las necesidades materiales, sino que también incluyen los afectos y relaciones (Carrasco C. , 2001).

Al visibilizar las labores catalogadas como femeninas, se visibilizan las necesidades sentimentales, pues son caracterizadas como propias de dichas labores. Amaia Pérez Orozco (2005), afirma que atender de forma localizada los procesos de satisfacción de la vida tiene varias implicaciones fundamentales:

- *Al incluir los sectores que se encontraban invisibilizados, no solo se les está reconociendo si no que los responsabiliza de la gestión de la sostenibilidad de la vida. En el contexto actual, el mercado y las experiencias labores masculinizadas son los entes determinantes para garantizar el bienestar y en la propuesta de Economía Feminista de la Ruptura, las experiencias femeninas son las que responden a una lógica mucho más económica por ser las responsables de la sostenibilidad de la vida y no a necesidades mercantiles de acumulación, la cual en lugar de asegurar el bienestar social, empobrece a quienes tratan de subsistir.*

- *Es importante señalar que existen dos lógicas de funcionamiento social antagónicas que coexisten donde se han expandido los mercados capitalistas. Por una parte, la lógica de acumulación, la cual implica que estos funcionan en la medida en que se generen beneficios, pudiendo satisfacer necesidades sin ser esto último una finalidad que posea la lógica de acumulación. Y, por otra, la lógica de mantenimiento de la vida, la cual si busca la satisfacción de necesidades.*
- *El conflicto se resuelve otorgando prioridad a la lógica de acumulación, lo cual sitúa a los mercados como el eje en torno al cual se organiza la estructura socioeconómica, por lo que la vida se debe garantizar desde otros ámbitos, ya que se le niega la responsabilidad social de su mantenimiento. Esta responsabilidad se relega a las esferas invisibilizadas del sistema económico, es decir aquellas en las que las tensiones y el conflicto no adquieren legitimidad social.*

Dentro del sistema Capitalista Patriarcal, es necesario que existan todas las esferas invisibilizadas del sistema económico, para poder mantener la parte privilegiada. Pérez Orozco (2005) argumenta que no es sólo que los trabajos no reconocidos por los enfoques androcéntricos existieran, sino que su misma invisibilidad era requerida para que siguiera, sin ser cuestionado, un sistema que relegaba las necesidades humanas a un segundo plano.

Es decir, el sistema económico actual, basado en la desigualdad, recrea relaciones sociales de poder, de género, para poder cumplir con la lógica de acumulación.

La economía feminista busca una transformación estructural de las situaciones derivadas de la economía del género, procurando a su vez un cambio en los postulados de la ciencia económica debido a las desigualdades generadas por dichos modelos. Si bien es cierto, la economía del género también reconoce las desigualdades, esta corriente no profundiza en la causa ni busca una transformación social.

La Economía Feminista por el contrario, busca una ruptura con la epistemología tradicional. La economía feminista de la ruptura *“que propugna cambios mucho más profundos y un cuestionamiento de las bases, tanto en lo relativo a la epistemología, como a los conceptos y métodos, es decir propone cambios desde el origen del ámbito de estudio”* (Pérez Orozco, 2005).

#### **1.2.4 Economía de los Cuidados**

El concepto de la Economía del cuidado desde el enfoque de la economía feminista se refiere al espacio donde la fuerza de trabajo es reproducida y mantenida, incluyendo todas aquellas actividades que involucran al mantenimiento general y del cuidado de las personas (Salvador & Dos Santos, Economía de los cuidados, relaciones de trabajo y normas internacionales, 2016).

Desde que las mujeres son niñas, se les inculca que los cuidados son parte del “servicio desinteresado y habilidades naturales de atención” con las que nacen, es decir es algo “nato” de la mujer.

Asimismo, dentro del sistema patriarcal, se ve a la mujer como alguien que puede cumplir distintas tareas al mismo tiempo sin importar su cansancio mental y/o físico ya que es un “acto de amor” que ellas realizan sin esperar nada a cambio.

La sociedad, refuerza con diversas enseñanzas a las mujeres desde su infancia, su rol de cuidados. Como ejemplo se puede mencionar la producción y distribución de juguetes diseñados principalmente y casi exclusivamente para niñas. Entre estos juguetes, están las muñecas a quienes deben aprender a cambiar, darles de comer, dormirlos etc., así como cocinas plásticas y alimentos de juguetes para aprender su futuro rol de cuidadora del hogar.

Asimismo, los valores religiosos predominantes y que son afines al modelo capitalista, inculcan a la mujer a realizar las labores y quehaceres domesticas incluyendo el cuidado de los niños y adultos mayores, así como el de sus esposos.

El cuidado material implica diversos factores como el aseo de la persona, la buena alimentación, el ambiente físico en donde vive etc., y el cuidado emocional se refiere al vínculo afectivo y emotivo que brinda la mujer y que ayuda para que su familia vaya a trabajar motivada, descansada y satisfecha contribuyendo así a realizar su trabajo de forma eficiente y productiva.

Una persona que no recibe los nutrientes necesarios, enferma o vive un ambiente tenso dentro de su hogar, probablemente será menos productivo que una persona quien si está bien atendida pues estará más motivada.

El consejo de administración de la oficina de la OIT incluso fijó como objetivo *“ampliar el concepto de trabajo para promover la generación de estadísticas que permitan estimar el tiempo al trabajo no remunerado para la construcción de cuentas satélites y asimismo para tener una mayor comprensión y un enfoque más amplio de las políticas económicas, sociales y del mercado laboral”* (OIT, 2008).

A pesar de que ahora hay una mayor incursión femenina en el mercado laboral en El Salvador, los datos muestran que la mujer no ha dejado de lado su cuidado del hogar por lo que realiza una doble labor, por un lado, su trabajo en la oficina o campo que es remunerado y por otro lado su trabajo en el hogar que no es remunerado, pero igualmente contribuye a reproducción social de los medios de producción.

Cada vez son más, los movimientos e instituciones, así como Organizaciones no gubernamentales, que exigen una mayor corresponsabilidad social en los cuidados, así como una conciliación de trabajo remunerado.

La corresponsabilidad social demanda un mayor involucramiento de los hombres en el cuidado, como el resto de los actores sociales y económicos. Por ejemplo, entra la responsabilidad que debe de tener la empresa privada para generar condiciones para que las trabajadoras con responsabilidades familiares tengan las mismas oportunidades que los hombres para acceder y ejercer el empleo.

En un análisis realizada para la FES llamado: El sistema nacional de cuidados: una apuesta del bienestar, la igualdad y el desarrollo, se explica que *“unas políticas establecidas enfocadas hacia la corresponsabilidad de los cuidados, contribuirían a tener una sociedad más justa y más democrática en donde las personas tendrían más libertad de elegir la vida que quieren vivir “* (Salvador & Espino, El sistema nacional de cuidados: una apuesta del bienestar, la igualdad y el desarrollo, 2013).

Precisamente este mandato se menciona en el artículo 42 de la Constitución salvadoreña, así como en el convenio 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, y que fue ratificado por El Salvador en el año 2000. Si las empresas privadas cumplieran con eso, probablemente tendrían menos elementos para justificar la precarización.

El concepto de la conciliación del trabajo remunerado y el trabajo de cuidados significa que las mujeres a raíz de que no existe ningún tipo de corresponsabilidad se ven en la necesidad de buscar estrategias para cumplir con ambos trabajos.

La Fundación española Pilares para la autonomía personal en su guía publicada en septiembre del año 2014, realiza la siguiente afirmación: *“La conciliación personal, familiar y laboral se puede definir como la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes”* (Fundación Pilares, 2014).

Muchas de las mujeres terminan apoyándose en familiares, miembros de su comunidad o vecinas (igualmente mujeres) para el cuidado de los niños y/o el hogar. Las que disponen un poco más recursos o ingresos, contratan a otra mujer quien a su vez también realiza una doble labor, ya que realiza las labores de los cuidados tanto en casa ajena o donde ha sido contratada, como en su propia casa.

Es importante recordar que la mujer ante el patriarcado es vista como un medio de reproducción de la fuerza de trabajo, Silvia Federici (2010), afirma que:

*La mujer es una condición necesaria para el desarrollo y éxito del capitalismo ya que prácticamente sin ellas, no se podría generar ni la acumulación de fuerza de trabajo ni la ganancia esperada por el empresario. Este sistema impuesto incluso ha justificado el uso de la violencia física y psicológica para someter a la mujer. Actualmente, aún persiste la idea de que una mujer “no está completa” si decide por razones diversas, no ser Madre. La mujer que decide renunciar a ser madre termina siendo señalada, criticada y juzgada por la sociedad e incluso por su propia familia y/o pareja.*

Otro problema que se da de forma frecuente, sobre todo en las familias de escasos recursos, es el limitado acceso a la educación para las mujeres. Usualmente son los niños a los que se les da la prioridad de estudiar, es decir, si los recursos son limitados, la madre, el padre o el cuidador, debe decidir solo mandar al niño al colegio para dejar a la niña en casa aprendiendo labores domésticas.

Lo mismo aplica, cuando ya los menores son bachilleres y se decide a quien mandar a la Universidad, suele ser siempre el varón. Este tipo de prácticas ha contribuido a que la provisión pública de servicios de cuidado tenga un desarrollo escaso.

### 1.3 Maternidad en el Mercado Laboral

En la actualidad la maternidad se ha vuelto un tema que se ha retrasado por parte de la mujeres y esto es debido a la precariedad del mercado laboral donde cada vez son más difíciles de conseguir un empleo o un puesto importante, y estos solo algunos de los factores que hacen que las mujeres prefieran retrasar su maternidad o incluso evitar embarazarse por miedo a que sea despedida o sustituida en sus puestos, además del proceso tan difícil que representa reincorporarse a sus labores después del parto.

La maternidad es un tema que sigue siendo visto como un problema o hasta un inconveniente para el patrono. La contratación de mujeres y poder darles a estas un cargo relevante y de importancia se pone en riesgo por el solo hecho de que en cualquier momento puede convertirse en madre y que esto genere costos a la empresa.

Para ello se definirá la maternidad como un proceso reproductivo de la mujer el cual se puede conocer como embarazo o gestación, el termino maternidad es el empleado en su mayoría en las legislaciones laborales y de seguridad social ya que este abarca el proceso fisiológico, periodo de lactancia y el puerperio (Kurczyn Villalobos, 2001).

La maternidad tiene como naturaleza un hecho que se relaciona con la reproducción del ser humano que trae consigo derechos y obligaciones, es por ello que relacionándolo de manera jurídica es que surgen los derechos de las mujeres en su periodo de maternidad en el ámbito laboral viendo este periodo como un tema de seguridad social para las mujeres (Kurczyn Villalobos, 2001).

Para entender las situaciones en las que se puede encontrar las mujeres en su vida se hará alusión a una maternidad efectiva y una potencial para poder definir cuáles son los problemas que pueden presentarse y que generan discriminación laboral tanto al momento de contratar como cuando ya están empleadas.

Cuando hablamos de maternidad potencial estamos haciendo referencia a aquellas mujeres que están en edad reproductiva y que pudiesen quedar embarazadas en cualquier momento, mientras que si se hace mención de una maternidad efectiva se hace alusión a una mujer en edad reproductiva quien ya se encuentra en estado de gestación.

La maternidad como concepto general implica aspectos tanto jurídicos, sociales, de salud y laborales siendo este último el objeto de estudio del cual se analizarán las implicaciones que conlleva un embarazo cuando se es una trabajadora asalariada. Desde 1919 que nace la Organización Internacional del Trabajo por sus siglas OIT su principal objetivo fue velar por el bienestar infantil y la protección materna (OIT, 2014).

En la actualidad, se puede decir que todos los países miembros han promulgado leyes que velan por la protección materna en el trabajo y que al menos el 34 por ciento de estos, cumplen con las disposiciones plenas de los compromisos asumidos durante el año 2000 en el Convenio 183 sobre Protección de la Maternidad. Entre los compromisos asumidos por los países pertenecientes a la OIT se encuentran tres principales:

- *Licencia de al menos 14 semanas*
- *El monto correspondiente a prestaciones no es inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer*
- *Financiar el periodo materno mediante un seguro social o con cargo a fondos públicos*

A pesar de los acuerdos realizados en el Convenio 183, buena parte de la población femenina que se encuentra en estado de maternidad, aún se ve afectada por las escasas prestaciones que ofrece la empresa privada y el Estado. Por ejemplo, en países de África y Asia no gozan de la protección materna suficiente que les garantice el bienestar propio y el de sus bebés (OIT, 2014).



El principal objetivo de la OIT desde su creación ha sido velar por el bienestar físico, psicológico y emocional de las madres y sus bebés durante el periodo de maternidad dentro del ámbito laboral (OIT, 2014).

Con el fin de poder lograr que más mujeres puedan combinar aspectos productivos y reproductivos sin que uno interfiera con el otro. Es decir, que las mujeres puedan desarrollarse de manera profesional con la confianza suficiente como para decidir, sin presión alguna, en qué momento desarrollarse como madre y que esto no implique tener que abandonar el trabajo, ya sea de manera voluntaria al retirarse para dedicarse a tiempo completo a sus hijos como de manera involuntaria al ser despedidas o sustituidas en sus trabajos.

Gracias al trabajo y presión de las mujeres a lo largo de la historia, la maternidad ha ido evolucionando, es decir ha logrado tomar la importancia debida. Es importante reconocer los avances que se ha obtenido en el tema a pesar de que no se tenga una totalidad de resultados efectivos.

Ha sido un proceso largo y se debe reconocer el esfuerzo de las personas, principalmente mujeres, que han luchado para que se reconozcan los derechos que como mujeres poseen y en los deberes o responsabilidades que deben de ser asumidas tanto por hombres como por mujeres.

**Figura 1**

**Evolución del proceso de Maternidad en el Mercado Laboral durante los últimos años**



Fuente: Elaboración propia en base a Informe sobre maternidad y paternidad en el trabajo de la OIT, 2014.

Históricamente la maternidad y la división sexual del trabajo han dado lugar a que recaiga en las mujeres el trabajo de los cuidados y esto se ha debido a que ya sea cultural, social o históricamente se cree que es mejor que sea la mujer quien se encargue del cuidado y crianza de los niños, y sea el hombre el sustento de la familia siendo este quien tenga bajo su responsabilidad la manutención del hogar y desligándose de lo que implica los cuidados de sus hijos.

Parte de los conflictos a los que se ven envuelta las mujeres, son las enormes exigencias que implica tener un trabajo remunerado y combinarlo con la responsabilidad de la crianza de los hijos, estas desventajas han llevado a que en muchas de las ocasiones las mujeres tengan que optar por trabajos de medio tiempo o mal remunerados con la única ventaja que estos le permiten combinar ambos aspectos de su vida.

Durante el tiempo que se ha hablado de la licencia materna únicamente se hace referencia a la participación que tiene las mujeres durante este proceso y no se ha dado la importancia que tiene la licencia paterna la cual según la OIT consiste en: *Período breve de tiempo que se le concede al padre inmediatamente después del nacimiento, para atender al recién nacido y a la madre* (OIT, 2014).

En algunos países como El Salvador, la participación o licencia del padre inmediatamente después del nacimiento de su hijo o hija, se reduce a unos cuantos días remunerados, los cuales son insignificantes si se compara con el proceso que las mujeres pasan desde el momento de la concepción (Código de Trabajo, 2015)

La diferencia que existe entre hombres y mujeres en la participación o licencia, provoca serios problemas en ámbitos sociales por seguir considerando a la mujer la única responsable de los cuidados y al hombre el papel exclusivo de proveedor, económicos por verse incrementados los gastos en el hogar con un nuevo miembro y afectivos debido a que el mayor vínculo emocional se crea con la madre por ser ella quien comparte más tiempo.

Al hablar de trabajo reproductivo o de los cuidados, es importante establecer que, así como se ha ido avanzando para el caso de las mujeres y la licencia por maternidad, también es importante reconocer que los hombres poseen los mismos derechos y deberes a la hora de ejercer la paternidad, y que es importante incluirlo en el trabajo reproductivo.

Es decir, así como se ha logrado que a las mujeres les sean reconocidos ciertos derechos y beneficios a la hora de ejercer la maternidad, se deben de reconocer también a los hombres al momento de ejercer la paternidad y que dichos cuidados sean compartidos y esto pueda contribuir a una disminución de discriminación para la mujer dentro del mercado laboral.

Las normas internacionales de la OIT velan por la protección del empleo de la mujer durante la maternidad y lograr que este proceso no sea motivo de discriminación durante la maternidad

efectiva como la maternidad potencial ya que en algunas ocasiones el ser mujer genera discriminación al momento de la contratación (OIT, 2014).

**Figura 2**

**Derechos de las Mujeres durante el periodo de Maternidad**



Fuente: Elaboración propia en base a Informe sobre maternidad y paternidad en el trabajo de la OIT, 2014.

De los países que pertenecen a la OIT, 167 cuentan con sus propias legislaciones y periodos de licencia materna que les permiten a las trabajadoras contar con un tiempo mínimo de 14 semanas para el proceso de maternidad.

Según el convenio n° 183, a nivel mundial el 51 por ciento de países cuentan con un periodo de maternidad de 14 semanas como mínimo, mientras que el 20% de los países cumplen o superan la propuesta del convenio sobre Protección de la Maternidad no. 191 en el cual se consideran 18 semanas de licencia materna. Sin embargo, el 35% de los países continúan proporcionando licencias de 12 a 13 semanas y que el 14 por ciento aun ofrecen menos de este periodo para licencia materna (OIT, 2010).

Para el caso de El Salvador, en el año 2015 se realizó una modificación en el código de trabajo donde según el artículo 309 se eleva a 16 semanas la licencia materna con el pago del salario completo de las cuales 10 semanas deben tomarse después del parto. Si el parto se llega a

ocurrir después de la fecha prevista, el permiso de maternidad se extiende a la fecha exacta del parto y la cantidad de beneficios para la licencia obligatoria después del parto no se reduce (Código de Trabajo, 2015).

Por otra parte, el artículo 309 del código de trabajo y el art. 2 y 100 de la ley 1363 indica que el empleador está obligado a pagar el 75% del salario básico para la trabajadora embarazada durante toda la duración de la licencia por maternidad. Si el empleador hace aportes al sistema de Seguridad Social será el gobierno quien correrá con dichos gastos además de gozar con los cuidados de salud previo, durante y posterior al nacimiento (Código de Trabajo, 2015)

## **Capítulo 2**

### **Mercado laboral y precarización del trabajo femenino**

En el presente capítulo se da a conocer el contexto de vulneración y precarización del empleo femenino a nivel nacional y latinoamericano. También se dan a conocer la legislación laboral y del cuidado tanto de El Salvador como de otros países de la región.

En primer lugar, se presenta la situación de a fuerza de trabajo, tanto femenina como masculina de El Salvador, la tendencia de la inserción al mercado laboral del sector servicios, los salarios y desempleo.

En segundo lugar, se dan a conocer la situación de diferentes países de Latinoamérica, la participación de las mujeres dentro del mercado laboral, la brecha que existe entre hombres y mujeres, así como también una comparación de El Salvador con respecto a la realidad de otros países de la región latinoamericana.

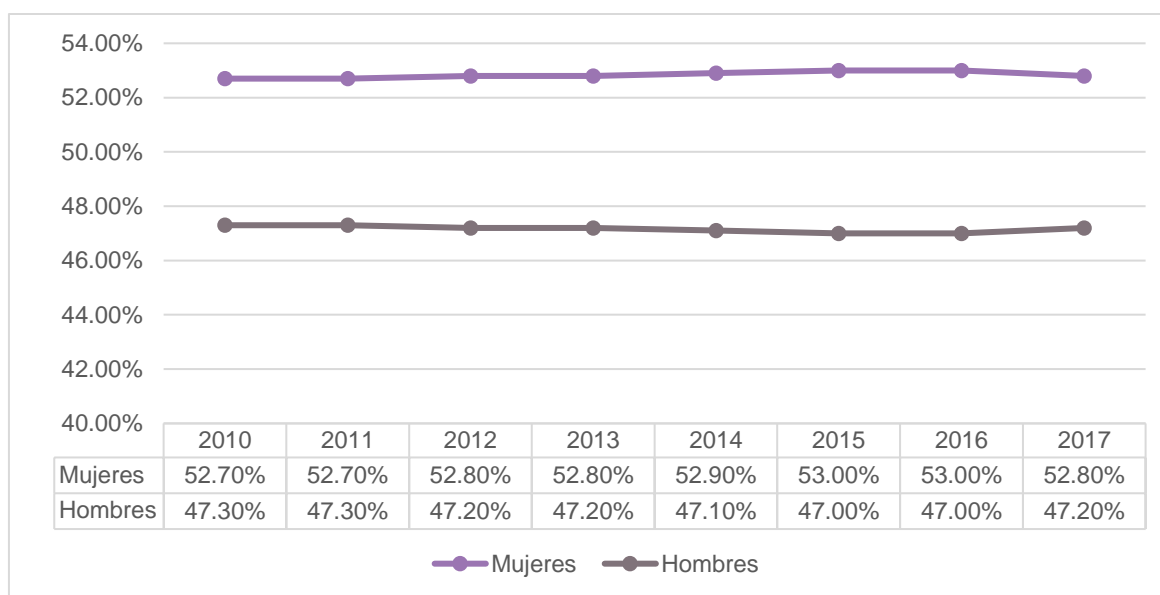
Como último punto, debido a la poca información nacional que se posee en el tema de discriminación por maternidad, se han realizado una serie de entrevistas con personas de diferentes organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, esto con la finalidad de conocer los puntos de vista sobre los avances que se tienen en el tema y los vacíos en los que es necesario seguir trabajando.

## 2.1 Situación del empleo femenino en El Salvador durante el período 2010-2017

El Salvador es un país con una tasa de crecimiento poblacional del 0.5%<sup>1</sup> según datos del Banco Mundial, y que para el 2017 estaría alcanzando los 6.4 millones de personas, con una densidad poblacional de 307 personas por kilómetro cuadrado.

Dentro del total de Población encontramos que existe una mayor proporción de mujeres que oscila entre el 52.7% y 53 % de la población total salvadoreña, esto lo podemos apreciar en la Grafica 1, así como también se puede observar una tendencia casi lineal en la población femenina y masculina.

**Gráfico 1**  
**Población por género (En porcentaje)**  
**El Salvador: 2010-2017**



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Banco Mundial

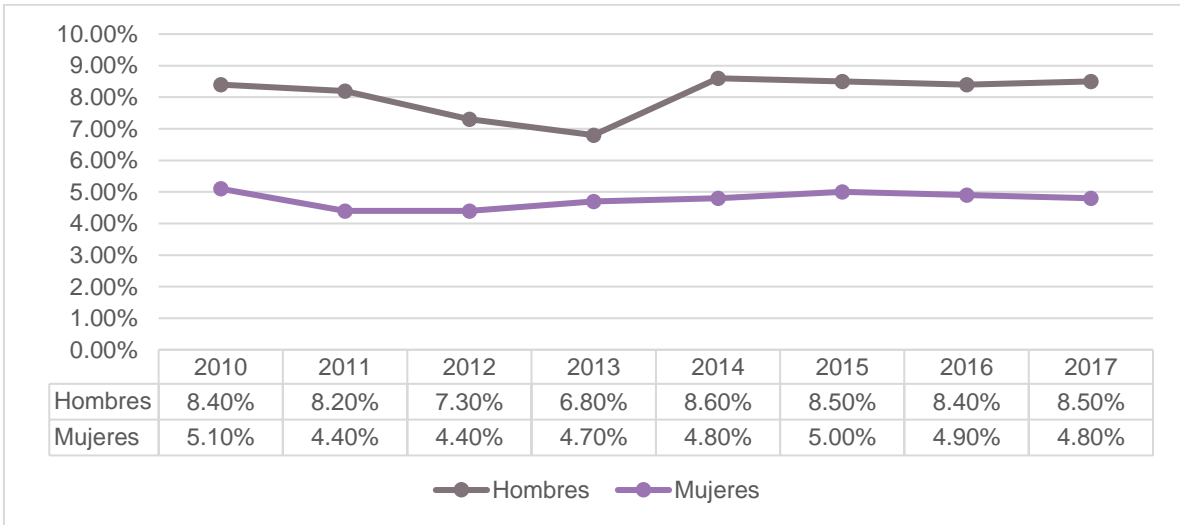
<sup>1</sup> Dato estimado en base a datos del Banco Mundial. Ver anexo1.

También se observa una diferencia de 5.7 puntos porcentuales para período 2010-2017 entre la población masculina y femenina, siendo esta última la de mayor número. En El Salvador como en otros países del mundo, las mujeres continúan siendo las más vulnerables, dentro del mercado de trabajo no es la excepción, pues a la hora de buscar empleo es a la mujer a quien más se le dificulta tener acceso.

Además, las razones por las que decide introducirse al mercado laboral muchas veces tienen que ver con las necesidades económicas de los hogares, lo que en ocasiones implica abandonar el estudio.

El Salvador ha logrado avances en el tema de igualdad de género en varios aspectos, pero aún existen problemáticas que solventar como la precarización del empleo femenino. Entre dichas problemáticas se encuentra el desempleo, tal como se puede observar en el gráfico 2, durante los últimos 7 años la tasa de desempleo femenino ha sido inferior al masculino, esto no quiere decir que no se debe seguir trabajando para disminuir aún más estos puntos porcentuales.

**Gráfico 2**  
**Tasa de desempleo por género**  
**El Salvador: 2010-2017**



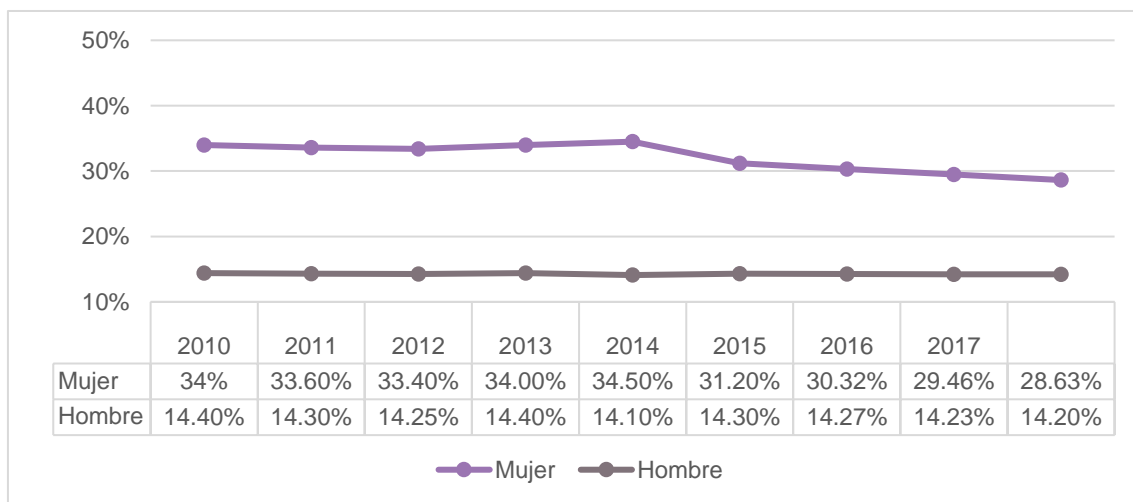
Fuente: Elaboración propia en base a datos del Banco Mundial

Sin embargo, al analizar el resto de los indicadores, se puede observar como la mujer termina siendo la más vulnerable dentro del mercado laboral. Según la OIT, la vulnerabilidad del empleo femenino se puede ver en el empleo informal<sup>2</sup>.

En el gráfico 3 se puede observar la alta tasa de empleo informal de las mujeres durante el período 2010-2017, si bien a partir del 2014 ha tenido un considerable avance, para el año 2017 se obtuvo una tasa del 28.6%, lo cual continúa siendo una tasa de participación bastante alta.

Por su parte, los hombres cerraron el 2017 con una tasa del 14.2%, marcando una diferencia del 14.4% entre ambos géneros, es decir, la tasa de participación femenina en el trabajo informal duplica la tasa de participación masculina, dichos resultados repercuten en la usencia de seguridad social para estas personas.

**Gráfico 3**  
**Tasa de participación en el sector informal, por género**  
**El Salvador: 2010-2017**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Cepal

<sup>2</sup> La OIT cataloga a los trabajadores que laboran por cuenta propia o que son trabajadores familiares auxiliares como empleos vulnerables.

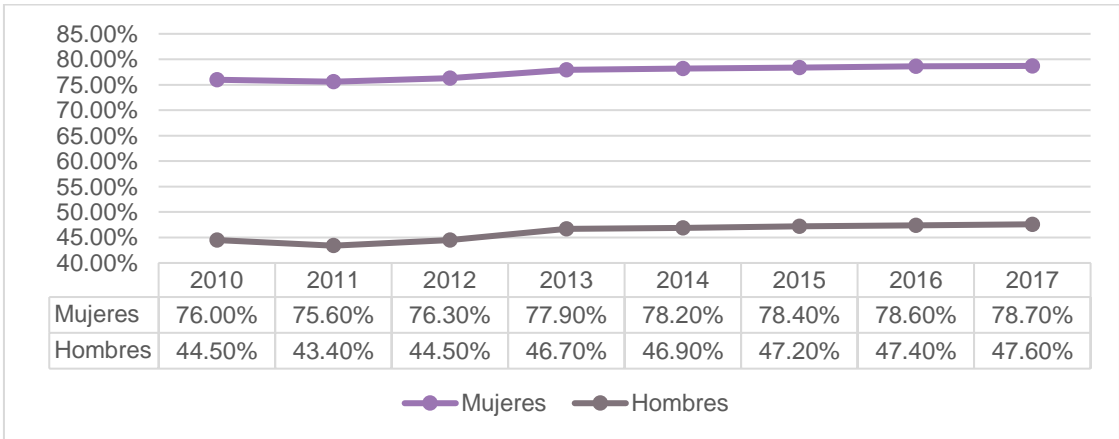


La disminución del porcentaje de la población femenina en el mercado informal, lo podemos relacionar con el incremento en la tasa de participación de la fuerza de trabajo femenina en el mercado laboral de servicios. Tal como podemos observar en el gráfico 4, existe un incremento del 76% del total del mercado laboral femenino en el 2010 a un 78.7% en el 2017, y en el caso de la tasa de participación de la fuerza de trabajo masculina, pasa de un 44.5% en 2010 a un 47.6% al 2017.

Estos resultados nos indican que el sector servicios podría estar feminizado, es decir, los estereotipos de género destinan a la mujer al sector servicios. Esto puede venir dado por el hecho de que dentro de este sector, las ocupaciones están vinculadas a labores de los cuidados o reproductivas, labores que se consideran parte de la mujer por naturaleza.

Los estereotipos de género dentro del mercado laboral implican obstáculos para las mujeres a la hora de querer tener acceso a otro tipo de trabajo o al querer escalar dentro del mismo trabajo, ya que les limita las posibilidades de poder continuar superándose. Y esto repercute en los esfuerzos por disminuir la brecha que existe entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral.

**Gráfico 4**  
**Tasa de participación de la fuerza de trabajo en el sector Servicios, por género.**  
**El Salvador: 2010-2017**



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Banco Mundial

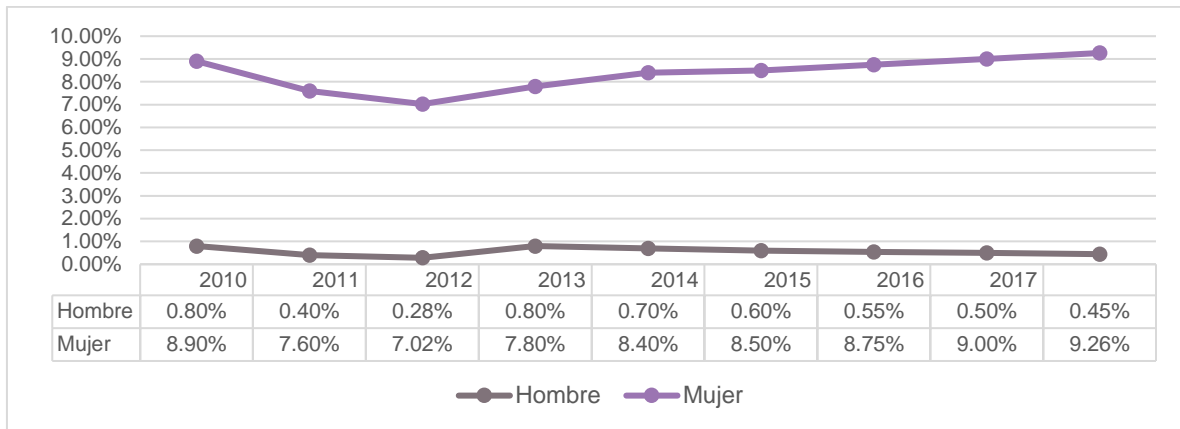
Si dirigimos nuestros análisis aún más a lo particular en la ocupación femenina, y observamos hacia cual mercado se ha dirigido la ocupación, dentro del sector servicios, podemos apreciar en el gráfico 5, como la población femenina es dirigida a empleo doméstico.

Es claro nuevamente, como nos menciona Nancy Fraser como en el ámbito de las familias con dos proveedores vemos que *el resultado es una organización nueva y dualizada de la reproducción social, mercantilizadora para quienes pueden pagarla y privatizada para los que no, mientras algunos de los pertenecientes a la segunda categoría proporcionan cuidados a cambio de salarios (bajos) a los de la primera* (Fraser, 2016).

Tomando en cuenta lo mencionado por Fraser, pasamos a analizar el gráfico 5 donde, el incremento de la ocupación femenina va dirigido al cuidado del hogar de un tercero, si vemos el incremento de ocupación femenina es constante y creciente, para un 2010 un 7.6% de la población femenina se dedicaba a este rubro y paso a un 2017 con un 9.3%.

Al contrario, la ocupación del hombre en empleo doméstico nos percatamos que es constante y muy bajo de un 0.4% para el 2010 ha llegado a representar, en su porcentaje más alto, un 0.8% en el 2012 y para el 2017 cierra con un 0.5% de la población masculina. Si realizamos un análisis comparativo de ambos géneros, nos percatamos de una gran brecha siendo para el 2017 una diferencia de 8.8% en cuanto a ocupación por género se refiere.

**Gráfico 5**  
**Tasa de participación en el empleo doméstico, por género**  
**El Salvador: 2010-2017**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Cepal

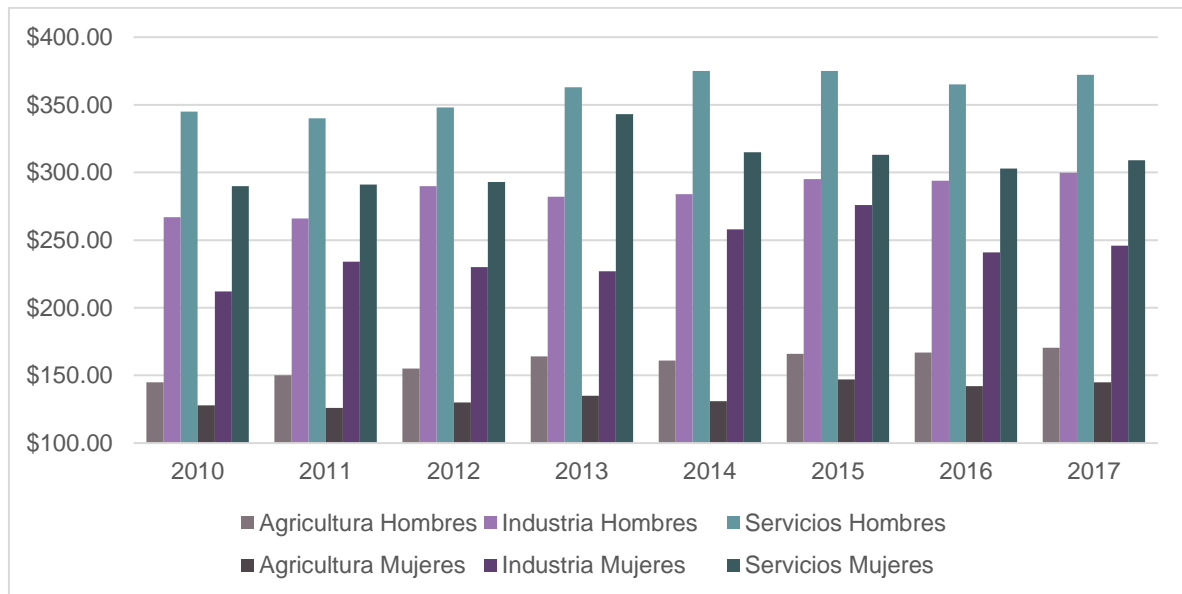
Al irse incorporando la mujer en mercado laboral se ha ido generando una diferencia salarial marcada por género a pesar de que se dediquen a lo mismo, produzcan igual, y trabajen la misma cantidad de horas.

En la gráfica 6 y tabla 1, podemos observar la tendencia del salario promedio por sector económico, y la brecha salarial que existe entre Hombre y Mujer. Dentro de estos sectores el menos remunerado es el sector agrícola, que en el 2010 el salario promedio de un hombre rondaba los \$145.00 dólares mensuales y para la mujer se tenía para el mismo año \$128 dólares, con el incremento en el tiempo al 2017 el salario de un hombre llega a \$170.34 dólares y la mujer llega a \$144.84 dólares, es decir que se mantiene la brecha en el salario promedio en el sector agrícola.

Si nos trasladamos a ver el sector mejor pagado como lo es el sector servicios, observamos la brecha por género que se mantiene. Para el 2010 el salario promedio de un hombre rondaba \$345.00 dólares y para una mujer \$ 290.00 dólares, esto generaba una diferencia salarial de \$55.00 dólares es decir un 15% menos en promedio que un hombre.

Si seguimos en el tiempo y observamos en el año 2017 el promedio salarial de un hombre es de \$372.29 y para la mujer \$309.05 generando una brecha para ese año de \$63.24 es decir un 16.9% menos que un hombre.

**Gráfico 6**  
**Salario Promedio por rubro y género**  
**El Salvador: 2010-2017**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples

**Tabla 1**  
**Salario Promedio por rubro y género**  
**El Salvador: 2010-2017**

Actividad económica	Agricultura		Industria		Servicios	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2010	\$145.00	\$128.00	\$267.00	\$212.00	\$345.00	\$290.00
2011	\$150.00	\$126.00	\$266.00	\$234.00	\$340.00	\$291.00
2012	\$155.00	\$130.00	\$290.00	\$230.00	\$348.00	\$293.00
2013	\$164.00	\$135.00	\$282.00	\$227.00	\$363.00	\$343.00
2014	\$161.00	\$131.00	\$284.00	\$258.00	\$375.00	\$315.00
2015	\$166.00	\$147.00	\$295.00	\$276.00	\$375.00	\$313.00
2016	\$167.00	\$142.00	\$294.00	\$241.00	\$365.00	\$303.00
2017	\$170.34	\$144.84	\$299.87	\$245.81	\$372.29	\$309.05

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples

## **2.2 Precarización del empleo femenino a nivel latinoamericano**

Conforme han transcurrido los años se han logrado importantes cambios en la situación laboral de las mujeres, sin embargo, aún falta mucho por hacer, la tasa de participación dentro del sector formal continúa siendo baja en muchos países, continúan percibiendo ingresos más bajos que los hombres, las tasas de desempleo son mayores para las mujeres y se enfrentan a más dificultades cuando son madres.

La precarización del trabajo femenino si bien ha disminuido no se ha eliminado, por cuestiones culturales las mujeres siguen inmersas en ocupaciones que tienen que ver con la labor de los cuidados, por el simple hecho de ser consideradas actividades destinadas a las mujeres.

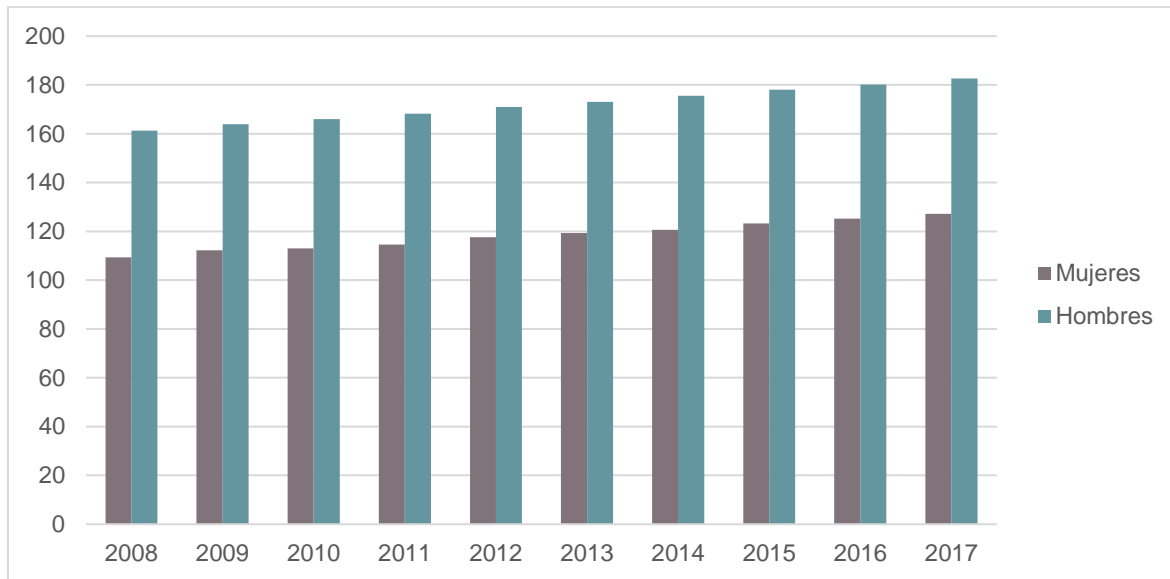
Por dicha razón, cuando una mujer tiene oportunidad de aplicar a un cargo gerencial, parte de las cualidades que ven favorables son característica que las mujeres han obtenido por el papel que desempeñan en labores de los cuidados. Es decir, que si los hombres se involucraran más en la labor de los cuidados también tendrían la facilidad de desarrollar dichas características.

### **2.2.1 Participación en el mercado laboral**

En el 2018 la tasa mundial de participación femenina en el mercado laboral será del 48.20%, mientras que la tasa de participación masculina será del 75% (OIT, 2018). En el 2017, la tasa de participación de mujeres en de la fuerza de trabajo fue del 48.7%, mientras que la de los hombres fue del 75.2%.

Es decir que a pesar del esfuerzo de diferentes organismos que se preocupan por reducir las brechas entre géneros y fomentan un mayor protagonismo de las mujeres dentro del mercado laboral, todavía existe una diferencia del 27% entre ambos.

**Gráfico 7**  
**Tasa de participación de la Fuerza de Trabajo**  
**A nivel mundial: 2008-2017**



Fuente: Elaboración propia en base a Data Finder de la OIT.

Al analizar los datos generalizados, los resultados de los últimos 10 años son poco evidentes. Sin embargo, cuando se analizan los datos por localización podemos observar que regiones han logrado avanzar y en cuales se necesita trabajar más para incrementar la participación de las mujeres dentro del mercado laboral y poder reducir la brecha que existe entre hombres y mujeres.

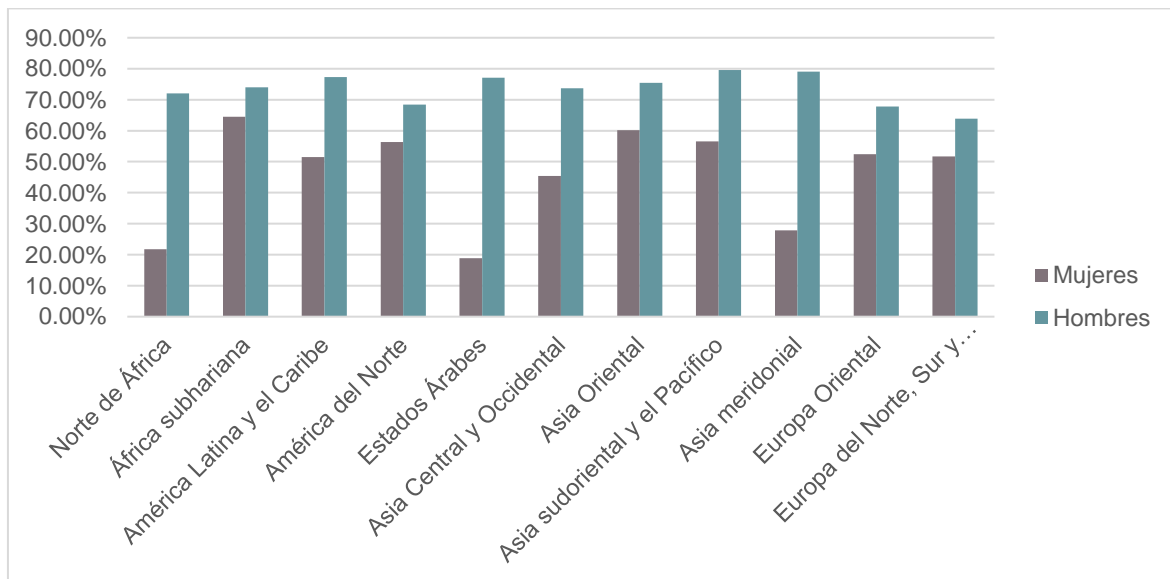
En el gráfico 8 podemos observar que las regiones más inclusivas con respecto a la participación de la fuerza de trabajo son África Subsahariana, América del Norte, Asia Oriental y Europa, las cuales poseen una diferencia entre el 9% y 15% entre la tasa de participación de fuera de trabajo de los hombres y las mujeres.

Con respecto a América Latina y el Caribe, Asia Central y Sudoriental, las brechas son un poco más notorias, las cuales van desde un 23% a un 28.3%, sin embargo, diferentes estudios

muestras que dichas regiones han ido y continúan progresando en la inclusión de las mujeres en la fuerza de trabajo.

Las regiones en las que aún se necesita trabajar más y fomentar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo son el Norte de África (50.20%), Asia Meridional (53.20%) y los Estados Árabes (58.20%). Las brechas de las tasas de participación entre mujeres y hombres están reduciéndose en los países en desarrollo y desarrollados, pero continúa ensanchándose en los países emergentes (OIT, 2018).

**Gráfico 8**  
**Tasa de participación de la Fuerza de Trabajo**  
**Por localización geográfica: año 2017**



Fuente: Elaboración propia en base a Data Finder de la OIT.

Se estima que entre el período 2018-2021, las brechas entre las tasas de participación de los países en desarrollo se mantendrán en el mismo rango (OIT, 2018). Cabe destacar que el rango de edad que cubre la fuerza de trabajo para ambos géneros es a partir de los 15 años, por lo que es importante tomar en cuenta que el hecho de que la brecha que existe entre la

participación de mujeres y hombres dentro de la fuerza de trabajo se vaya reduciendo no significa que sea un resultado positivo en su totalidad.

La participación de las mujeres dentro del mercado laboral puede deberse a la misma necesidad económica de buscar empleo a causa de la pobreza predominante y la falta de acceso al sistema de protección social (OIT, 2018) y forma parte de las razones por las que las mujeres tienen un alto porcentaje de tasa de participación de la fuerza de trabajo<sup>3</sup>.

Es decir que muchas mujeres jóvenes, al culminar sus estudios de bachillerato, se ven en la necesidad de introducirse al mercado laboral, algunas optan por llevar los estudios al mismo tiempo y otras deciden únicamente trabajar o dedicarse únicamente al estudio, dependiendo de las necesidades en las que se encuentren.

De igual forma los hombres jóvenes, dependiendo de las circunstancias de sus hogares y si se ven en la necesidad de comenzar a trabajar a temprana edad, es como deciden introducirse o no al mercado laboral.

Si se analiza únicamente las tasas de participación, tanto de mujeres como de hombres, a partir de los 25 años en la Fuerza de Trabajo, podemos observar que, si bien los datos sufren una ligera variación, la brecha existente entre ambos géneros se mantiene prácticamente en los mismos porcentajes.

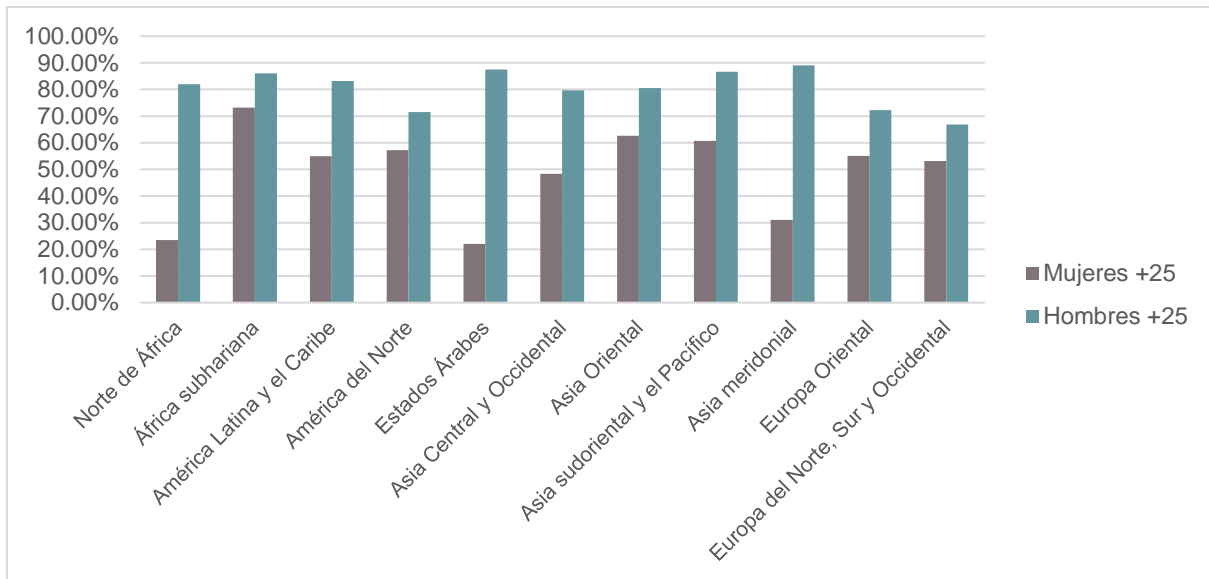
Con excepción del Norte de África (8.30%), Estados Árabes (7.20%) y Asia Meridional (6.80%), donde se logra observar una mayor tasa de participación de los hombres mayores de 25 en la fuerza de trabajo lo que provoca un crecimiento en la brecha entre ambos géneros.

---

<sup>3</sup> La tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo es del 69.3% (OIT, 2018).



**Gráfico 9**  
**Tasa de participación de la Fuerza de Trabajo mayor de 25 años**  
**Por localización geográfica: año 2017**



Fuente: Elaboración propia en base a Data Finder de la OIT.

La región de América Latina y el Caribe ha tenido un desempeño comparativamente bueno en términos del aumento de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo y economías nacionales (OIT, ACT/EMP, 2017). En los últimos 10 años, la tasa de participación de las mujeres en América Latina y el Caribe fue de 51.4%<sup>4</sup>, mientras que la tasa de participación de los hombres dentro de la Fuerza de Trabajo durante el período 2008-2017 bajó de 79.4% a 77.3%.

Es importante destacar que, si bien la participación de la mujer ha ido mejorando, a nivel latinoamericano y del Caribe aún existe una diferencia de 25.8%, lo cual según la OIT no se espera que cambie durante los próximos 10 años (OIT, 2018).

<sup>4</sup> Promedio de los últimos 10 años en base a datos de Data Finder de la OIT

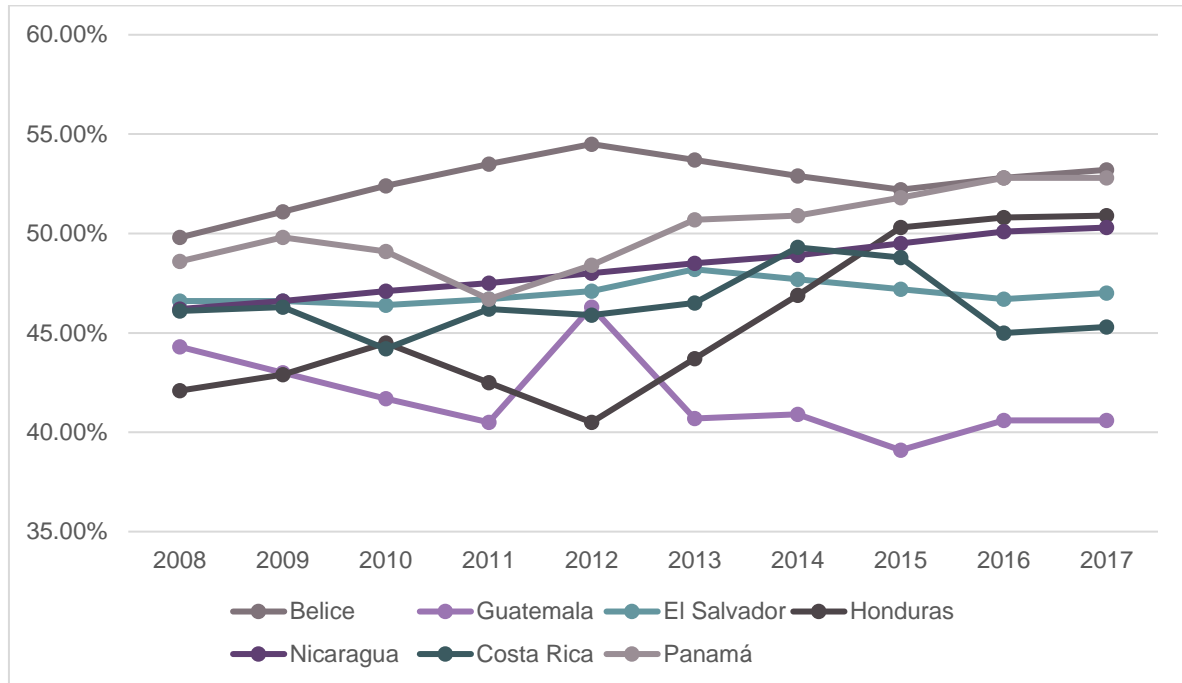
**Gráfico 10**  
**Participación de mujeres y hombres en la Fuerza de Trabajo**  
**A nivel mundial y América Latina y el Caribe: 2008-2017**



Fuente: Elaboración propia en base a Data Finder de la OIT.

En general, la tasa de participación de las mujeres en los diferentes países de Centroamérica ha logrado alcanzar el 48.59%. Los países que han logrado mejores resultados al incorporar más mujeres dentro de la Fuerza de Trabajo se encuentran Belice, Panamá, Honduras y Nicaragua, los cuales obtuvieron tasas de participaciones arriba del 50.00% durante el 2017.

**Gráfico 11**  
**Tasa de Participación de Mujeres dentro de la Fuerza de Trabajo**  
**Centroamérica: 2008-2017**



Fuente: Elaboración propia en base a Data Finder de la OIT.

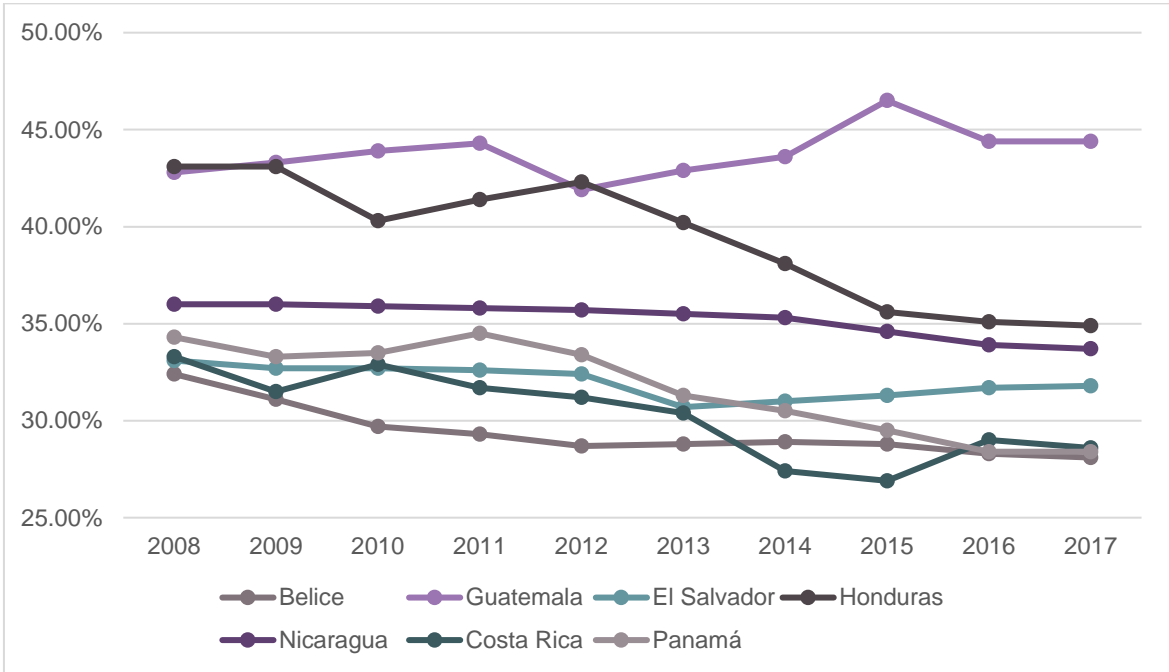
Para el año 2017, se estima que la brecha entre la tasa de participación de hombres y mujeres en la Fuerza de Trabajo fue de 32.84%<sup>5</sup>. En el gráfico 12 se puede observar las variaciones por país durante el período 2008-2017, el cual muestra que el país con diferencia más alta es Guatemala con un 44.4%, dicha brecha ha aumentado durante los últimos 10 años.

Este resultado refleja la necesidad de trabajar en políticas y programas que incentiven a las empresas a una mayor contratación de mujeres dentro del mercado laboral formal.

<sup>5</sup> Promedio correspondiente al promedio de todos los países de Centroamérica en base a información de Data Finder de la OIT.

En segundo lugar, se tiene a Honduras con una brecha del 34.9% para el año 2017, sin embargo, se puede observar que este país ha ido disminuyendo la brecha entre la tasa de participación de hombres y mujeres dentro de la fuerza de trabajo. En tercer lugar, se tiene a Nicaragua el cual ha tenido una ligera reducción de su brecha de tasa de participación durante los últimos 10 años.

**Gráfico 12**  
**Brecha entre tasa de participación de mujeres y hombres dentro de la Fuerza de Trabajo**  
**Centroamérica: 2008-2017**



Fuente: Elaboración propia en base a Data Finder de la OIT.

En el gráfico 13 se puede observar que, en el año 2017 la tasa de participación de los hombres en Centroamérica fue del 81.43% en promedio, obteniendo 81.30% en Belice, 85.00% en Guatemala, 78.80% en El Salvador, 85.80% en Honduras, 84.00% en Nicaragua, 73.90% en Costa Rica y 81.20% en Panamá.

Mientras que por el lado de las mujeres presentaron tasas de participación fue de 53.20% en Belice, 40.60% en Guatemala, 47.00% en El Salvador, 50.90% en Honduras, 50.30% en Nicaragua, 45.30% en Costa Rica y 52.80% en Panamá.

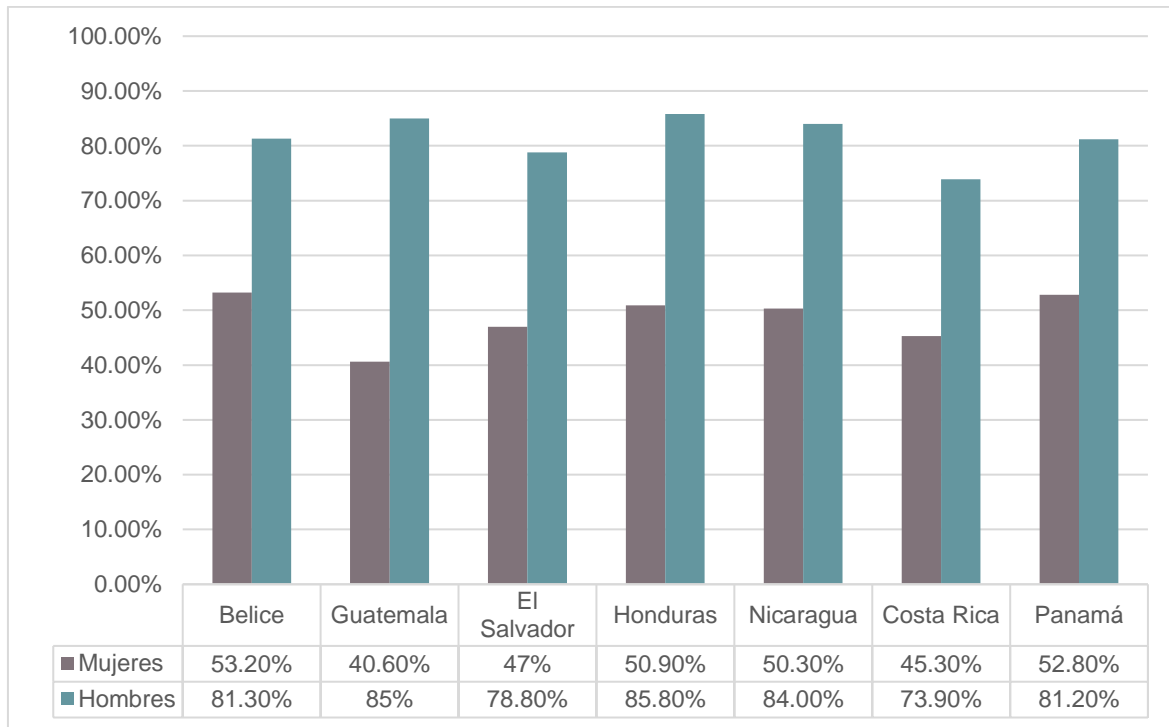
En promedio se posee una tasa de participación de las mujeres dentro de la Fuerza de Trabajo del 48.59%, lo cual es un resultado que deben ser reconocido, pues tras estos puntos porcentuales se encuentran diferentes esfuerzos sin los cuales la brecha entre hombres y mujeres sería mayor.

También hay que tener claro que la situación económica en la que se encuentran los países de Centroamérica obliga a que las mujeres decidan introducirse al mercado laboral y hacer los estudios a un lado o en el mejor de los casos llevar ambas cosas a la vez.

En Centroamérica como en toda América Latina, las mujeres poseen tasas de participación inferiores a la de los hombres, lo cual repercute en la economía del país y de los hogares de cada una de las familias.

Según estimaciones de un estudio del Fondo Monetario Internacional “si los países latinoamericanos aumentaran la participación de la mujer en la fuerza de trabajo hasta los niveles promedio que se registran en los países nórdicos (61%), su PIB per cápita podría aumentar hasta un 10%” (OIT, ACT/EMP, 2017 y Novta, Werner y Wong, 2016).

**Gráfico 13**  
**Participación de la Fuerza de Trabajo, por género**  
**Centro América: año 2017**



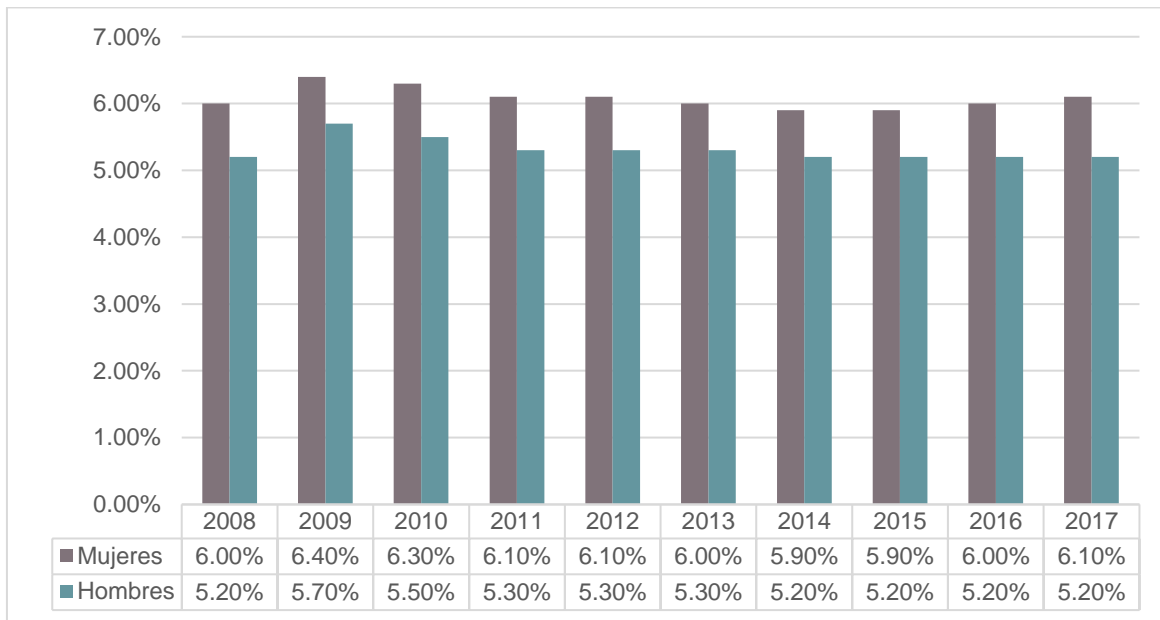
Fuente: Elaboración propia en base a Data Finder de la OIT.

Los datos de las tasas de participación de hombres y mujeres en la fuerza de trabajo nos muestran la proporción de personas en edad de trabajar y contribuyen a la economía de un país de manera formal. Las desigualdades de género en materia de trabajo no remunerado y aportes al PIB indican que posiblemente se subestime el potencial que tiene la participación de la mujer en la fuerza de trabajo (OIT, ACT/EMP, 2017).

Las mujeres no solo tienen menos probabilidades de participar en el mercado de trabajo que los hombres, sino que las que sí participan tienen menos probabilidades de encontrar empleo (OIT, 2018). A nivel mundial la tasa de desempleo femenino es mayor que la tasa de desempleo masculino, la cual hasta cierto punto se ha mantenido estable.

En el gráfico 14 se puede observar dicha tendencia, la tasa de desempleo de las mujeres en el mundo ha oscilado entre el 5.9% y el 6.30%. Según datos de la OIT para el año 2017 la tasa de desempleo femenina fue del 6.10%, y se estima que para el año 2018 la tasa de desempleo sea del 6% y que dicho porcentaje se mantenga hasta el 2021 (OIT, 2018).

**Gráfico 14**  
**Tasa de desempleo, por género**  
**A nivel mundial: 2008-2017**



Fuente: Elaboración propia en base a Data Finder de la OIT.

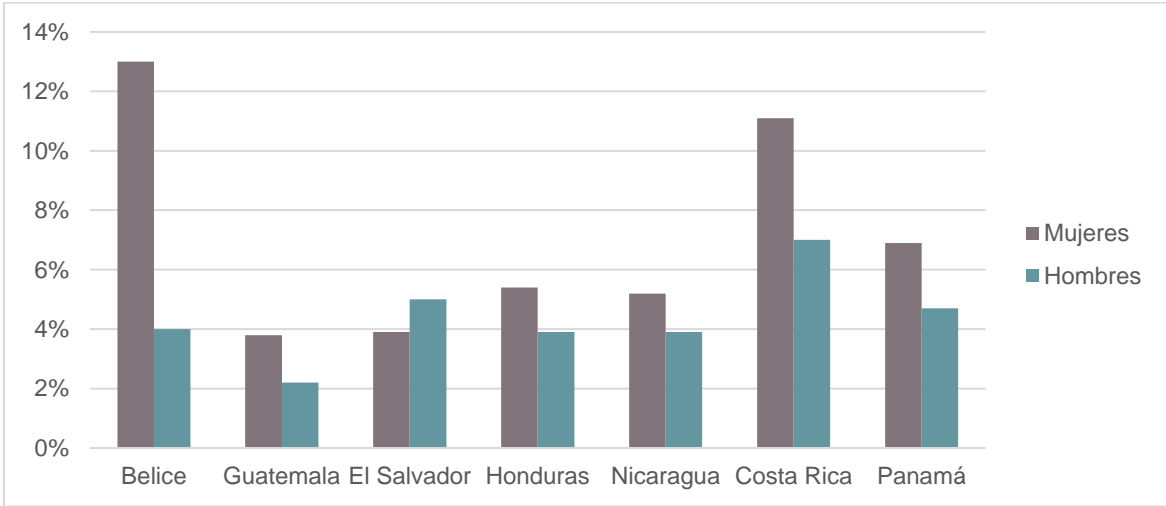
A nivel centroamericano la tasa de desempleo femenino fue de 7.04% para 2017, siendo Belice y Costa Rica los países que presentaron mayores tasas. Si bien Belice presenta una inclusión bastante importante de las mujeres dentro de la Fuerza de Trabajo, así también presenta de las mayores tasas de desempleo, lo que se traduce en mayores esfuerzos para disminuir las tasas de desempleo y aumentar aún más las de la participación la tasa de participación de la mujer en la Fuerza de Trabajo.

Con excepción de El Salvador, que es el único país en el que la tasa de desempleo masculina (5.00%) superó la femenina (3.90%), en Centroamérica como en muchos países a nivel

mundial, las mujeres poseen menos oportunidades de introducirse al mercado laboral. Esto puede deberse a que, a pesar de los avances que se han tenido para las mujeres dentro del mercado de trabajo, los roles de género arraigados y la discriminación en el mercado laboral siguen dificultando el acceso de la mujer a un empleo decente (OIT, 2016b; OIT, 2017 y OIT, 2018).

Es importante hacer énfasis en que las tasas de desempleo no reflejan solamente la tasa de personas que no poseen un empleo, si no que dentro de estos datos también se encuentran las personas que forman parte del sector informal y las personas que forman parte de trabajos no remunerados como quienes se dedican a la labor de los cuidados.

**Gráfico 15**  
**Tasa de desempleo, por género**  
**Centroamérica: año 2017**



Fuente: Elaboración propia en base a Data Finder de la OIT.

### 2.2.2 Desigualdad salarial y ocupacional

Según un informe de la OIT, la disparidad de remuneración entre hombres y mujeres en general se ha reducido en el tiempo, pero no se ha eliminado (OIT, 2016a). Las disparidades por razones de género con respecto al salario pueden surgir por diferentes motivos, en muchas



ocasiones las mujeres podrían estar mejor calificadas que los hombres y aun así recibir un salario inferior.

Estudios recientes demuestran que más allá de diferencias por grados de estudios obtenidos, las discrepancias salariales pueden estar más relacionadas con el tipo de especialización que tomen tanto los hombres como las mujeres (OIT, 2016a). Es decir que, a nivel general, la disparidad que existe entre los salarios de hombres y mujeres puede tener una fuerte relación con la inclinación de profesiones que las mujeres elijan.

La decisión de que profesión o especialización tomar puede estar sesgada a la cultura en la que crecen las personas, presión social o vocación de la persona. Las diferencias en la posibilidad de acceder a una especialización académica, y de poder elegirla, también guardan relación con la segregación profesional y la subestimación del trabajo de la mujer (OIT, 2016a).

Dicha segregación puede tener su origen en la hora de elegir una especialización académica. Por ejemplo, en profesiones como enfermería y docencia parvularia, la mayor parte de estudiantes o profesionales dentro de la carrera son mujeres. Lo anterior puede estar relacionado al hecho de que por ser profesiones vinculadas a los cuidados se asume que son profesiones destinadas para mujeres, pues se percibe conforme de la naturaleza femenina (OIT, 2016a).

Dichas labores terminan subestimándose, ya que se considera que no se necesita una preparación o formación profunda o intensa para poder realizarla, es decir, se asume que las mujeres por naturaleza nacen con las cualidades para poder llevar a cabo las labores relacionadas a los cuidados.

Por consiguiente, la sobrerrepresentación de las mujeres en sectores en los que su trabajo se subestima se traduce en disparidad de remuneración por razón de género (OIT, 2016a). Dicha

disparidad se percibe en todos los puestos ocupacionales, desde el puesto más bajo hasta la alta gerencia.

Dentro de los puestos gerenciales continúa existiendo la brecha de género, ya que, según datos de la OIT los puestos gerenciales ocupados por mujeres se concentran en funciones de gestión específica como lo son Recursos humanos, Relaciones Públicas, Comunicaciones y Administración.

Lo anterior forma parte del fenómeno conocido como Techo de Cristal<sup>6</sup>, lo que se refiere a que, si bien las mujeres pueden esforzarse por ascender dentro de una empresa, pueden lograrlo hasta cierto grado gerencial.

La segregación sectorial y ocupacional contribuye en gran medida a la desigualdad de género tanto en términos del número de empleados y empleadas como de su calidad (OIT, 2016b). Mientras a las mujeres se les continúa viendo como óptimas para puestos destinados a servicios las cuales, indirectamente reflejan las funciones reproductivas, a los hombres se les sigue viendo como líderes, tomadores de decisiones.

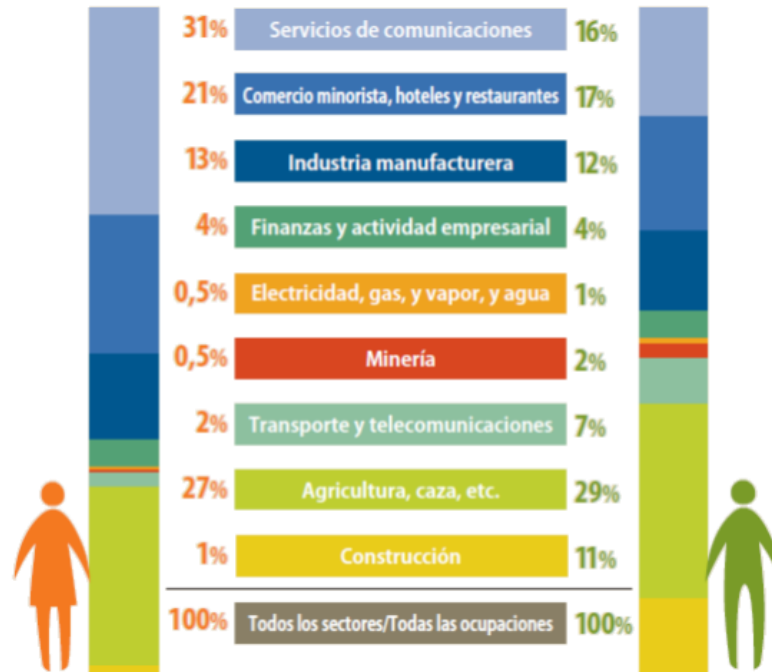
La subutilización del talento femenino está ligada a una cultura imperante en la región que no fomenta la participación del hombre en tareas no remuneradas (Comisión Interamericana de la Mujer, 2011), o también conocidas como de los cuidados.

---

<sup>6</sup> Techo de Cristal se refiere a las limitaciones percibidas por las mujeres con respecto al ascenso laboral al interior de las organizaciones y que limita sus carreras profesionales. Conforme a la percepción tradicional, las responsabilidades de gestión y adopción de decisiones corresponden a los hombres, mientras que las funciones en los servicios que reflejan las funciones reproductivas de la mujer en el hogar han sido consideradas femeninas (OIT, 2015).

**Figura 3**

**Distribución del empleo femenino y masculino según sectores**



Fuente: Tomado del Informe sobre Desarrollo mundial 2012: Igualdad de género y desarrollo. Banco Mundial 2012.

En un informe del Banco Mundial (2012), se argumenta que la segregación por motivos de género en las diferentes actividades económicas y los salarios, persiste por factores como el uso del tiempo, el acceso a las propiedades y el crédito y al trato por parte de los mercados y las instituciones formales (Banco Mundial , 2012), pues dichos factores limitan las oportunidades de las mujeres al existir diferencias con respecto al acceso que poseen los hombres a los mismos factores.

La diferencia del tiempo que dedican las mujeres a las labores de los cuidados en comparación a la que dedican los hombres, contribuyen a la precarización laboral de la mujer, pues por lo general son las mujeres quienes independientemente del nivel de ingreso que perciban, cargo que ejercen y horas que dedican al empleo formal, son quienes tiene una responsabilidad desproporcionada con respecto a las labores domésticas y de cuidados a

otras personas, mientras los hombres trabajan principalmente en ocupaciones de mercado (Banco Mundial , 2012).

Para que la brecha entre hombres y mujeres disminuya, es necesario que las empresas se comprometan a ofrecer igualdad de oportunidades y ámbitos de trabajo que tengan en cuenta las responsabilidades familiares (OIT, ACT/EMP, 2017), pero dentro de dichos compromisos también debe existir el incentivo y compromiso de permitir a los hombres oportunidades para que también asuman responsabilidades del hogar.

### **2.2.3 La maternidad desde el enfoque laboral**

El estado de embarazo, o de la posibilidad de un futuro embarazo de las mujeres en edad reproductiva, constituye una de las manifestaciones más frecuentes de la discriminación hacia las mujeres en el mundo laboral.

A pesar de los progresos que se han tenido dentro del mercado laboral y del esfuerzo por aumentar la equidad de género y disminuir la discriminación que, por lo general, viene dada por razones culturales, en El Salvador como en otros países del mundo, existen factores que imposibilitan el avance en tema de erradicación de la discriminación hacia las mujeres.

Parte de dicha discriminación viene dada por el tema del embarazo o de la posibilidad de uno en el caso de mujeres en edad reproductiva. La discriminación viene dada desde el momento de una entrevista al querer aplicar a una plaza laboral, y siendo empleadas ocurre cuando se ven obligadas a renunciar por medidas de presión o son despedidas durante el período de embarazo, período de licencia materna o meses después de retornar a su lugar de trabajo, por lo que es importante brindar una cierta seguridad en el empleo (OIT, 2009).

Si bien no se tienen datos de todos los países sobre despidos por razón de maternidad, esto forma parte de los motivos de discriminación hacia la mujer, y al observar los datos sobre

participación en la fuerza de trabajo y la tasa de desempleo femenino, podemos observar que la mujer se encuentra en situaciones más precarias que el hombre. Según datos del Ministerio de Trabajo de Costa Rica, en 2009 el 78% de los casos especiales por despidos a mujeres tuvieron relación con denuncias de mujeres en período de embarazo o lactancia (OIT, 2011).

El proceso de maternidad implica regulaciones y leyes que velen porque se lleve a cabo dicho proceso dentro de un ambiente que le asegure a la madre y al bebé el mayor bienestar posible, pero es importante enfocarse sobre aquellas regulaciones, convenios y leyes que protejan a las mujeres dentro del mercado laboral.

A nivel internacional existe un organismo que su función principal es abogar por la promoción de la justicia social y de los derechos humanos y sindicales internacionalmente reconocidos y este es la Organización Internacional del Trabajo mejor conocida como OIT.

Según la OIT sus normas laborales pretenden proporcionar una base para que se proporcionen derechos humanos en el mundo del trabajo y se las utiliza para orientar la concepción y aplicación de la política laboral y social a escala nacional. (Heap, 2001).

En el año 2000 se realiza un convenio dentro de los países miembros en los cuales se dejan claras los mínimos derechos a los que debe optar una mujer en estado de embarazo por parte del Estado y el empleador o empleadora para ello se detallan el siguiente cuadro todo lo que dicho convenio hace referencia.

**Tabla 2**  
**Convenio N°183 de la OIT**

<b>PROTECCION</b>	<b>CONVENIO DE LA OIT No. 183</b>
<b>Alcance (quienes están protegidas)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todas las mujeres empleadas casadas o solteras, inclusive las que realizan formas atípicas de trabajo en relación de dependencia.</li> </ul>
<b>Duración de la Licencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No menos de 14 semanas.</li> <li>• Disposición estipulando 6 semanas de licencia postparto obligatorio.</li> </ul>
<b>Prestaciones Pecuniarias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las dos terceras partes de los ingresos anteriores de la mujer.</li> <li>• Pago equivalente, como promedio, si se utiliza otro método de cálculo.</li> <li>• Prestaciones de los fondos de la asistencia social para mujeres que no reúnen las condiciones para acceder a las prestaciones de la seguridad social.</li> <li>• Prestaciones proporcionadas por el seguro social o los fondos públicos o determinadas por la ley y la práctica nacionales.</li> <li>• Los países en desarrollo pueden brindar prestaciones pecuniarias equivalentes a las de enfermedad o incapacidad temporaria, pero deben comunicar a la OIT las medidas tomadas con miras a avanzar hacia la consecución de las normas.</li> </ul>
<b>Prestaciones Medicas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención antes, durante y después del parto, como así también hospitalización cuando sea necesario.</li> </ul>

<p><b>Protección de la Salud</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se podrá obligar a las mujeres embarazadas o en período de lactancia a realizar tareas consideradas perniciosas para la salud de la madre o del hijo.</li> </ul>
<p><b>Protección del empleo y discriminación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es ilegal que un empleador despidiera a una mujer durante el embarazo, la licencia de maternidad o el período de lactancia, a menos que el despido se deba a motivos que no están relacionados con el embarazo o la lactancia. El peso de la prueba incumbe al empleador.</li> <li>• Derecho garantizado de volver a ocupar el mismo puesto de trabajo o equivalente con igual remuneración.</li> <li>• Protección contra la discriminación en el empleo debida a la maternidad.</li> <li>• Prohibición de que se hagan pruebas de embarazo en el momento de la contratación.</li> </ul>
<p><b>Interrupción para la Lactancia</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derecho a una o más interrupciones diarias para la lactancia.</li> <li>• Derecho a una reducción diaria de las horas de trabajo para la lactancia.</li> <li>• Interrupciones o reducción de las horas de trabajo contabilizadas como tiempo trabajado y por lo tanto remuneradas.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia en base a Convenio sobre la protección de la maternidad No. 183 de la OIT, año 2000.

Cabe mencionar y hacer aclaración que, un Convenio no es obligatorio para un Estado miembro de la OIT a menos que el mismo lo haya ratificado. Cuando la Conferencia Internacional del Trabajo adopta un Convenio, todos los Estados Miembros de la OIT están obligados a presentarlo ante la autoridad o autoridades competentes para que se promulgue legislación adecuada o se tomen otras medidas. Si el país decide ratificar un Convenio, se le exige que tome medidas para aplicar las disposiciones de este en la legislación, política y práctica nacionales. (Heap, 2001).

En nuestro país existen legislaciones que promueven el bienestar dentro del periodo de maternidad para las mujeres que se encuentran laborando y algunas de las cuales podemos mencionar se encuentran la Ley de Lactancia Materna la cual es creada para proteger, mantener y promover la lactancia materna hasta los seis meses y lactancia prolongada hasta los dos años de edad con ello se asegura los beneficios y aportes indispensables para la nutrición, crecimiento y desarrollo integral del lactante (Ley de promoción, protección y apoyo a la Latancia materna, 2013).

En el artículo 35 de dicha ley se define las prestaciones laborales a las cuales las mujeres tienen derecho en el mercado laboral:

*Toda mujer trabajadora durante los primeros seis meses, post parto, mientras amamante a su hija o hijo, o mientras recolecte su leche, tendrá derecho, con ese fin, a una interrupción en la jornada laboral de hasta una hora diaria; esta interrupción podrá ser fraccionada en dos pausas o las veces que hayan acordado las partes. Las interrupciones en la jornada laboral no podrán ser utilizadas en la hora de almuerzo y serán contadas como hora efectiva de trabajo y remunerada como tal. Los patronos tienen la obligación de velar por el cumplimiento de esta disposición y este derecho no podrá ser compensado ni sustituido por ningún otro, caso contrario será sancionado según lo establecido en la presente ley (Ley de promoción, protección y apoyo a la Latancia materna, 2013)*



Toda ley debe ser vigilada para que esta se cumpla y quienes se encargan del cumplimiento son el ministerio de trabajo y prevención social junto con el ministerio de salud; parte de sus obligaciones es realizar vigilancia permanente de los lugares de trabajo donde se verifica el cumplimiento por parte del patrono de las regulaciones mencionadas en el artículo 35.

Dentro de las infracciones que puede cometer y son aplicables al patrono se clasifican en leves, graves y muy graves siendo considerada dentro de la última clasificación el incumplimiento del art. 35 y dentro de las sanciones aplicables a dicho incumplimiento están las siguientes:

*Art.42.- Sin perjuicio de la responsabilidad penal, civil o administrativa, las sanciones aplicables a los infractores de la presente ley son: (Ley de promoción, protección y apoyo a la Latancia materna, 2013)*

- a) Amonestación por escrito, para las infracciones leves;*
- b) Multa de cinco a diez salarios mínimos del sector comercio y servicios al tratarse de infracciones graves o reincidencia de las infracciones leves;*
- c) Multa de once a cincuenta salarios mínimos del sector comercio y servicios, al tratarse de infracciones muy graves o reincidencia de las infracciones graves.*

*Además de la multa establecida en el literal c) del artículo que antecede, se impondrán las sanciones accesorias siguientes:*

- a) Suspensión del registro sanitario de los productos;*
- b) Decomiso de productos, material didáctico y promocional; y*
- c) Cierre definitivo del establecimiento.*

Como parte fundamental de los últimos cambios realizados están los hechos en el código de trabajo donde en el año 2015 se realizó una modificación donde, a partir de dicha fecha, las madres pueden gozar de 16 semanas de licencia materna y el 100% de su salario siendo el

seguro social quien tiene la responsabilidad de hacer efectivo la remuneración acordada en el código de trabajo.

Alrededor del mundo existen al menos 120 países los cuales permiten una licencia materna remunerada a mujeres en estado de gestación, garantizando así el derecho laboral y permitiendo que se tengan prestaciones de salud que contribuye en la mayor parte de los casos al feliz término del embarazo.

Dentro de los países que ofrecen dichas prestaciones se encuentran en su mayoría países desarrollados e industrializados con excepción de Estados Unidos, Austria y Nueva Zelanda.

La OIT realizó un estudio en 1998, el cual da a conocer la importancia que representan las mujeres dentro de la economía de los hogares alrededor del mundo. Según datos revelados en dicho informe, las mujeres son la fuente principal de ingreso del 30% de los hogares a nivel mundial, y dentro de las razones se puede destacar que en muchos casos son jefas de hogar y proveen a sus familias, por lo menos, del sustento básico.

Para el caso de Europa, representan el 59% de los hogares donde son ellas quienes aportan la mitad o una mayor proporción de los ingresos del grupo familiar y para el caso de Estados Unidos representa el 55% (OIT, 1998).

Tomando en consideración dichos datos donde la principal referencia son países o regiones desarrolladas, nos podemos dar cuenta que la población femenina es parte vital de la economía mundial.

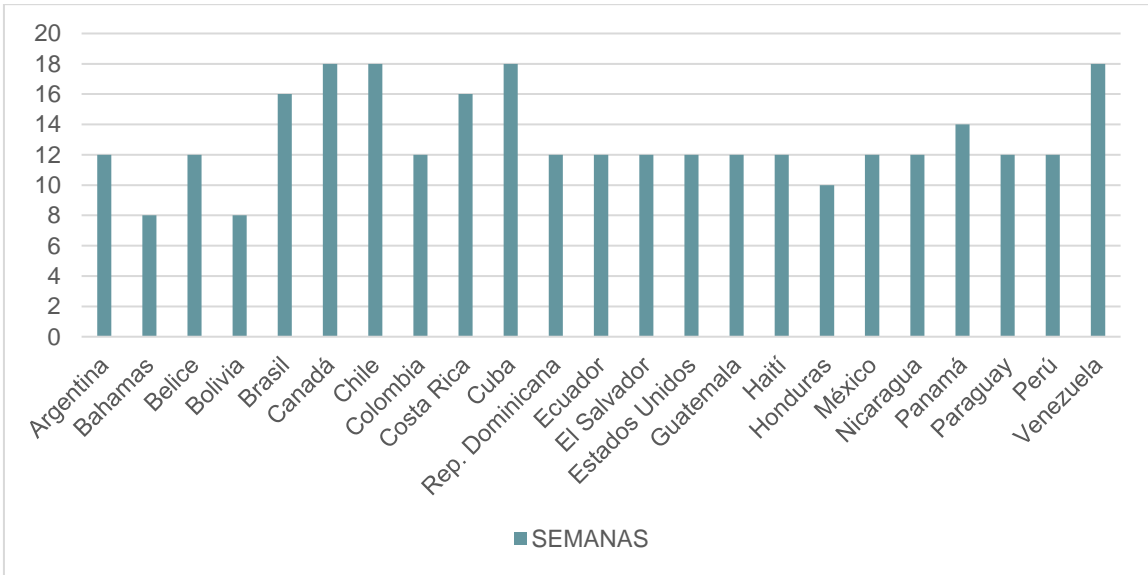
En 1998 se estimaba que para el 2008 el 80% de las mujeres en países industrializados y el 70% de la población femenina a nivel mundial se encontrarían trabajando fuera del hogar durante su periodo de procreación y de educación de los hijos (OIT, 1998). Dichas estimaciones fueron acertadas, las mujeres forman parte importante dentro de la economía mundial y, además, deben encargarse de sus labores como madres.

Siendo las mujeres parte fundamental de la economía y de que esta se desarrolle de la mejor manera se considera parte primordial brindar el apoyo necesario para que el proceso de licencia de maternidad no interfiera con el desarrollo laboral y profesional de las mujeres, por ello se han tomado como referencia otros países de América para conocer cuáles son las medidas en cuanto a tiempo de licencia materna, remuneración y a quien corresponde el pago de las prestaciones en cada país.

Para el caso de América, el promedio de licencia materna es de 13 semanas, y es el Estado, en su mayoría, quien asume la responsabilidad de remunerar durante dicho tiempo, sin embargo, no es a totalidad del tiempo de licencia la que se remunera.

Para 1998 los países que contaban con mayor tiempo de licencia materna eran Canadá, Chile, Cuba y Venezuela siendo los ultimo tres cubiertos el 100% por el seguro social, mientras que para Canadá existe un seguro de desempleo quien remunera el 55% durante 15 semanas.

**Gráfico 16**  
**Tiempo de licencia materna (Semanas)**  
**América: 1998**



Fuente: Elaboración propia en base al informe de la OIT de 1998

**Tabla 3**  
**Período de Lactancia Materna en América, 1998**

PAIS	TIEMPO DE LICENCIA MATERNA	REMUNERACION	¿QUIÉN PAGA?
Argentina	12	100%	Seguridad social
Bahamas	8	100%	40%Empleador/60%SS
Belice	12	80%	Seguridad social
Bolivia	8	100 de salario mínimo nacional; 70% de salarios sup. al mínimo	Seguridad social
Brasil	16	100%	Seguridad social
Canadá	18	55% durante 15 semanas	Seguro de desempleo
Chile	18	100%	Seguridad social
Colombia	12	100%	Seguridad social
Costa Rica	16	100%	50%Empleador/50%SS
Cuba	18	100%	Seguridad social
Rep. Dominicana	12	100%	50%Empleador/50%SS
Ecuador	12	100%	25%Empleador/75%SS
El Salvador	12	75%	Seguridad social
Estados Unidos	12	0%	
Guatemala	12	100%	33%Empleador/67%SS
Haití	12	100% durante 6 semanas	Empleador
Honduras	10	100% durante 84 días	33%Empleador/67%SS
México	12	100%	Seguridad social
Nicaragua	12	60%	Seguridad social
Panamá	14	100%	Seguridad social
Paraguay	12	50% durante 9 semanas	Seguridad social
Perú	12	100%	Seguridad social
Venezuela	18	100%	Seguridad social

Fuente: Elaboración propia en base al informe de la OIT de 1998

Según la OIT (1998), Europa cuenta con un periodo promedio de maternidad de 16 semanas<sup>7</sup>, y es el Estado quien asume la responsabilidad de brindar la protección económica a las mujeres durante largos periodos de maternidad asegurando así el bienestar económico de las mujeres, entre los países que cuentan con períodos más extensos se encuentra Suecia, el cual goza de un permiso de 450 días como máximo.

En promedio, solo Europa está por encima de las 14 semanas mínimas que se acordaron en el Convenio 183 sobre Protección de la Maternidad (OIT, 1998), y dentro de dichos acuerdos, se encuentra los acuerdos mínimos a los cuales tiene derecho una mujer en periodo de maternidad.

<sup>7</sup> Ver anexo 2

Según la OIT y es que se le remunere durante su licencia prestaciones no inferiores a dos tercios de las ganancias que recibía mientras trabajaba, sin embargo, no se ha logrado garantizar parte de estos derechos en varios de los países miembros<sup>8</sup>.

Para el año 2015, BBC Mundo realizó una investigación con relación al tiempo que se le brindaba a la mujer durante su periodo de maternidad y esto debido a que empresas han tomado como políticas laborales el brindar a sus empleados la posibilidad de hacer uso de tiempos prolongados de licencia para dedicarse a los cuidados de sus hijos recién nacidos.

Dicha investigación por parte de la BBC Mundo enumera los países que garantizan los mejores y peores periodos de maternidad y paternidad alrededor del mundo. Según la OIT alrededor del mundo existen 830 millones de trabajadoras las cuales carecen de suficiente protección de la maternidad donde casi el 80 por ciento se encuentran entre África y Asia (BBC MUNDO, 2015).

Europa cuenta con los países con las licencias más largas donde destacan los números de economías fuertes como Reino Unido con 315 días de permiso, Noruega 315 días, Suecia 240 días y también los países de la Europa del Este como Croacia, que con 410 días de permiso es el que garantiza uno de más largo en el mundo más recientes (BBC MUNDO, 2015).

Por otro lado está la situación de los salarios que reciben las mujeres trabajadoras de estos países, la remuneración es variable; por ejemplo, en Reino Unido seis semanas son abonadas con un 90 por ciento del salario, de la semana siete a la 39 se paga algo menos del 90% y a partir de la semana 40 no se remunera, Croacia ofrece el 100 por ciento del sueldo hasta los seis meses (luego da una ayuda) y en Noruega, se paga el 100% del salario si se cogen 35 semanas o el 80 por ciento si se cogen las 45 semanas que ofrece. Suecia ofrece un 80% del salario anterior durante todo el periodo. Según la OIT (BBC MUNDO, 2015).

---

<sup>8</sup> Ver anexo 2 y 3

En América Latina, en cuanto a tiempo de licencia materna existe mucha desigualdad entre países, pero aun así no se pueden comparar con aquellos donde se cuenta con el permiso de maternidad más largos; dentro de los países de Latinoamérica con los más altos periodos de licencia materna se encuentran: (BBC MUNDO, 2015)

- Venezuela con 186 días y el 100 por ciento del salario
- Chile con 156 días y 100 por ciento del salario
- Cuba con 156 días y el 100 por ciento del salario
- Brasil con 120 días y el 100 por ciento del salario
- Costa Rica con 120 días y el 100 por ciento del salario
- Colombia 98 días y el 100 por ciento del salario

Por otro lado, en la lista de los países con los periodos más cortos se encuentra: Paraguay, Ecuador, México, Uruguay, El Salvador, Honduras y Nicaragua con 84 días, pero de la región es Puerto Rico quien se encuentra en la última posición con 56 días. (BBC MUNDO, 2015).

Para estas fechas aún no se realizaba la reforma en nuestro código de trabajo donde pasaron de 12 semanas a 16 semanas lo cual nos coloca por encima del periodo mínimo que recomienda la OIT para lograr el bienestar de la madre y el bebé.

Se hace mucha referencia a los periodos de licencia a los cuales tiene derecho una mujer durante la etapa de maternidad, pero se ha dejado de lado el derecho que tiene el padre de gozar de un tiempo que le permita dedicarse a los cuidados del recién nacido y así crear un lazo emocional entre padre e hijo durante los primeros meses de vida.

Muchos países del mundo están lejos de poder lograr igualdad en este sentido para hombres y mujeres ya que en su mayoría se cree que la responsabilidad de los cuidados es exclusiva en las mujeres.

Pero hay algunos países que si consideran de suma importancia el tema de la licencia paterna y dentro de ellos se encuentra Noruega quien ofrece dos semanas, pero en numerosos acuerdos colectivos de sectores laborales llega a 14 semanas más, Islandia proporciona 90 días; Suecia, 70 días y Finlandia 54, en el este de Europa, Eslovenia facilita a los padres 90 días, Estados Unidos, por su parte, mantiene los mismos que para la madre, 84 días (BBC MUNDO, 2015).

En el resto de los países las cifras varían entre 10 y 15 días en la mayoría de los casos del continente. En América Latina este derecho es testimonial: Venezuela facilita 14 días, Colombia 8 días y el resto de los países entre 8 y dos días. (BBC MUNDO, 2015).

### 2.3 Situación actual en El Salvador respecto a la Legislación laboral y de cuidados

Para conocer un poco más del contexto de la situación actual de las condiciones laborales femeninas en el país, se entrevistaron a varias especialistas en el tema:

PERSONA	INSTITUCIÓN/ORGANIZACIÓN	CARGO
Lic. Ally Alvarenga	Secretaría Técnica de Presidencia de la Republica	Especialista Senior en Género
Ing. Carmen Urquilla	Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA)	Coordinadora del Programa de Justicia Laboral y Económica
Lic. Ana Yanci García	Ministerio de Trabajo (Unidad de Equidad entre Géneros)	Jefa de Unidad para la Equidad entre Géneros
Lic. Julia Aguilar	Fundación Friedrich Ebert	Coordinadora de Programas

“Un aumento en la participación de las mujeres en el Mercado Laboral, no necesariamente es algo positivo, sobre todo si hablamos del Sector Servicios” señala la Licda. Julia Aguilar, economista de profesión y Coordinadora de programas de la Fundación Alemana Friedrich Ebert en El Salvador.

Es evidente con los datos que se han analizado, que las condiciones bajo las que contratan a estas mujeres son bastantes precarias: pagan salarios bajos, no suelen tener ningún tipo de prestación adicional, trabajan usualmente arriba de las cuarenta horas semanales, realizan más laborales de las establecidas inicialmente y tienen permisos bastantes limitados o/y nulos.

Ante esta situación, surge la duda de por qué se contratan a más mujeres en el sector servicios y menos hombres. De acuerdo a la Licda. Aguilar, esto se puede deber a diversos factores. El primer factor que ella menciona es el estereotipo de género existente en la sociedad en donde la mujer es vista como alguien con mayores habilidades “natas” y “multifacéticas” y con un especial “talento” para el servicio y atención hacia otras personas (tal y como se hace dentro de la Familia).

Como segundo factor, menciona que por el tipo de salario que están dispuestos a pagar (que suele ser el salario mínimo), los empresarios buscan personas con poco nivel educativo y menor formación profesional que en este caso resulta ser la fuerza de trabajo femenina.

Como se ha señalado anteriormente, las mujeres tienen un nivel educativo inferior a los hombres ya que cuando existen recursos limitados y por las costumbres que inculca la sociedad, los Padres priorizan la educación del niño mientras que la niña se queda en casa aprendiendo labores domésticas.

Como último factor, la Licda. señala, que precisamente por las responsabilidades familiares que tiene la mujer, ella se ve obligada aceptar trabajos más precarios con tal de tener un ingreso.

Sin embargo, si se han logrado importantes avances. En el año 2016, la Secretaria Técnica y de Planificación de la Presidencia realizó un diagnóstico para redactar y aprobar una Política de Cuidados impulsando también una Política de Corresponsabilidad social que se pueda incluir dentro de la Protección Social Universal.

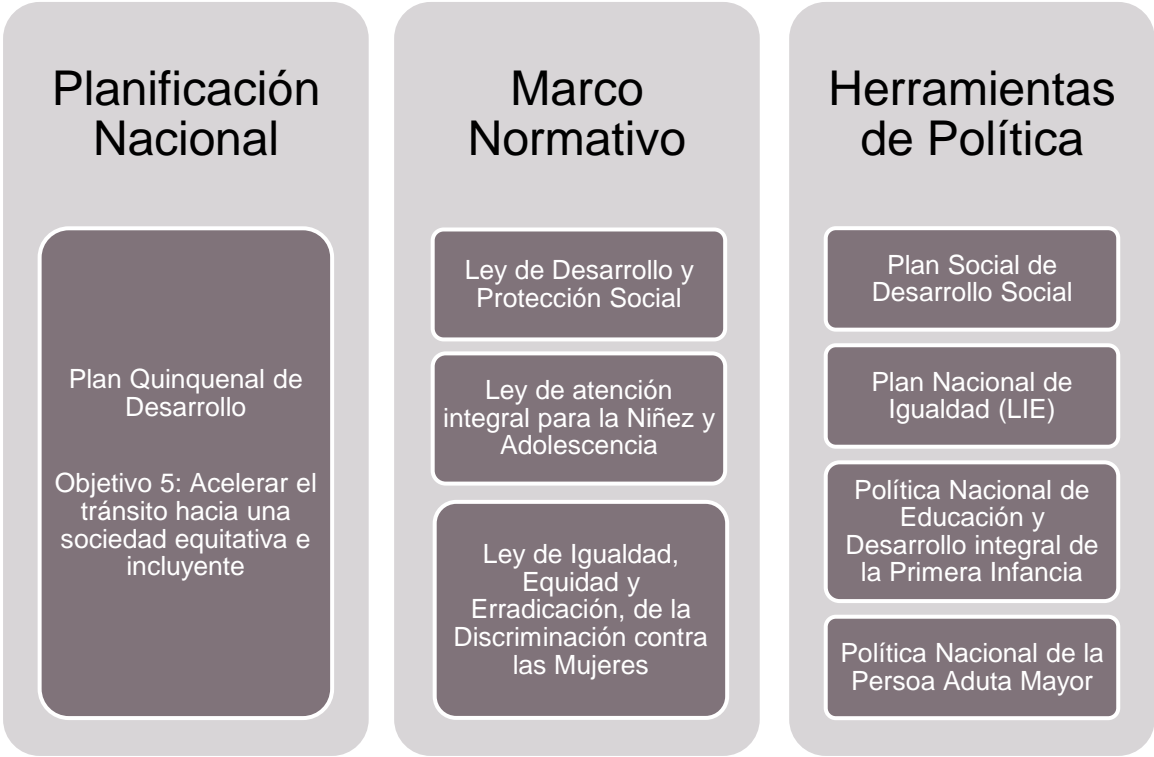


Eso significa que al menos desde el poder ejecutivo existe una conciencia y conocimiento que existe un grupo que es dependiente de cuidados, así como personas cuidadoras y que necesitan de una protección jurídica, económica y social. En dicha política se contempla la corresponsabilidad social tanto de Mujer-Hombre como Estado- Empresa.

La Licda. Ally Alvarenga, Abogada y Especialista Senior en Género de la Secretaría Técnica de la Presidencia, señala el gran esfuerzo que se está realizando la Secretaría para la aprobación de las Políticas del Cuidado en el año 2018 aunque también reconoce que el éxito de esta va a depender en gran parte a los recursos que se le asignen y al seguimiento que se le brinde, así como el nivel de compromisos de las diferentes entidades involucradas.

La Secretaría ha usado el siguiente marco para realizar las políticas:

**Figura 4**  
**Marco de actualización para la creación de la Política de Responsabilidad Social de los cuidados de El Salvador**



Fuente: Elaboración propia en base a diagrama de la Secretaría Técnica de la Presidencia (2016).

Es importante mencionar que de acuerdo a la Licda. Aguilar, desde el año 2014, existe un espacio social conformado exclusivamente por mujeres sindicalistas y feministas que apuestan por un reconocimiento de las relaciones de cuidado y controlaría social en temas de cuidados.

Uno de los aportes más importantes que se ha hecho, es el estudio y análisis de cómo la reforma de pensiones ha afectado a las mujeres y hombres de forma diferenciada señalando la falta de cobertura ya que se deja fuera a las cuidadoras. La confirmación de este grupo es importante ya que crea conciencia a la sociedad en general de cómo las mujeres son afectadas de forma negativa en el mercado laboral.

Asimismo, la Licda. Alvarenga, informa que se ha hecho una propuesta de cuidados de carácter municipal (se trabajó con una excandidata a la Alcaldía de San Salvador), en donde se ha logrado construir una plataforma de los cuidados que funcionara como un instrumento social, dicha plataforma ha sido presentada a la Secretaría que a su vez ha usado dichas observaciones a la política actual que está por aprobarse.

La Licda. Ana Yanci García, de la unidad de equidad de género del Ministerio de Trabajo de El Salvador, informa que actualmente se realizan diversas inspecciones en donde las empresas son elegidas ya sea al azar o/y cuando hay algún antecedente o alguna inconsistencia. Asimismo, se ha creado un programa llamada “sello de igualdad de género” que certifica a las empresas que hayan aprobado los seminarios impartidos. Este programa es voluntario y solo se le cobra a la empresa el costo de la consultoría.

A su vez, cuando el Ministerio de Trabajo llega hacer las inspecciones, no se les permite ir directamente donde los empleados sino donde Recursos Humanos. “Obviamente las respuestas que da dicho departamento ya van con cierto sesgo y si deben de entrevistar algún empleado, eligen al que más leal le es a la empresa o el que mejores condiciones tiene” afirma la Licda. García por lo que señala, una urgencia de en el cambio de cultura.

“Si ha habido un reconocimiento de parte del Ministerio de Trabajo tanto de la economía de los cuidados como de la situación de desventaja de la mujer en el mercado laboral sin embargo en realidad nuestra legislación es bastante buena, solo falta que la gente se informe y cumpla” afirma la Licda. Ana.

Como campaña de concientización, ellos han elaborado una serie de normas contra la discriminación llamado “violentómetro laboral” que señala todas las acciones que están prohibidos dentro del ámbito laboral clasificando estas acciones en diferentes rangos: las acciones que requieren una denuncia inmediata, las acciones que señalan que existe un ambiente agresivo en donde se debe de tener cuidado y precaución y por ultimo y los casos “menos graves” es donde se cometen acciones que indican un ambiente tenso que da pie a que se inicie violaciones a los derechos laborales<sup>9</sup>.

La precarización en el empleo femenino es evidente. De acuerdo a la Licda. Carmen Urquilla, Coordinadora del Programa de Justicia laboral y económica de la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA), esto se debe a que ni en el sector público ni en el sector privado existe un conocimiento claro de las relaciones de ciudad, por lo que estas pasan desapercibidas.

ORMUSA junto con otras entidades realiza campañas de información, formación y capacitaciones tanto a empresarios como a mujeres sin embargo según expresa la Licda. Urquilla “ha sido un camino largo y difícil, hay muchos empresarios cerrados y, mucho miedo entre las víctimas”.

A pesar de existir leyes claras contra la discriminación laboral (y que han sido ratificadas por El Salvador), las mujeres no denuncian por temor y porque según explica la Licda., las leyes actualmente favorecen más al empresario que al empleado. Como ejemplo menciona que, si una mujer decide denunciar acoso laboral o incluso sexual, ella debe de llevar pruebas y

---

<sup>9</sup> Ver anexo 4

testigos que apoyen sus hechos, mientras que en la mayoría de los Países es al revés, el acusado debe de mostrar a través de pruebas que él no cometió una falta.

El acoso laboral forma parte de las condiciones a las se enfrenta la mujer en el sector privado pero la cantidad de denuncias son casi nulas “pues pocos compañeros se atreverían apoyar una denuncia porque saben que su puesto de trabajo también correría peligro” señala.

“Hay muchas acciones que son prohibidas por la ley, pero se siguen haciendo y no se denuncian por desconocimiento o miedo” reafirma la Licda. Alvarenga, “por ejemplo, seguimos viendo anuncios en periódicos o portales web en donde especifican a través de una foto que genero buscan para determinado tipo de trabajo, por ejemplo, si buscan ingenieros civiles, ponen fotos de hombres, si buscan recepcionistas, fotos de mujeres”. Eso es parte de la discriminación laboral que sufren las mujeres, no solo en el sector servicios, sino que en todos los sectores.

Las disparidades no vienen siendo determinadas únicamente por género (aunque si influye considerablemente), sino que de acuerdo a la Licda. Aguilar hay una infravaloración del trabajo realizado por la mujer. A la hora de la contratación, los empresarios toman en cuenta que la mujer en determinado momento abandonará o interrumpirá su carrera profesional para asumir responsabilidad de cuidado adicionales.

En cuanto a la última Ley de Maternidad aprobada en el año 2013, se le consulta a la Licda. Anayanci acerca de los mayores incumplimientos en el sector servicios (sector privado). Ella afirma que se han dado cuenta que, si bien muchos empresarios no despiden a la mujer durante su embarazo ni durante su permiso de maternidad, si las despiden a su regreso a la actividad laboral dado que ya no existe ninguna ley que las ate a ellas.

Cabe mencionar que ORMUSA junto a otros movimientos, propuso hace unos años, otorgar un año de trabajo seguro dentro de la empresa laborada al regresar de la maternidad, sin

embargo, aunque la Asamblea lo discutió, nunca se llegó a ningún acuerdo. Aunque está prohibido por la ley, también hay muchas mujeres que son despedidas durante su embarazo, los empresarios buscan instancias legales o/y llegan a determinados acuerdos con las afectadas.

Lamentablemente no ha habido una acción pública que resuelva este tipo de situación. La Licda. Aguilar agrega que, en muchas empresas, piden pruebas de embarazo a la hora de la contratación, evacuación o entrevista, “esa acción está prohibida por la ley, pero poca gente lo sabe, y los que saben, igual no denuncian por que al hacerlo, probablemente, no serán contratadas” afirma.

A finales de mayo del 2018, los diputados de la Asamblea Legislativa finalmente aprobaron la ley que obliga a las empresas con más de cien empleados, a tener una sala cuna debidamente equipada y manejada por personal capacitado para que las mujeres puedan tener a sus bebés desde los cero hasta los tres años ahí.

Sin embargo, esta ley será efectiva a partir del 2020. Aunque esto ya era un mandamiento (de hecho, algunas empresas ya lo tienen), aún no había sido legalizado apropiadamente, por lo que esta medida obliga a las empresas a cumplir ya que de lo contrario serán sancionados con multas. A su vez, serán varias las entidades que se encargarán de monitorear esta ley.

“Muchas empresas se quejan de que no tienen ni el espacio, ni la infraestructura ni los fondos para armarla”. Sin embargo, existen varias propuestas ya realizadas para solucionar este tipo de inconveniente, lo importante de acuerdo a la Licda. Urquilla, es reconocer y valorar el tiempo que la madre necesita sin generarle ningún desgaste con la empresa, “tienen dos años para actuar” afirma.

Aunque ORMUSA no tiene ningún poder legal, si reporta al Ministerio de Trabajo cualquier irregularidad que ellos detectan. También denuncian los tratos a los que son sometidas las mujeres, aunque muchas veces la ley no les favorece.

Ante la creencia que las mujeres son menos productivas o poseen menor rendimiento laboral que los hombres, la Licda. Aguilar afirma que esto solo es un prejuicio social: “No existe un rendimiento menor, solo una sobrecarga adicional”. La mujer en su trabajo cumple con su labor, pero al mismo tiempo está pendiente de sus pendientes del hogar, ocupando muchas veces su hora de almuerzo o algún otro espacio que tenga para hacer alguna llamada o gestión relacionada al cuidado del hogar.

Esto, como ya mencionado antes, se genera gracias a las relaciones patriarcales en donde la mujer desde niña realiza los cuidados del hogar mientras que al niño se la prioridad que realice sus estudios y formación.

Estos prejuicios, por tanto, según la Licda. Aguilar, no tienen nada que ver con la formación laboral o/y educativa sino más bien con la responsabilidad familiar que se le asigna de forma casi automática a la mujer.

La Licda. Alvarenga agrega que esto va de la mano con la brecha de salarios entre hombre y mujer, “Acá en El Salvador se sigue creyendo en el típico modelo familiar: Papa, Mama e hijos cuando en realidad no es así, muchas Madres son solteras y no reciben ningún tipo de apoyo del Padre, no hay nada más falso que creer que el hombre sigue siendo el principal proveedor del hogar”. Por tanto, no es lógico que el salario de la mujer sea visto como un “complemento” del salario del hombre.

“El convenio 156 de la Organización Internacional del trabajo es muy claro” señala la Licda. Guzmán. “Los estados están obligados a generar medidas de igualdad de oportunidades y eso también esta ratificado por El Salvador”. Todas las entrevistadas estuvieron de acuerdo que

aún hay muchos puestos laborales y/o ascensos dentro del sector servicio que se ofrecen de acuerdo al género y no de acuerdo a la formación, merito, desempeño y estudios como debería de ser. Eso desde el principio ya va contra la ley y se considera un delito (discriminación laboral).

Ante la pregunta de por qué se ha creado una división sexual del trabajo tan marcada, todas concuerdan que dicha división, está basada en juicios de valor sociales, culturales y económicos.

A su vez, todas afirmaron que una falta de política de cuidados limita y frena la participación laboral de las mujeres generando condiciones diferenciadas en el empleo.

Uno de los indicadores más claros es la brecha salarial existente entre hombres y mujeres (esta brecha aplica aun cuando desempeñan el mismo puesto y las mismas actividades). “Hace poco visite una empresa de servicio ubicada en San Salvador, y resulta que había tres gerencias de ventas, todos vendiéndolo lo mismo, misma formación profesional y académica, lo único que cambiara era su cartera de clientes. Eran dos hombres y una mujer.

Mientras que los hombres devengaban un sueldo mensual de \$1,500.00, la mujer solo ganaba \$1,200.00” señala la Licda. Alvarenga. Esta acción, es una discriminación laboral y es penado por la ley.

Otra falta que ha detectado de acuerdo a las entrevistadas es la sobrecarga laboral que suelen tener algunas mujeres. Es sabido que la ley establece cuarenta horas laborales por semana, pero en muchos casos, según manifiestan, esto no se cumple.

A su vez, la mujer suele realizar más labores de las establecidas en el contrato de trabajo con la excusa que las mujeres salvadoreñas son “multifacéticas”. “Tenemos ciertos patronos tan arraigados, que hasta algunas presumen con orgullo que hacen 15 funciones distintas cuando

en realidad solo se les paga para realizar 10” manifiesta la Licda. Urquilla. Esta sobrecarga, genera un cansancio físico y mental adicional en la mujer que todavía tiene que dedicar su tiempo a los cuidados al llegar a su hogar.

“Violencia laboral” es un término poco conocido, pero abarca todo lo anterior mencionado: acoso sexual, acoso laboral vertical y horizontal y discriminación de género. Estos factores forman parte del preocupante entorno en que se encuentran las mujeres y en donde claramente el hombre ha tenido un mayor empoderamiento gracias al contexto patriarcal.

La Licda. Alvarenga enfatiza que la violencia laboral tiene muchas caras, ya que además de lo anterior mencionado incluye amenazas, intimidación, maltrato físico o emocional. “Estos maltratos incluso pueden tener consecuencias graves, hemos visto casos de pérdida de empleo, daño psicológico y hasta suicidios”.

Con respecto a la situación actual y a la visión a corto-mediano plazo en el País, la Licda. Urquilla manifiesta que, aunque las bases ya están establecidas, falta mucho por hacer. Ya el País ha aprobado instrumentos legales y ha realizado reformas a la normativa existente pero la violencia laboral hacia las mujeres se sigue dando, “mucho más de lo que se cree” afirma.

La Ing. Urquilla sin embargo, se muestra optimista, “por supuesto hay mucho por hacer, pero con el trabajado que se está haciendo con varias entidades tanto privadas como públicas, vamos por buen camino” afirma.



### **Capítulo 3**

#### **La maternidad como justificación para mantener la precarización del trabajo femenino**

A continuación, se evidencia que los costos asociados a la licencia por maternidad en los que incurre una empresa no son proporcionales a la precarización generada por el patriarcado en el empleo femenino. Se realiza un análisis de la precarización del trabajo femenino, la invisibilización con respecto al trabajo reproductivo.

Si bien, existen mujeres que han logrado tener acceso a educación superior, excelentes ofertas de empleo y salarios que puedan cubrir el total de necesidades, no es la realidad que viven el mayor porcentaje de mujeres. Una de las razones por las que las mujeres encuentran más obstáculos que los hombres dentro del mercado laboral es por el tema reproductivo, y a esto agregarle que, dentro del hogar, el hombre no participa de manera activa en la misma proporción que la mujer, por lo que la mujer se ve sometida en una sobrecarga de trabajo.

En este capítulo se demuestra que los empleadores utilizan el tema de costos laborales para justificar el mantenimiento de la precarización del empleo femenino, ya que, desde el punto de vista capitalista patriarcal, es necesario que la mujer continúe segregada al hombre y se siga encargando de las labores de los cuidados.

En segundo lugar, se dan a conocer los costos asociados con la maternidad, así como también una serie de entrevistas para demostrar que dichos costos no son significativos.

Se realiza un análisis cualitativo en base a entrevistas gestionadas con personal de dos empresas correspondientes al sector servicios, las cuales llamaremos empresa 1 y empresa 2. Se logró conversar con 2 personas encargadas del área de recursos humanos, los que llamaremos agente 1 y agente 3, y con dos personas que poseen cargos gerenciales, a los que nos referiremos como agente 2 y agente 4.

Con dichas entrevistas se comprueba que, lo que los empleadores llaman costos por maternidad, no son relevantes y que la discriminación que percibe la mujer dentro del mercado laboral viene dada por fundamentos patriarcales.

Finalmente se presenta una muestra, generada a partir de los datos de empleados de la empresa 2, por medio de la cual se pretende comprobar el uso del tiempo tanto de hombres como de mujeres para cada una de sus actividades, las diferencias que existen entre personas que poseen hijos y personas que aún no son madres o padres, y dar a conocer el tiempo total que las mujeres utilizan para sus trabajos remunerados y no remunerados.

### **3.1 Precarización del empleo femenino en el sector servicios**

Al no ser un tiempo contabilizado el que las mujeres destinan a la labor de los cuidados, se considera que el aporte económico que ellas brindan es inferior al de los hombres, ya que, si bien las mujeres han logrado insertarse dentro del mercado laboral, el porcentaje de hombres que se involucran en la labor de los cuidados no ha variado mucho en los últimos años.

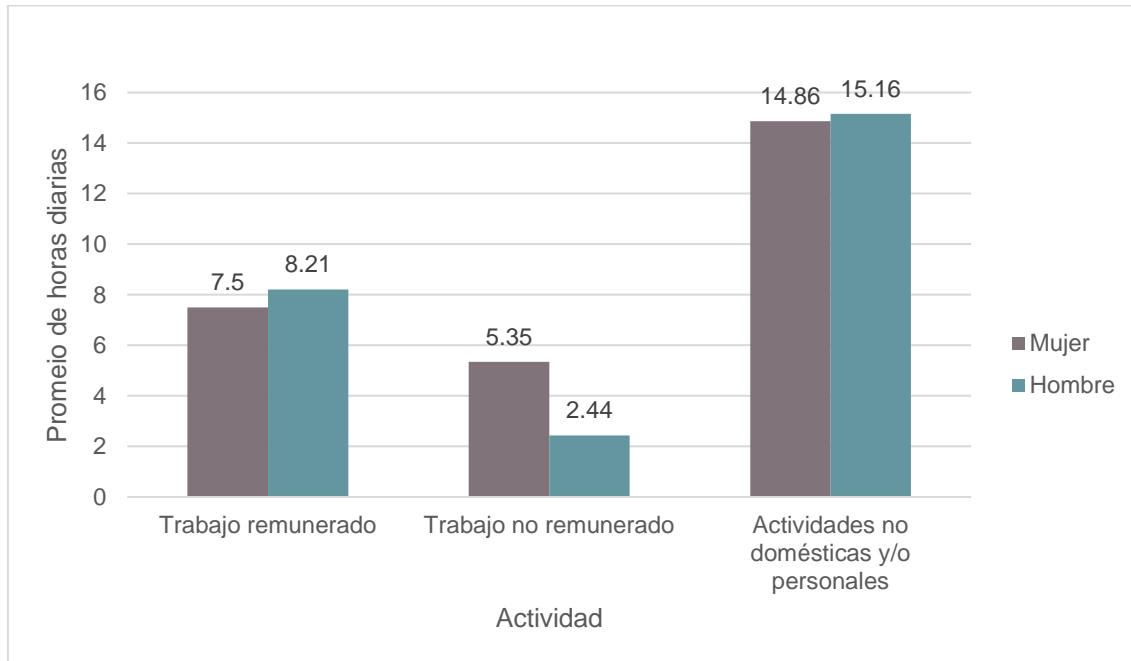
Al analizar el tiempo total que cada uno destina a ambos trabajos (remunerado y no remunerado), se podría estimar que las mujeres ocupan mayor parte de su tiempo para el trabajo que los hombres.

Para el caso de El Salvador, según la Encuesta del Uso del Tiempo publicada en octubre del 2012, las mujeres dedican más del doble del tiempo que los hombres para el trabajo doméstico, lo que provoca que posean menos tiempo para el trabajo remunerado y para actividades personales.

**Gráfico 17**

**Promedio de horas diarias que la población de 10 y más años dedica a las actividades diarias**

**El Salvador: 2010**



Fuente: elaboración propia en base a información la Encuesta del Uso del Tiempo, 2010

Esta diferencia en el uso del tiempo para el trabajo del hogar continúa siendo segmentada por el sistema patriarcal, en consecuencia, condiciona las oportunidades laborales a las que puede acceder la mujer, limitándola o destinándola a ocupaciones en las que percibe ingresos inferiores que los hombres.

La superposición de la segregación ocupacional (horizontal y vertical) y la segmentación del mercado laboral genera una oferta de puestos de trabajo de peor calidad y menor remuneración para las mujeres (Salvador & de los Santos , Economía del cuidado, relaciones de trabajo y normas internacionales, 2016).

La baja participación masculina en las labores del cuidado, afectan de manera negativa la participación de la mujer en el mercado laboral, ya que, como se puede observar en el gráfico 17, las mujeres ocupan buena parte de su tiempo diario para las labores de los cuidados, lo que provoca una menor participación en su trabajo remunerado y en sus actividades personales.

Al distribuir de manera equitativa las actividades del hogar, y a la vez, que los diferentes lugares de trabajo fueran más conscientes de la disponibilidad de tiempo que requieren tanto hombres como mujeres para cumplir dichas actividades, las mujeres podrían acceder a empleos de calidad y con salarios más dignificantes.

La realidad a la que deben enfrentarse las mujeres se puede dividir en tres escenarios: pisos pegajosos, escaleras rotas y techos de cristal (Salvador & de los Santos, Economía del cuidado, relaciones de trabajo y normas internacionales, 2016). El primer escenario se refiere a mujeres que se encuentran en situaciones laborales precarias, y que suelen carecer de cualquier tipo de seguridad laboral (ONU Mujeres, 2017).

Dentro de este escenario se encuentran gran parte de las mujeres que laboran dentro del mercado laboral informal, las cuales no gozan de seguridad social, poseen ingresos familiares bajos, en muchos casos son madres jóvenes y solteras, y, por lo general, no poseen muchos grados de estudio.

En el segundo escenario se encuentran mujeres con mayores ingresos que las del primer escenario, pero que aun así poseen limitantes, carecen de redes de protección que les permitan dar saltos de empoderamiento o les ayuden a prevenir deslizamientos hacia pisos pegajosos (ONU Mujeres, 2017).

El tercer escenario está conformado por mujeres mejor preparadas, por lo general, pertenecen al mercado laboral formal o poseen ingresos propios que les permite ser independientes pero que se enfrentan a discriminaciones laborales por razones de género.

Dichas discriminaciones vienen dadas por razones culturales patriarcales, que consideran que, por naturaleza, a las mujeres les corresponden las labores del hogar y por lo tanto se convierte en una limitante para continuar avanzando dentro del mercado laboral. Se desempeñan igualmente en contextos de recurrente discriminación laboral y segregación ocupacional que se expresan en persistentes brechas salariales (ONU Mujeres, 2017).

Si bien, las mujeres han logrado involucrarse más dentro del mercado laboral, tanto formal como informal, las que poseen mayores oportunidades de acceder a mejores empleos son las que no poseen hijos o responsabilidades familiares, sin embargo, por el hecho de ser mujeres, para las empresas son consideradas como potenciales madres lo que automáticamente se convierte, según ellos, en mayores costos y sobrecarga de trabajo para otros empleados en un futuro.

La heterogeneidad productiva que caracteriza a las economías de América Latina se traduce en empleos de mala calidad, principalmente para las mujeres (Salvador & de los Santos , Economía del cuidado, relaciones de trabajo y normas internacionales, 2016). Para el caso de El Salvador, según datos de las Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples del 2010 al 2017, casi el 50% de las mujeres del área urbana<sup>10</sup> se han concentrado en las ocupaciones destinadas al comercio y trabajos de servicios varios.

En segundo lugar, se encuentran en trabajos no calificados con un 22.12% de participación y, en tercer lugar, con apenas un 9.54% se ha ubicado en el grupo de artesanas y operarias. Los resultados nos reflejan la poca diversificación que existe para las mujeres dentro del mercado laboral.

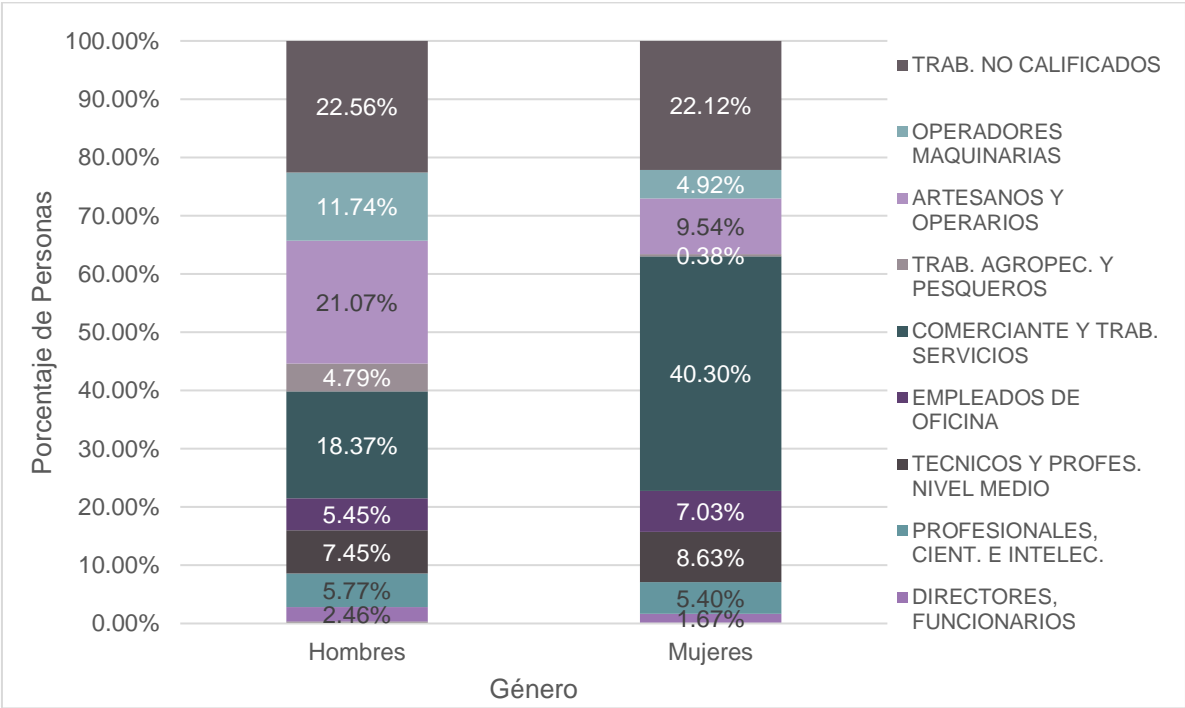
---

<sup>10</sup> Para realizar el análisis del período 2010-2017, se ocuparon los datos del área urbana ya que, como población total, comenzaron a ser publicados a partir del 2014.

Por su parte los hombres, durante el mismo período (2010-2017), han logrado diversificarse en todos los grupos ocupacionales, sin embargo, también han presentado una concentración bastante notoria en el grupo de trabajos no calificados.

En el gráfico 18 se puede observar que, durante los últimos 7 años, gran parte de la población se ha ubicado dentro del trabajo no calificado (22.56% de los hombres y 22.12% de las mujeres) y que apenas el 5.40% de las mujeres y el 5.77% de los hombres se han ubicado en la clasificación de profesionales, científicos y técnicos.

**Gráfico 18**  
**Promedio de ocupados del área urbana, por grupo ocupacional y género**  
**El Salvador: 2010-2017**



Fuente. Elaboración propia en base a datos de las EHPM 2010-2017.

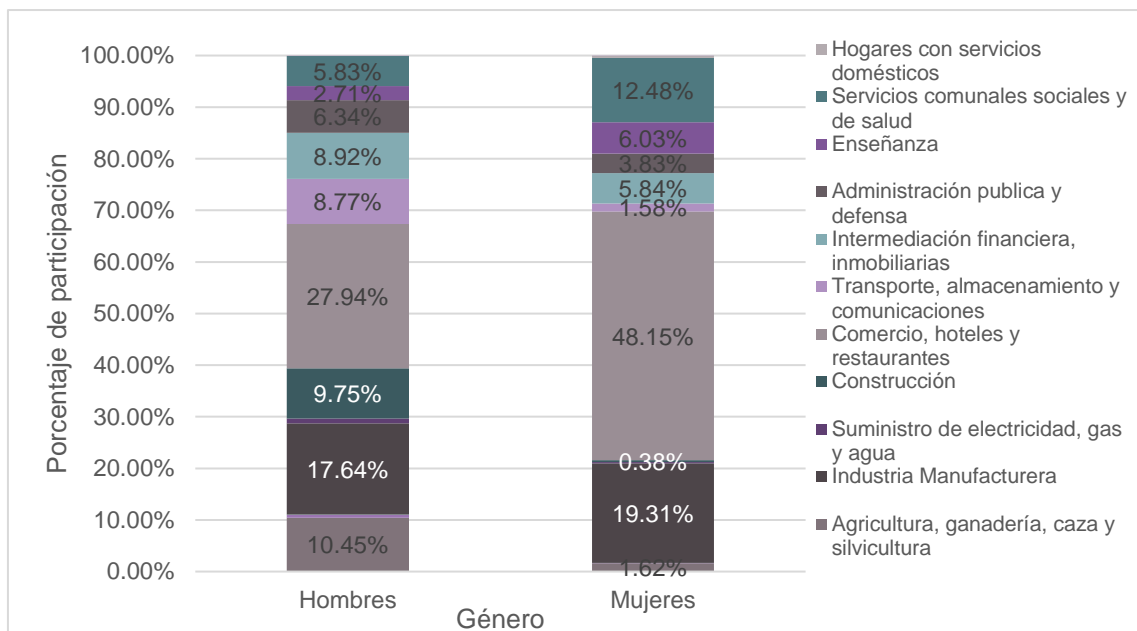
Otro aspecto importante que se puede destacar del gráfico 18, es el porcentaje de ocupación en empleados de oficina y directores o funcionarios, ya que, si bien, ambos porcentajes son bajos, las mujeres presentan un mayor porcentaje de participación como empleadas de oficina (7.03%), mientras que como directoras o funcionarias poseen apenas un 1.67% de participación. Los hombres por su parte presentan un 5.45% de participación como empleados de oficina y un 2.46% como directores o funcionarios.

Dichos resultados reflejan parte de la segregación ocupacional a la que se enfrentan las mujeres, ya que los resultados nos muestran que, en promedio, las mujeres han tenido menor accesibilidad a puestos directivos y han sido segregadas a puestos de apoyo administrativo. Otro factor importante que influye en la discriminación laboral de las mujeres son las actividades económicas en las que se concentran, o a las que poseen mayor accesibilidad.

En el gráfico 19 podemos observar que, así como existe concentraciones ocupacionales para las mujeres, dicho fenómeno se repite en las actividades sectoriales, ya que los hombres han logrado mayores oportunidades, en promedio, durante el período 2010-2017 en casi todas las ramas de actividad económica, mientras que las mujeres han presentado una concentración de casi el 50% en las actividades de comercio, hoteles y restaurantes.

En segundo lugar, se encuentra la industria manufacturera con un 19.31% y en tercer lugar servicios sociales y de salud con un 12.48%.

**Gráfico 19**  
**Promedio de participación de población ocupada del área urbana, por rama de actividad económica y género**  
**El Salvador: 2010-2017**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de las EHPM 2010-2017.

Tanto la concentración que se observa en los grupos ocupacionales como en las ramas de actividad económica, no pueden achacarse a la falta de interés ni de capacidad de las mujeres (OIT, 2014), en ambas situaciones se encuentra presente la discriminación cultural o patriarcal.

Si bien, los resultados presentados son mejores que los que se podían reflejar 10 años atrás, el papel de la mujer dentro del mercado laboral continúa segregada y la labor de los cuidados continúa feminizada.

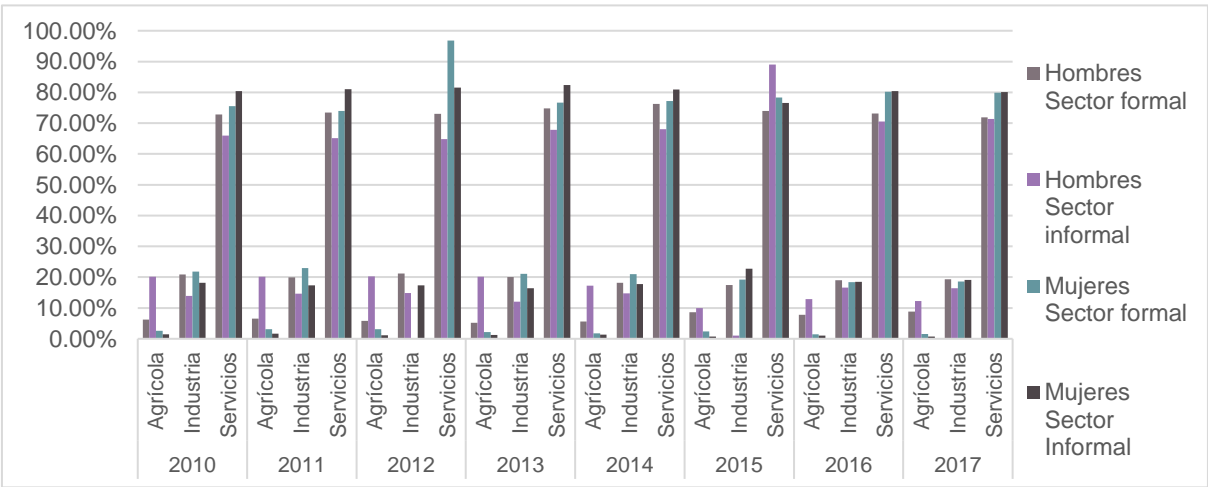
Es importante destacar, que los datos anteriores se refieren al total de personas ocupadas, tanto del sector formal como del sector informal. Al analizar los datos por separado, se puede observar una mayor participación de las mujeres en el sector informal, el cual, además, es superior a la participación que presentan los hombres en el sector informal.



Tanto en los datos anteriores como los que se pueden observar en el gráfico 20, del total de ocupados dentro de las actividades ocupacionales correspondientes a los rubros agrícola, industria y servicios, la mayor concentración de personas se encuentra ubicada en el sector servicios.

**Gráfico 20**

**Tasa de participación del total de ocupados de economías formal e informal para los sectores agrícola, industria y servicios  
El Salvador: 2010-2017**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de las EHPM 2010-2017.

En aquellos países con mayor heterogeneidad estructural, la proporción de mujeres en la economía informal es muy alta (superior al 50 %) y la diferencia con los hombres es mayor (Salvador & de los Santos , Economía del cuidado, relaciones de trabajo y normas internacionales, 2016).

El Salvador pertenece a estos países que poseen una heterogeneidad estructural alta, la proporción de mujeres dentro del sector informal durante el período 2010-2017, en promedio, fue del 53.61%, mientras que el promedio de hombres dentro del sector informal, para el mismo período, fue de 41.42%.

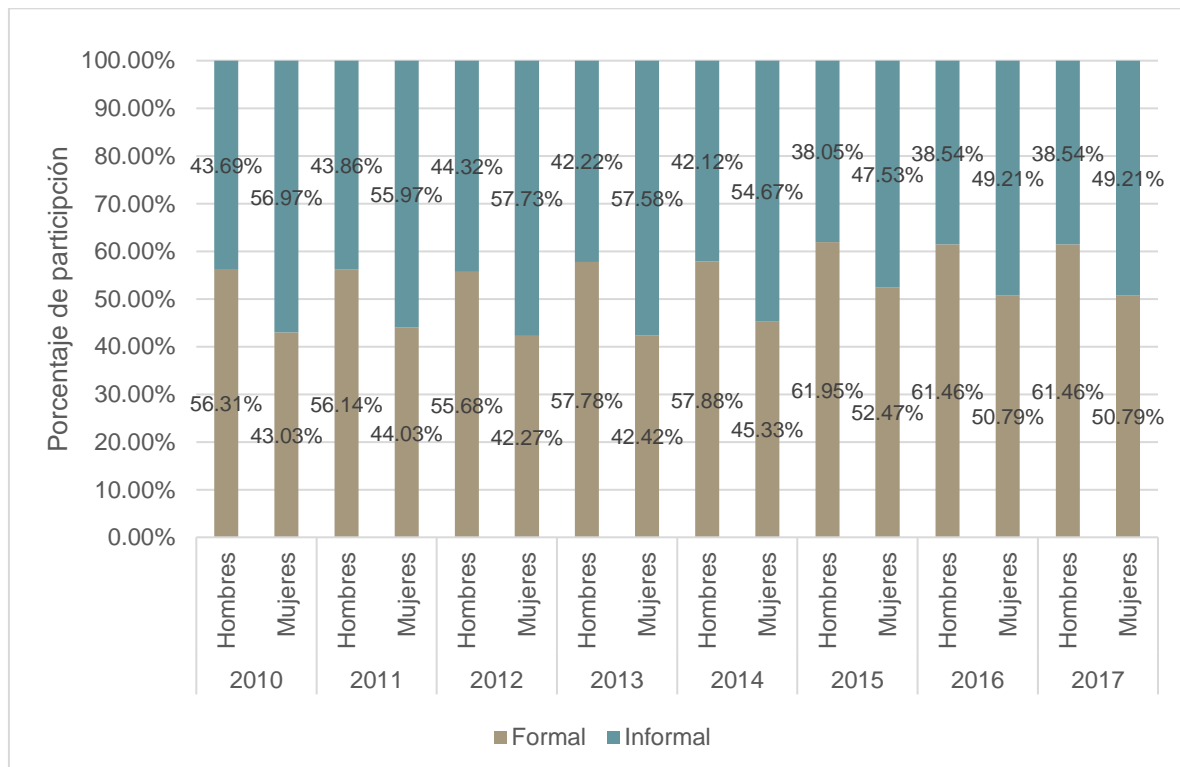
Estos resultados se traducen en la proporción de personas ocupadas que no tienen acceso a seguridad social y que no cuentan con un empleo seguro, es decir que más de la mitad de las mujeres ocupadas se encuentran en mayor precarización laboral.

**Tabla 4**  
**Tasa promedio de participación de la población total ocupada por sector ocupacional**  
**El Salvador: 2010-2017**

Sector/Género	Hombres	Mujeres
<b>Formal</b>	58.58%	46.39%
<b>Informal</b>	41.42%	53.61%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de las EHPM 2010-2017.

**Gráfico 21**  
**Tasa de participación del total de ocupados, por sector ocupacional y género**  
**El Salvador 2010-2017**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de las EHPM 2010-2017.

Ya que las actividades económicas destinadas a los servicios son en las que se encuentra la mayor concentración de ocupados, a continuación, se analizará el porcentaje de participación tanto de mujeres como de hombres.

**Tabla 5**  
**Tasa promedio de participación de la población ocupada dentro del**  
**sector servicios**  
**El Salvador: 2010-2017**

<b>Género</b>	<b>Sector Formal</b>	<b>Sector Informal</b>
<b>Mujeres</b>	79.82%	80.42%
<b>Hombres</b>	73.67	70.33%

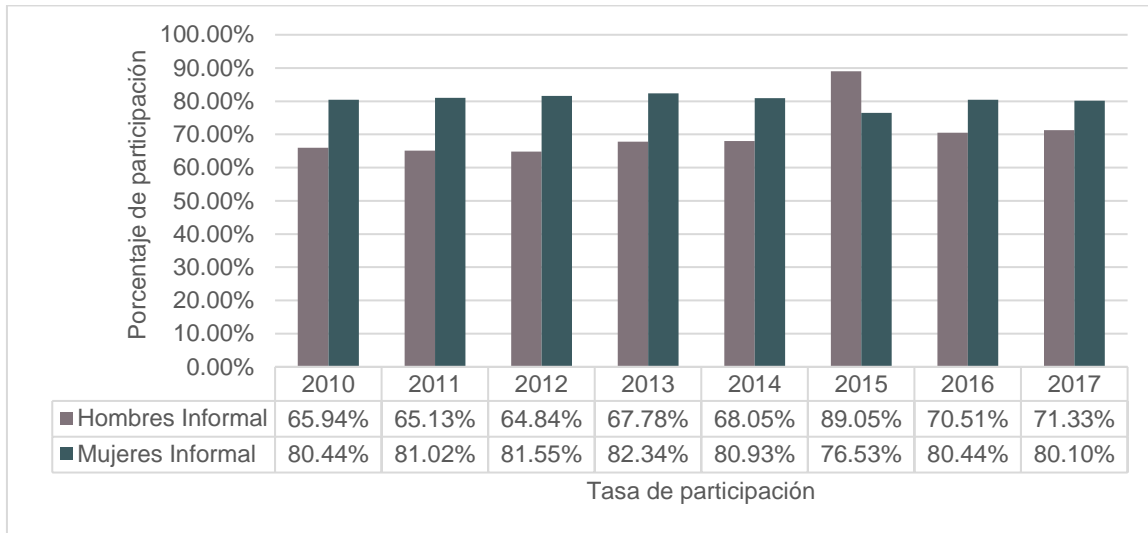
Fuente: Elaboración propia en base a datos de las EHPM 2010-2017.

En la tabla 5 podemos observar que, del total de participación dentro de los tres rubros, más del 75% se concentra en el rubro de servicios. La participación de las mujeres dentro de dicho rubro, en promedio, tuvo una mayor concentración dentro del sector informal.

Si bien, las mujeres han logrado protagonismo dentro del sector formal, la mayor concentración continúa dentro del sector informal. Por su parte, los hombres poseen una concentración inferior a la de las mujeres dentro del rubro de servicios y se concentran, en su mayoría, dentro del sector formal.

**Gráfico 22**

**Tasa de participación de personas ocupadas pertenecientes al sector informal dentro del rubro de servicios  
El Salvador: 2010-2017**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de las EHPM 2010-2017.

Únicamente en el año 2015 se logra observar un aumento en la participación de los hombres dentro del sector informal, pero la misma logra recuperarse y restablecerse dentro del sector formal y dispersarse en los otros rubros. Las mujeres se encuentran en desventaja al permanecer segregadas al formar parte del sector informal del rubro de servicios.

Si bien un porcentaje de la población femenina decide permanecer en dicha situación, es por la misma necesidad que posee para no descuidar las labores del hogar, generalmente cuando no posee la ayuda de alguien más, ya sea su pareja de vida o una persona contratada.

Dicho motivo es utilizado a su vez por los empleadores para no brindar mejores oportunidades a las mujeres e indirectamente obligarlas a continuar sometidas a un hombre, el cual a su vez se beneficia, pues disminuye el porcentaje de demanda laboral y por lo tanto tiene probabilidades más altas de acceder a un mejor empleo.

Es decir, el rol de las mujeres como esposas es necesario tanto para reproducir la fuerza de trabajo, como para disminuir la competencia con los trabajadores masculinos en el mercado de empleo (Rodríguez Enríquez, 2005). Estos fenómenos, a su vez, se retroalimentan ante la falta de políticas que promuevan la corresponsabilidad en los cuidados, acentuando el impacto de las desigualdades de género en las desigualdades sociales (Salvador & de los Santos, Economía del cuidado, relaciones de trabajo y normas internacionales, 2016).

La aceptación a medias o maltrato del que son objeto las mujeres se debe principalmente al vínculo que toda trabajadora mantiene con el espacio reproductivo (Giagnoni, 2011). Dicho lazo ha sido otorgado por el patriarcado, y a su vez, desvincula casi en su totalidad al hombre y otorga casi por orden natural, el trabajo reproductivo a la mujer.

Tanto el capitalismo como el patriarcado requieren que la mujer se encargue de aquellos aspectos de la reproducción y el mantenimiento de la fuerza de trabajo que no son rentables ni para la producción capitalista ni para el Estado (Rodríguez Enríquez, 2005).

La entrada de las mujeres al mercado de trabajo es todavía un proceso en marcha, que genera entusiasmo y avances, pero también resistencias y retardos (Giagnoni, 2011). Tal como se ha mencionado anteriormente, si bien las mujeres han logrado introducirse al mercado laboral, no poseen acceso a todas las ocupaciones a las que quisieran aplicar.

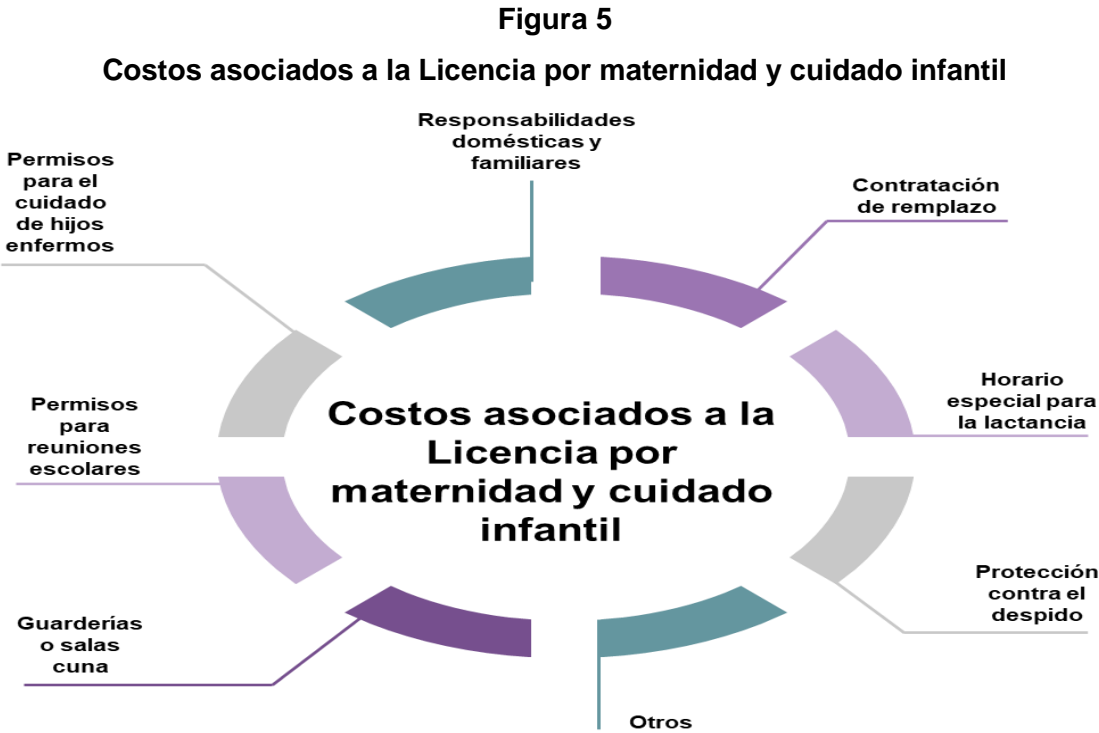
### **3.2 Costos asociados con la maternidad**

La maternidad puede ser vista como una amenaza dentro del espacio laboral. El embarazo, el proceso que conlleva, el período de licencia y posteriormente el cuidado de los hijos, son razones por las que muchas empresas deciden contratar a hombres en lugar de mujeres o destinarlos para puestos claves.

Los hombres al tener oportunidad de aplicar a mejores puestos u ocupaciones poseen acceso a mejores condiciones laborales y mejores salarios. Esto impide una disminución en la brecha salarial y ocupacional que existe entre hombres y mujeres.

Los empleadores sostienen que, lo que ellos consideran como costos, asociados a la contratación femenina son superiores a los costos de mano de obra masculina y que, si bien, las mujeres reciben, en promedio, salarios inferiores, es un modo de compensar los costos a los que las empresas se deben enfrentar para brindarles oportunidad de empleo (Abramo, s.f.).

Lo anterior se traduce en una forma de precarizar el empleo femenino, ya que, lo que se define como costos asociados a la maternidad, son labores reproductivas. Tal como se puede observar en la figura 5, dentro de los costos asociados con la maternidad se encuentran tanto los que se relacionan con la licencia por maternidad, como los relacionados al cuidado de los hijos, aunque estos últimos sean responsabilidades tanto de la madre como del padre.



Fuente: Elaboración propia en base a Informe Costos laborales de hombres y mujeres en países de América Latina: mitos y realidad, s.f.

Los empleadores, y parte de la sociedad, continúan asumiendo que los hombres están libres de las labores de los cuidados y que su única obligación es la de brindar el sustento monetario, por lo que cuentan con la disponibilidad de tiempo para trabajar horas extras o en turnos, viajar o capacitarse (Abramo, s.f.).

Para conocer cómo se percibe la temática sobre la Licencia por maternidad dentro de las empresas de servicios en El Salvador, se realizaron una serie de entrevistas dentro de dos empresas pertenecientes al sector servicios.

Las preguntas realizadas iban encaminadas a conocer, desde el punto de vista de la empresa, los efectos que trae consigo el estado de maternidad y las características que se toman en cuenta al momento de contratar a una persona.

Por motivos de confidencialidad, las personas entrevistadas se nombrarán de la siguiente manera:

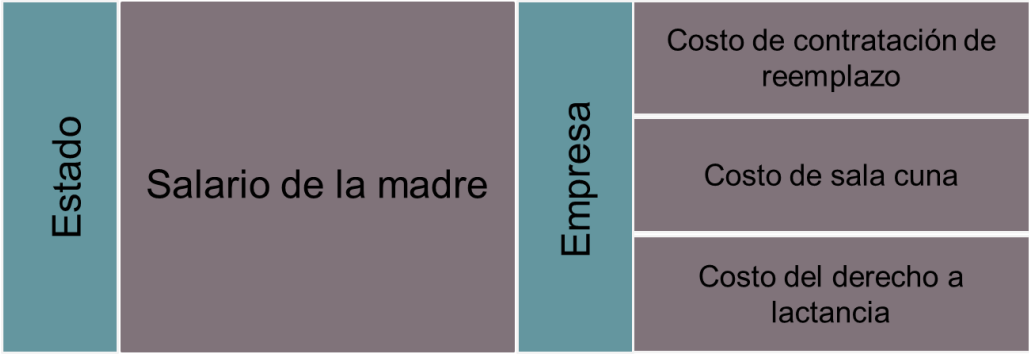
<b>PERSONA</b>	<b>EMPRESA</b>	<b>CARGO</b>
Informante 1	Empresa 1	Jefa de Recursos Humanos
Informante 2	Empresa 1	Gerente General
Informante 3	Empresa 2	Jefa de Recursos Humanos
Informante 4	Empresa 2	Gerente Administrativa de cobros

Durante la licencia por maternidad de una mujer e incluso antes de que la empleada se ausente, la empresa debe asumir ciertos costos. Según informante 1, quien labora como Jefa de Recursos Humanos en Empresa 1, lo primero es cubrir la plaza de la futura madre. Se debe buscar una persona con las aptitudes correspondientes al puesto.

En segundo lugar, se debe preparar la sala cuna, equiparla con los elementos necesarios para que la madre y el bebé puedan estar cómodos a la hora de lactar.

En tercer lugar, se debe de brindar el tiempo que, por derecho, requiere la madre para la lactancia.

**Figura 6**  
**Costos asociados a la Licencia por Maternidad**



Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por medio de entrevistas

### 3.2.1 Costo del Reemplazo

El primer costo que debe asumir la empresa es el salario de la persona que debe ser contratada para cubrir la plaza de la mujer con licencia de maternidad. Según Informante 1, se debe contratar con 6 meses de anticipación a la persona que se dejará como reemplazo, ya que se le debe de capacitar en todos los aspectos posibles para que pueda desempeñarse bien durante los próximos 4 meses que la madre estará de licencia.

Además del salario, la empresa también debe incluir las capacitaciones, comisiones y reorganización del trabajo (Acuña Santibáñez, Guajardo Alarcón, & Morán Hernández, 2010).



### **3.2.2 Costo de la sala cuna**

Este costo depende de la cantidad de empleadas que posea una empresa y de sus instalaciones. Según Informante 1, para el caso de la Empresa 1, no se tuvo que incurrir en muchos gastos, ya que las instalaciones de las oficinas cuentan con un espacio idóneo para que se realice el derecho de lactancia.

Únicamente se compraron muebles para que la madre pueda estar lo suficientemente cómoda a la hora de estar con su bebé. Sin embargo, a pesar de ser un lugar accesible para las madres, no descarta la posibilidad de poderse buscar un lugar más amplio en un futuro, pero no implicarían un gasto significativo para la empresa.

### **3.2.3 Costo del derecho de lactancia**

La madre tiene derecho de una hora, correspondiente a su jornada laboral para poder alimentar a su bebé. Dicha hora debe ser pagada por la empresa ya que es considerada como hora trabajada.

Este tiempo puede ser distribuido en 2 partes o en una sola, según considere más conveniente la madre, si partir la hora, entrar una hora más tarde a su lugar de trabajo o retirarse una hora antes.

Desde el punto de vista del empleador, la empresa realmente pierde una hora de trabajo de la madre en época de lactancia (Acuña Santibáñez, Guajardo Alarcón, & Morán Hernández, 2010). Sin embargo, si la empleada sabe distribuir bien su tiempo, puede realizar el trabajo destinado a esa hora durante el resto del día.

Los fundamentos de empleadores sobre que los costos en los que debe incurrir una empresa al contratar a una mujer son contraproducentes. Según informante 1, “A la empresa le afecta, no tanto por los costos si no que por la productividad”.

Es decir, si bien se contrata una persona que este cubriendo la plaza de la madre, existen tareas que deben repartirse en el resto de los empleados. Al agregar más tareas a los empleados, se provoca una disminución en la productividad de cada uno, pues deben realizar una mayor cantidad de actividades en el mismo tiempo.

Al momento de notificar a la empresa sobre una mujer embarazada, pueden surgir diferentes reacciones, las cuales pueden estar bastante influenciadas por aspectos culturales patriarcales.

Al entrevistar a Informante 2, Gerente General de Empresa 1, comentaba lo difícil que es estar en la posición de ser mujer y jefa, por un lado, brinda el apoyo que necesita la futura madre, pero por otra, debe de pensar en la carga laboral que esto conlleva y de las desventajas a las que se puede enfrentar una empresa cuando en su mayoría, las personas empleadas son mujeres.

La Empresa 1 se ha visto envuelta en una situación para la que no estaban preparados. Es una empresa pequeña, con menos de 50 empleados de los cuales, más del 75% son mujeres y 4 están embarazadas.

Informante 1 comentaba que, si habían contemplado la posibilidad de que una empleada saliera embarazada, pero que jamás se hubieran imaginado que 4 empleadas saldrían embarazadas casi al mismo tiempo.

De las futuras madres, 3 ocupan puestos claves, dos de los cuales son únicos puestos en sus respectivas áreas (ver tabla 6), lo cual equivale a un 10% de la empresa.

**Tabla 6**  
**Casos de maternidad, por puesto dentro de la empresa**  
**Empresa 1: año 2018**

<b>Madre</b>	<b>Puesto</b>	<b>Observación</b>
<b>Madre 1</b>	Puesto clave	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jefa de departamento</li> <li>• Área conformada por dos personas</li> </ul>
<b>Madre 2</b>	Asistente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistente de Madre 1</li> <li>• Departamento conformado por dos personas</li> </ul>
<b>Madre 3</b>	Puesto clave	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Única persona que conforma el área a la que pertenece dentro de Empresa 1</li> </ul>
<b>Madre 4</b>	Puesto clave	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Única persona que conforma el área a la que pertenece dentro de Empresa 1</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por medio de entrevistas

Informante 2 comentó que, al momento de informar a la Junta Directiva de Empresa 1 que dentro de la empresa se encontraban 4 mujeres en cinta, un miembro de la junta directiva expresó que “ese era el problema de contratar solamente hembras”. Dicho comentario es un ejemplo claro de la discriminación a la que se enfrentan las mujeres a diario, y de la segmentación de las labores por género asumiendo que es a la mujer a quien le corresponden las labores reproductivas en lugar de distribuirlas equitativamente.

Tanto Informante 1 como Informante 2, comentaban que la situación que se había dado dentro de Empresa 1 podía influir tanto para inclinarse por hombres a la hora de futuras contrataciones, y que también influiría en los aspectos que se tomarían en cuenta al entrevistar a personas que quieren aplicar a alguna plaza.

Informante 3, empleada de Empresa 2 y jefa del área de Recursos Humanos nos comentaba que, en su experiencia personal, cuando fue contratada le manifestaron que había sido elegida porque la otra persona que también contaba con las aptitudes necesarias para a plaza se acababa de casar, y que la posibilidad de que saliera embarazada había influido en la decisión de contratación.

Informante 3 manifestaba que “esto fue duro ya que creo que esto no es una limitante y motivo de competencia con otra mujer” y que, a diferencia de una mujer, a los hombres no se les ve como una limitante u obstáculo que estén recién casados o que vayan a ser padres, que al contrario “el que un hombre tenga hijos, se ve como una responsabilidad mayor y que debido a que tiene una familia que mantener se esfuerza más en el trabajo”.

Al igual que informante 3, informante 1 comentaba que, al contratar a un hombre no se ve como obstáculo que esté casado, tenga hijos o que planee tener hijos en el corto plazo, ya que, “por cultura, quien toma la responsabilidad del hogar y los hijos es la mujer, si llega a ser padre pedirá los 3 días que por ley le corresponden, que es casi como una incapacidad. No afecta en la productividad de la empresa”.

Es importante destacar que, al consultarles si reconsiderarían para un futuro ocupar los puestos claves con hombres, las 2 informantes de la Empresa 1 manifestaron que no consideraban relevante el género para dichos puestos.

Informante 1 comentó que “no es un factor importante si sos mujer o no, al final puede que un hombre se enferme y que por eso se vaya”. Por su parte, Informante 2 comentó que “en mi experiencia, trabajo mejor con mujeres, siento que son más organizadas”, pero que nunca se le había presentado el escenario actual.

Por su parte, al consultarles a las dos informantes de plaza dos si consideraban que los puestos claves debían ser asignados únicamente a hombres, Informante 3 expuso que, “en buena medida, las credenciales solicitadas para los puestos no las logran cumplir las mujeres, porque el mercado en si no ha permitido a la mujer lograr estas credenciales”, es decir, la falta de experiencia que pueda tener una mujer puede ser a consecuencia de las oportunidades que se le proporcionan.

Por su parte, Informante 4, quién es gerente administrativa de cobros en Empresa 2, manifestó que un embarazo o posibilidad de embarazo no se debería de ver como una limitante, si no que “se debe buscar un punto intermedio de condiciones, en los cuales las empresas y las mujeres no se vean afectados por algo que, al final, es beneficioso para ambos en una sociedad”

Al consultarles sobre la opción de una licencia compartida, las informantes de ambas empresas concuerdan que, podría ser una alternativa favorable tanto para madres y padres como para la empresa.

Informante 1, empleada de Empresa 1 comentaba que, “para la empresa es mucho mejor, porque el tiempo que la madre estará ausente es menor”. Por su parte Informante 2 expresó, “para la empleada puede ser mejor, porque quiérase o no está con eso que quien la esta reemplazando podría quedarse con su puesto, pero como madre es bien difícil dejar al bebé”.

Informante 3, empleada de Empresa 2 menciona que “sería favorable para las mujeres porque se dejaría de ver la crianza de los hijos como una responsabilidad solo de las mujeres”, también comentaba que “tal vez sí, las mujeres vamos a tener más probabilidades de poder seguir escalando en el trabajo”.

Informante 4, empleada de Empresa 2, expresó que “una licencia compartida generaría beneficios para la empresa, porque su productividad no se vería afectada”, también comentaba que “se debería de ampliar la licencia por paternidad para que pueda generar una mayor facilidad para la mujer es sus primeros días. Considero la primera semana se les debe de dar a ambos, porque es la más difícil y que el hombre este al lado de la mujer ayudando con las tareas y cuidando al bebe”.

Es importante tomar en cuenta que, en El Salvador, las mujeres se enfrentan a una problemática más, y es que cuando se trata de madres solteras, la carga de trabajo no puede

ser repartida, por lo que las empresas deberían apoyar en lugar de marginar para que la situación económica de estas mujeres no fuera precaria.

Otro factor que es importante tomar en cuenta es que, durante el embarazo y al retornar a su lugar de trabajo, la mujer puede enfrentarse tanto a la discriminación por embarazo como por maternidad.

Aunque no se posean datos sobre el total real de mujeres que sufren acoso laboral para que renuncien de su puesto de trabajo por el hecho de ser futuras madres o que se acaban de reincorporar a su puesto de trabajo, diferentes organizaciones a favor de los derechos de la mujer se encargan de estar monitoreando para que dichos casos vayan disminuyendo.

**Tabla 7**  
**Discriminación laboral por maternidad**  
**El Salvador: 2015-2017**

Descripción/Año	2015	2016	2017
Despidos y discriminación de mujer embarazada	160	93	98

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Informe sobre hechos de violencia contra las mujeres 2016, 2017 de MJSP y DIGESTYC, 2018.

Según información proporcionada por personas que trabajan en ONG's y del Ministerio de Trabajo, en muchas ocasiones las mujeres, al retornar a sus lugares de trabajo, son trasladadas a otras áreas y ocupaciones, o comienzan a ser víctimas de acoso hasta llegar al punto de verse obligadas a renunciar.

Por miedo a sufrir represalias y que les afecte a la hora de buscar otro empleo, la mayor parte de las mujeres no denuncian.

Las mujeres en edad reproductiva también son víctimas de discriminación, por el hecho de ser potenciales madres. Existen empresas que durante el proceso de contratación solicitan pruebas de embarazo a las mujeres, así como durante la contratación (OIT, s.a.).

El pasado 31 de mayo se aprobó en la asamblea legislativa la implementación de salas cuna en los sectores públicos, empresas privadas, instituciones autónomas y municipales esto con el afán de permitir que las madres trabajadoras laboren mientras sus hijos hasta los tres años puedan ser supervisados y cuidados por profesionales con la idea de desarrollar en los menores capacidades cognitivas, sociales, afectivas y psicomotrices del menor (Alfaro, 2018).

Esta regulación viene dada desde la Constitución de la República en el artículo 42 inciso 2 donde se establece que son los patronos los encargados de la creación de salas cunas para los hijos de sus trabajadores, pero dicho artículo no se estaba aplicando en ninguno de los sectores antes mencionados (Alfaro, 2018).

La regulación menciona que la obligación de implementar Salas cunas es para quienes tengan más de 100 empleados permanentes y pueda estos ser ubicados dentro de las instalaciones de la empresa o fuera de ellos, pero garantizando al empleado que pueda dejar a sus hijos al llegar a su trabajo y recibirlos a la salida y para quienes no poseen la infraestructura pueden realizar convenios con otras entidades (Alfaro, 2018).

Dichas obligaciones entrarán en vigor 24 meses después de que sea publicado en el diario oficial dicha reforma, este plazo es un tiempo en el cual los diputados consideran prudencial para que tanto patronos de empresa privada como del sector publico cuenten con el tiempo suficiente como adecuar las instalaciones o tomar medidas para dar cumplimiento a la ley (Calderón, 2018).

En la Ley se deja establecido que serán obligatorias las salas cunas para aquellas empresas que cuenten con más de 100 trabajadores y se podrán emplear de la siguiente manera el cumplimiento de dicha ley:

- *En un lugar "anexo e independiente al área de trabajo", en la misma área geográfica: "Los costos de la contratación del personal capacitado y de la habilitación del centro correrán por cuenta del patrono".*
- *Un "centro común de salas cunas": Costeado por varias empresas y establecimientos de trabajo.*
- *"A través del pago de las salas cunas" que presten servicio con carácter independiente de la empresa: Será pagado "directamente por el patrono a las salas cunas". (Calderón, 2018).*

Las modalidades que se implementarán para las salas cunas, será decisión del patrono y será el empleado quien se adapte a la decisión tomada.

Es bien sabido que en nuestro país se garantiza el trabajo de la mujer mientras se encuentra en proceso gestacional, pues el patrono que despida a una mujer en estado de embarazo cae en un incumplimiento de ley. Sin embargo, anteriormente no había ninguna ley que les permitiera a las mujeres tener una especie de inmunidad laboral después del periodo maternidad, lo cual llevaba a que en muchas ocasiones se les despidiera ya que para el patrono genera una especie de molestia el hecho que las mujeres se ausenten de su trabajo para dedicarse a la maternidad.

Recientemente se aprobó una ley en la cual se le brindará a las mujeres que tomen su licencia materna un fuero laboral el cual les permitirá contar de manera garantizada con su trabajo los 6 meses posteriores a reincorporarse a sus labores, esta ley será aplicable tanto al sector público como privado (Mendoza, 2018).



### 3.3 Análisis de dos Empresa privada del Sector Servicios en relación al trabajo femenino

Se realizó un análisis de una empresa privada del sector servicios para demostrar que son las mujeres quienes se ven afectadas por la segregación laboral y uso del tiempo. Un buen porcentaje de mujeres deben repartir su tiempo entre el trabajo remunerado y la labor de los cuidados, dejando poco o casi nada de tiempo para sus necesidades personales.

Por su parte los hombres, distribuyen su tiempo entre el trabajo remunerado y tiempo libre para sus necesidades personales, dedicando poco o casi nada de su tiempo para la labor de los cuidados.

Para tener un panorama más amplio de la problemática, y de las circunstancias que genera este caso, se ha desglosado la información con todas las características que se han logrado obtener de los individuos a analizar.

Los empleados que se han tomado para la muestra poseen una cartera de clientes a la cual le deben de dar seguimiento y sus metas de cumplimiento se basan en el porcentaje de clientes de toda la cartera que han cancelados los montos cobrados por los empleados. La muestra está conformada 9 personas, 5 mujeres y 4 hombres, de los cuales 3 mujeres son madres y 1 hombres es padre.

**Tabla 8**  
**Empleados de empresa 2, por género y número de hijos**

**Empresa 2: año 2018**

<b>Género</b>	<b>Hijos</b>	<b>Género</b>	<b>Hijos</b>
Mujer 1	1	Hombre 1	0
Mujer 2	0	Hombre 2	0
Mujer 3	2	Hombre 3	1
Mujer 4	1	Hombre 4	0
Mujer 5	0		

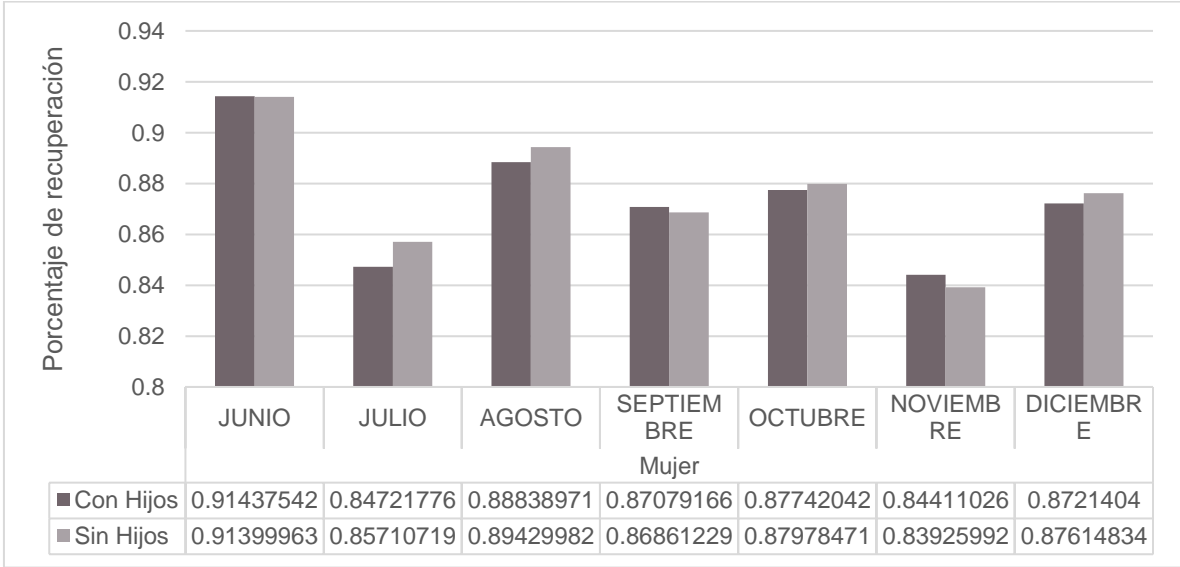
Fuente: Elaboración propia según encuestas en empresa analizada sector servicios, junio 2018.

Para el caso de las mujeres, en el gráfico 23 se puede observar que, las que poseen hijos (Mujer 1, mujer 3 y mujer 4) muestran un grado de eficiencia inferior respecto a las mujeres que no poseen (mujer 2 y mujer 5).

Aunque la proporción de variación es bastante mínima, en la mayoría de los meses estudiados se puede observar que las mujeres sin hijos presentan mejores resultados, únicamente en junio (91.44%), septiembre (87.08%) y noviembre (84.41%), las mujeres con hijos obtuvieron mejores resultados.

Si bien, la diferencia entre ambos casos no es muy grande, las mujeres con hijos pueden presentar productividad más baja que las mujeres sin hijos por el tiempo que las mujeres con hijos deben dedicarles a las labores de los cuidados. Lo anterior provoca una jornada laboral más larga y menos tiempo para descansar, lo que al final se traduce en desgaste tanto físico como mental.

**Gráfico 23**  
**Recuperación de cartera (en porcentaje), total mujeres**  
**Empresa 2 del sector servicios: año 2018**

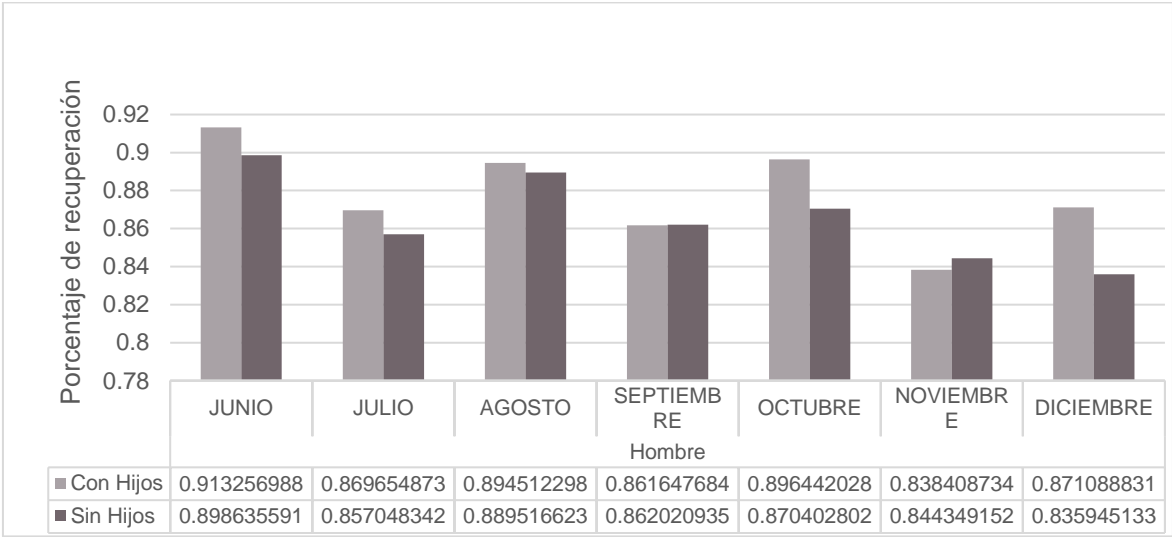


Fuente: Elaboración propia según encuestas en empresa analizada sector servicios, junio 2018.

Para el caso de los hombres, en el gráfico 24 se puede observar que, en promedio, el hombre que tiene responsabilidades como padre (Hombre 3), generó mejor grado de recuperación de su cartera en casi todos los meses estudiados en comparación con los hombres que no poseen hijos, quienes, si bien han logrado un retorno favorable de su cartera, en promedio obtuvieron resultados inferiores a los del hombre que es padre de familia.

De los resultados se puede deducir que por las responsabilidades que el Hombre 3 posee, se vuelve más responsable en sus labores cotidianas.

**Gráfico 24**  
**Recuperación de cartera (en porcentaje), total hombres**  
**Empresa 2 del sector servicios: año 2018**



Fuente: Elaboración propia según encuestas en empresa analizada sector servicios, junio 2018.

Al analizar la productividad de Hombre 3 y Mujeres 1, 3 y 4, en el gráfico 28 podemos observar que, las mujeres lograron obtener un grado de recuperación mayor que Hombre 3 en la mayoría de los meses pero que, en promedio, Hombre 3 obtuvo un grado de recuperación mayor (87.79%) que mujeres 1, 3 y 4 (87.35%).

Dichos resultados, al igual que en el gráfico 24, pueden ser reflejo del tiempo que puede dedicar al trabajo remunerado tanto Hombre 3 como Mujeres 1, 3 y 4, es decir, que por los roles que el patriarcado a definido para género,

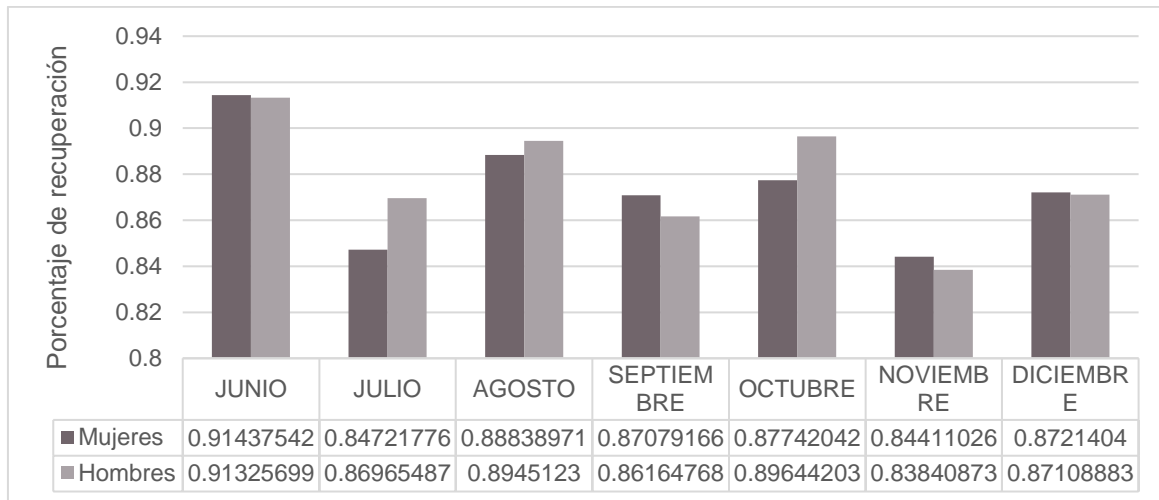
Hombre 3 puede tener más disponibilidad de tiempo para dedicarse a su trabajo remunerado, ya que posiblemente, aunque sea padre de familia, quien se encarga de la mayor parte de las atenciones necesarias de su hijo sea su compañera de vida o una persona externa que recibe un salario por realizar dicha labor.

Mientras que Mujeres 1, 3 y 4, dedican parte de su tiempo al trabajo remunerado y otra parte a la labor de los cuidados, atendiendo las necesidades que sus hijos posean.

Desde el punto de vista del empleador, al ver los resultados que obtuvieron Hombre 3 y Mujeres 1, 3 y 4, quién posee mayores posibilidades de aplicar para mejores ocupaciones es Hombre 3, ya que es quien, en promedio, presenta los mejores resultados, puede poseer disponibilidad de tiempo para trabajar horas extra, fines de semana o salir de viaje, pues se asume que las responsabilidades del cuidado del hijo o hija le corresponden a su compañera de vida o emplea a una persona para que se encargue de dichas responsabilidades.

Para el caso de cualquiera de las 3 mujeres, desde el punto de vista del empleador, podría ser complicado ascenderla a un puesto clave, ya que existe la posibilidad de que vuelva a ser madre y por lo tanto tenga que ausentarse, si alguno de los hijos se enferma es ella quien debe de llevarlos al médico y no puede alargar su jornada laboral porque necesita ocuparse de las necesidades del hogar.

**Gráfico 25**  
**Recuperación de cartera (en porcentaje), ambos géneros con hijos**  
**Empresa 2 del sector servicios: año 2018**



Fuente: Elaboración propia según encuestas en empresa analizada sector servicios, junio 2018.

Al entrevistar a las personas que se utilizaron para la muestra se logra comprobar que los hombres (sin hijos) no dedican nada de su tiempo para las labores de los cuidados y que Hombre 3, quien es el que posee hijo, no dedica ni la mitad del tiempo que dedican las mujeres para las labores de los cuidados.

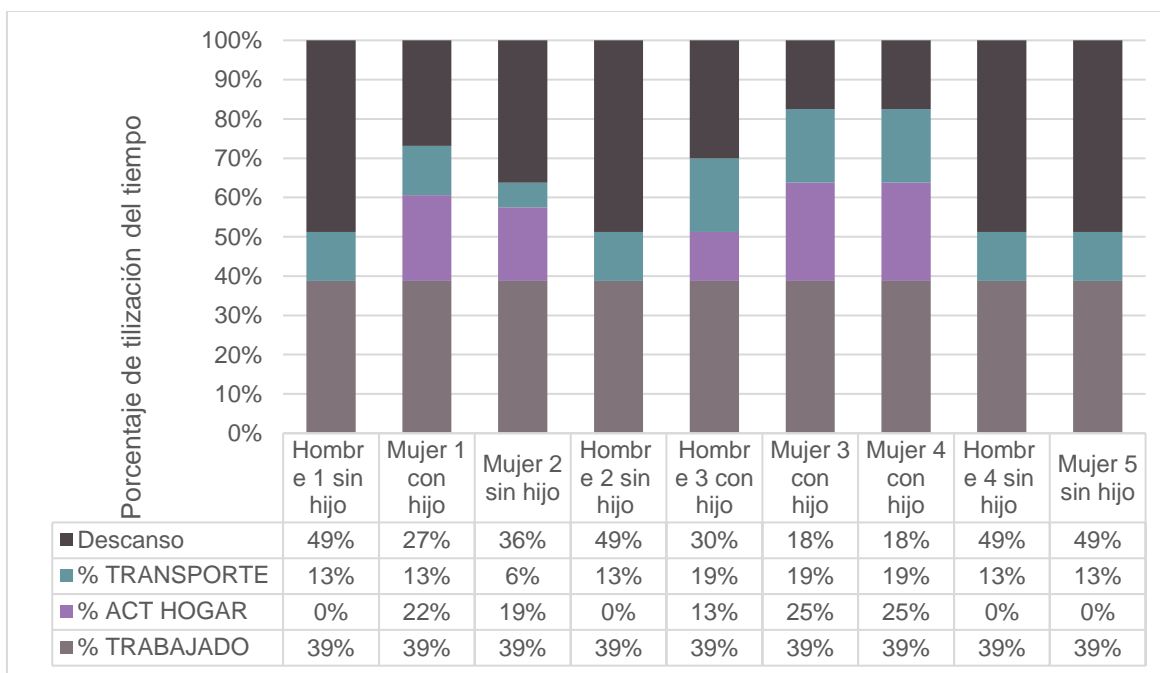
Por su parte, las mujeres (con hijos y sin hijos), si dedican parte significativa de su tiempo a las labores de los cuidados, ya sea colaborando en la casa, cuidando a un abuelo o abuela o dedicándose a sus hijos.

En el gráfico 26 se puede observar la forma en que cada una de las personas que participaron en la muestra distribuyen su tiempo. Para el caso de los hombres que no poseen hijos, según la información que ellos brindaron, no les dedican tiempo a las labores del hogar, y el Hombre 3 dedica apenas un 13%, y dedican casi el 50% de su tiempo, para el caso de los que no poseen hijos, y el 30%, para el caso del Hombre 3, para actividades personales, descanso, esparcimiento, etc.

Las mujeres, en su mayoría, dedican entre el 19% y 25% de su tiempo para labores del hogar, dicho porcentaje depende de si cuentan con una persona que les ayude, que va desde un miembro de la familia, como la madre de la mujer empleada hasta una persona externa a la familia.

Es decir que, en total, las mujeres dedican entre el 58% y 64% de su tiempo para el trabajo (remunerado y no remunerado), con excepción de mujer 5, quién no dedica nada de su tiempo para labores del hogar. Mientras que los hombres dedican entre el 39% y 52% de su tiempo para trabajo.

**Gráfico 26**  
**Uso del tiempo durante días hábiles, por género**  
**Empresa 2 del sector servicios: año 2018**



Fuente: Elaboración propia según encuestas en empresa analizada sector servicios, junio 2018.

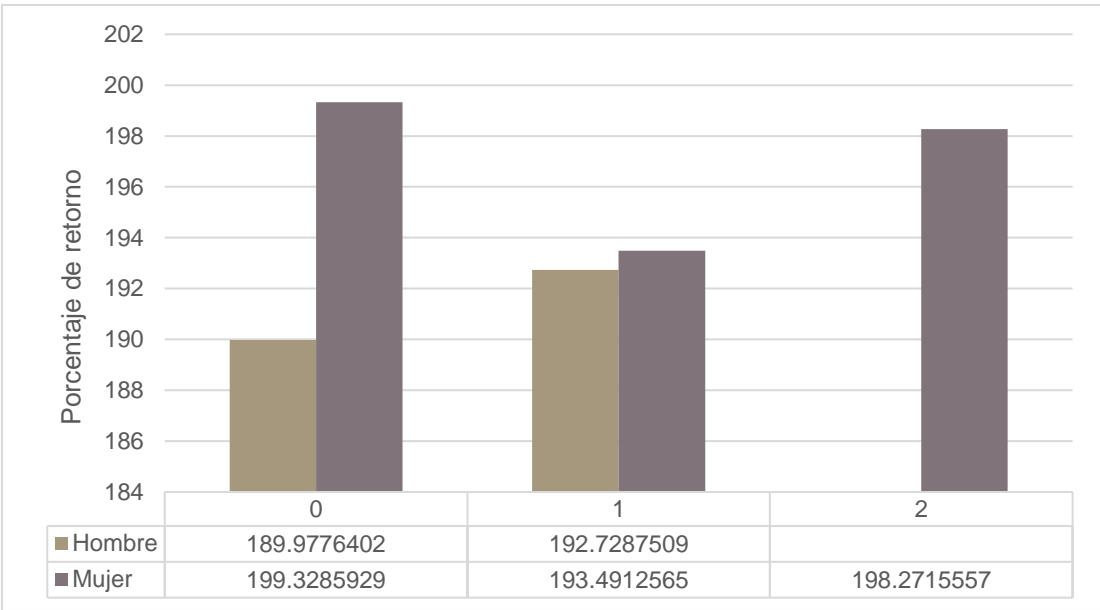
Si bien la mujer logró incorporarse al mercado laboral, debe enfrentarse a diferentes retos, los cuales coinciden en poseer bases patriarcales, y que dificulta aún más por el hecho de que los hombres no han logrado incorporarse, en su totalidad, a las labores de los cuidados. Lo anterior se puede comprobar al analizar tanto el tiempo que invierten en las labores de

cuidados, que van desde 0 hasta 13%, y el tiempo libre que poseen, que va desde 30% hasta un 49%. Mientras que las mujeres cuentan con un tiempo libre entre 18% y 33%.

Los datos que corresponden a mujeres, hasta cierto punto se podrían ver hasta favorables si se toman en cuenta casos de otras mujeres que muy probablemente gozan de apenas un 10% de tiempo libre, pues deben de invertir más en su jornada de trabajo (remunerado y no remunerado) en ocasiones se trata de madres solteras con trabajos informales y sin acceso a seguridad social.

Otro punto de análisis es el beneficio por contratación, es decir, el retorno que reciben las empresas por cada dólar cancelado como salario a los trabajadores los resultados para la muestra estudiada se pueden observar en el gráfico 37, el cual da a conocer el promedio de retorno según hijos.

**Gráfico 27**  
**Porcentaje de retorno por cada dólar de Salario**  
**Empresa 2 del sector servicios: año 2018**



Fuente: Elaboración propia según encuestas en empresa analizada sector servicios, junio 2018.

Según la gráfica 27, la mujer genera mayor beneficio en contratación que el hombre sin importar la cantidad de hijos que posea.

Para el caso de las personas que no cuentan con hijos, se determina que por cada dólar cancelado a la mujer retornan \$199.32 a la empresa, en cambio, para el caso de los hombres sin hijos, por cada dólar cancelado retornan \$189.97 a la empresa.

Para el caso de las personas que poseen un hijo, observamos que, en el caso de la mujer retornan, \$193.49 a la empresa por cada dólar cancelado y para el caso del hombre \$192.00 por cada dólar cancelado como salario.

Para el caso de la mujer que posee dos hijos, la empresa percibe un retorno de \$198.27 por cada dólar cancelado, para este último caso, si hacemos una comparación con los hombres que no poseen hijos, observamos que la mujer, a pesar de dedicar tiempo en tareas del hogar, su retorno como beneficio a la empresa es mayor.

## **Capítulo 4**

### **Maternidad y paternidad. Propuesta de licencia compartida para avanzar en la corresponsabilidad social de los cuidados.**

Se ha podido observar en el transcurso de este trabajo que una de las principales debilidades de la sociedad en general es el desconocimiento en temas y conceptos tan importantes como la economía del género.

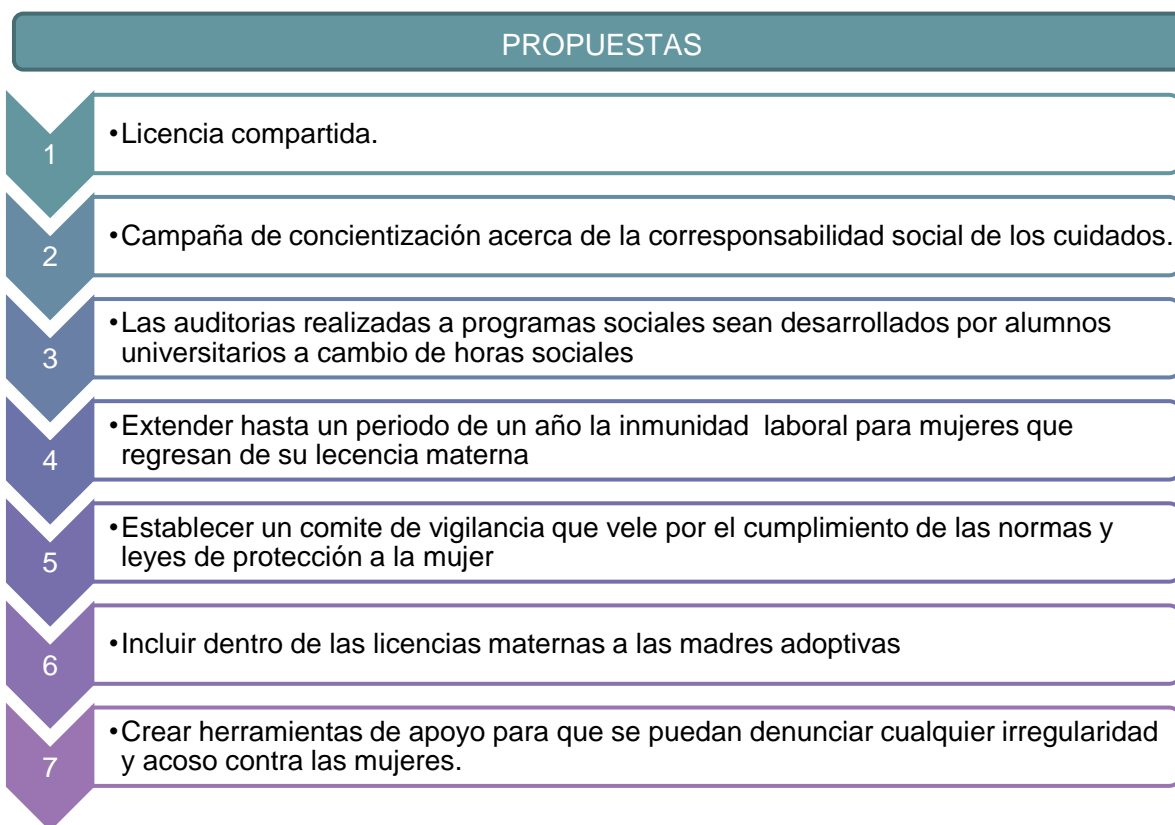
Así también existen diversos vacíos legales tanto en el código de trabajo como en la ley de lactancia materna; incluso se ha llegado a “satanizar” la imagen de diversos movimientos feministas que hace varios años vienen luchando contra la precarización del empleo femenino incluyendo el acoso sexual y el laboral.



Asimismo, el concepto e importancia de la economía del cuidado, prácticamente es desconocido e infravalorado, por lo que se está proponiendo una solución principalmente enfocada en romper los paradigmas propios de la ideología patriarcal. Dicha propuesta gestiona mayor igualdad de condiciones laborales para hombres y mujeres y una corresponsabilidad social en el ámbito doméstico teniendo en cuenta que la labor que realiza la mujer en el hogar, es clave para el desarrollo del sistema económico y del mercado laboral.

A continuación, se presentan una serie de propuestas en la que se plantea el reconocimiento del trabajo reproductivo como derecho y responsabilidad tanto de la madre como del padre. Dicha propuesta, también plantea mejores condiciones y oportunidades laborales para las mujeres dentro del mercado laboral.

**Figura 7**



Fuente: elaboración propia en base a propuestas realizadas por el equipo.

#### **4.1 Primera propuesta: Licencia compartida**

Se propone la obtención de una licencia compartida ya que actualmente la mujer en El Salvador tiene una licencia por maternidad de cuatro meses mientras que el hombre solamente tiene tres días para atender y cuidar al bebe.

La sociedad dentro de sus tradiciones y costumbres asume que la responsabilidad del cuidado de un bebe (sobre todo en los primeros años de vida), le corresponde “por naturaleza” a una la mujer a pesar de que las funciones que ella realiza pueden ser perfectamente realizadas por un hombre ya que poseen las mismas habilidades físicas y emocionales para hacerlo. Por lo anterior mencionado, se propone que la licencia por maternidad sea ocupada tanto por el hombre como por la mujer.

Partiendo que son cuatro meses que da el Gobierno Salvadoreño, se podría dar dos meses al hombre y dos meses a la mujer y dejar al criterio de los Padres en el orden que lo quieran usar, según la entrevista realizada al Dr. Jorge Cruz médico Ginecólogo menciona que de no existir complicaciones en el parto sea este natural o cesárea el periodo de puerperio es de 40 días para que la mujer se pueda reincorporar a sus actividades diarias.

Esta medida, disminuirá considerablemente la discriminación laboral que existe contra la mujer que es mamá de niños menores o/y están en edad reproductiva. Asimismo, permitirá que la mujer tenga mayores posibilidades de escalar y ascender dentro de la empresa donde ella labore ya que muchas veces no es tomada en cuenta por los cuatro meses que se le deben de otorgar por maternidad y los posteriores compromisos que conlleva ser Madre de un bebe como, por ejemplo, llevarlo regularmente al Pediatra.

#### **4.2 Segunda propuesta: Campaña de concientización acerca de la corresponsabilidad social de los cuidados**

Siempre con respecto al tema de los permisos laborales, se ha inculcado que sea la Mujer la responsable de llevar al menor al Médico, al kínder e incluso ella es la que usualmente asiste a las reuniones de Padres de Familia y a Eventos ya sea por el kínder y/o Colegio que sean llevados a cabo dentro de horas laborales. Dichos posibles permisos para otorgar son igualmente tomados en cuenta a la hora de elegir entre hombre y mujer, sobre todo para determinados cargos.

En este sentido, es más complicado crear una ley que regule dicho problema por lo que más bien se debe de crear una **campaña profunda y constante de concientización** a empleadores, empleados y familias en general acerca de la corresponsabilidad social de cuidados, no solo entre hombre y mujer sino también de la empresa y el estado.

Para una campaña más efectiva, es necesario que tanto el gobierno como la empresa privada le otorguen la importancia debida. Se propone que esta iniciativa sea fortalecida y apoyada por diversos movimientos e instituciones feministas que desde hace varios años ya realizan dicha labor como ORMUSA y la Fundación Friedrich Ebert.

La Unidad de Género del Ministerio de Trabajo tiene hoy en día, una labor de asesoría sin involucrase directamente con las afectadas y/o involucradas, sin embargo, se sugiere que tenga un rol más activo en donde pueda interactuar tanto con las empleadas y los empleados como con el empresario por lo que es primordial que dicha unidad tenga el empoderamiento y autoridad debida.

Se deben de usar diversos métodos para dichas campañas de concientización. El primer paso, es aumentar las frecuencias de las certificaciones del programa de “Sello de Igualdad” que realiza el Ministerio de Trabajo para que en un plazo de máximo cinco años, todas las empresas del sector privado del rubro de servicios este 100% capacitadas y certificadas.

Es necesario, que se destine suficiente presupuesto y recursos para realizar dichas medidas ya que también el Gobierno debe de realizar campañas informativas con el apoyo de las redes sociales (aprovechando el auge de este y el relativo bajo costo que tiene la publicidad en internet).

Ya que ya fue aprobada una Política de cuidados realizada por la Secretaria Técnica de la Presidencia, es importante que se resuma dicha política en un texto de fácil lectura y entendimiento y se reparta a la mayor cantidad de personas posibles.

Dicho resumen se debe de publicar no solamente en línea dado a que no todos tienen acceso a internet, sino se debe de repartir a empresas tanto públicas como privadas, colegios, universidades entre otros. Cada tres meses también se pueden realizar estas campañas de concientización con el apoyo de otros medios como radio, televisión y periódicos.

#### **4.3 Tercera propuesta: Que las auditorías realizadas a programas sociales sean desarrolladas por alumnos universitarios a cambio de horas sociales**

Ante la falta de recursos que pueda tener el gobierno, la propuesta es que las auditorias de cumplimiento del programa “sello de igualdad” y las leyes de “no discriminación laboral” sea realizada por estudiantes universitarios a cambio de sus horas sociales. Incluso también se pueden tomar en cuenta a estudiantes que buscan realizar pasantías (sin goce de sueldo) para adquirir experiencia laboral.

Los Estudiantes deberán de capacitarse previamente. Este entrenamiento puede estar a cargo ya sea de alguna entidad de carácter no gubernamental especialista en el tema (puede ser ORMUSA o el ISDEMU) o por medio de la subcontratación de parte del Ministerio de Trabajo de una capacitadora especialista en temas de género y derechos laborales. y deberán identificar cualquier incumplimiento que se esté realizando dentro de la empresa, incluyendo la contratación de personal influenciado por género y no por experiencia laboral y formación académica como debe de ser según la ley.

Dado a que se ha observado, que los salarios son más bajos para las mujeres que para los hombres a pesar de realizar el mismo tipo de trabajo, los estudiantes también deberán de monitorear los niveles salariales entre mujer y hombre tomando en cuenta sus funciones y cargos. Con estas auditorías, se pretende disminuir tanto las brechas salariales como las brechas ocupacionales.

#### **4.4 Cuarta propuesta: Extender hasta un periodo de un año la inmunidad laboral para mujeres que regresan de su licencia materna**

Recientemente (julio 2018), la Asamblea aprobó una reforma que impide el despido de las mujeres que recién regresan a laborar después de finalizar su permiso de maternidad.

Como se ha visto a lo largo de este trabajo, los despidos al terminar el periodo de maternidad son bastante comunes, y aunque muchos no se llegan a denunciar por desconfianza y miedo, tanto el Estado como los Movimientos Feministas y Organizaciones Pro Mujer, están conscientes que es un problema el cual no se debe de subestimar.

La Ley dicta que la mujer tendrá su trabajo garantizado por un periodo de seis meses después de su periodo de maternidad, es decir, no podrá ser despedida en ese lapso. Sin embargo, se propone que este periodo sea extendido a un año.

Esta propuesta coincide con lo sugerido por las Organizaciones Feministas quienes han solicitado este periodo a la Asamblea Legislativa en diversas ocasiones desde hace varios años.

Es importante enfatizar que cuando se habla de “la garantía del puesto de trabajo” se refiere a que tanto el cargo laboral como el nivel salarial no deberán sufrir ningún tipo de modificación (al menos que sea un aumento salarial o un ascenso laboral) por lo que es esencial que quede

bien establecido y explicado en la Ley. El no cumplimiento, implicara sanciones económicas para la empresa.

Para que esta ley se cumpla, igualmente se deberá tener personas que velen por el cumplimiento y la correcta aplicación. Al igual que en punto anterior, este equipo de personas puede ser conformado por estudiantes debidamente preparados y capacitados que deberán de trabajar de la mano con el Instituto del Seguro Social y el Ministerio de Trabajo para asegurarse de que ninguna mujer haya sido despedida en el primer año después de su maternidad.

La empleada deberá presentarse mensualmente en el Instituto del Seguro Social para firmar y hacer constar que aún sigue laborando en la misma empresa con el mismo (o mayor) salario tal y como hace cuando está en su periodo de maternidad. Posteriormente el alumno universitario, presentará mensualmente este reporte al Ministerio de Trabajo quien será el responsable único de aplicar las medidas necesarias en caso de ser requeridos.

#### **4.5 Quinta propuesta: Establecer un comité de vigilancia que vele por el cumplimiento de las normas y leyes de protección a la mujer**

Se debe establecer un comité de vigilancia conformado tanto por gente del gobierno, como de la empresa privada como de movimientos y organizaciones. Este comité podría estar formado por nueve personas, teniendo tres representantes de la empresa privada, tres del gobierno y tres de organizaciones no gubernamentales de mujeres.

El objetivo principal de este comité seria analizar, discutir y definir los principales obstáculos que enfrenta la mujer en el mercado laboral y monitorear las campañas informativas de la corresponsabilidad social y economía doméstica. En su agenda es primordial el seguimiento constante a las políticas establecidas con respecto a la protección de la mujer.

#### **4.6 Sexta propuesta: Incluir dentro de las licencias maternas a las madres adoptivas**

Es importante tomar en cuenta, dentro de las licencias maternas, a las mujeres que adoptan bebés. Al día de hoy, las mujeres, independientemente de su estado civil, no están protegidas bajo ninguna ley relacionada a la maternidad por lo que no gozan de los mismos privilegios que las madres “naturales”.

Aunque las madres adoptivas no dan pecho, si deben de encargarse de los cuidados de un bebé que va mucho más allá que dar de comer por lo que requiere del mismo tiempo de cuidado que cualquier otra Madre o Padre.

Dado a que, en el país, todas las adopciones son gestionadas vía entidades estatales (es decir, no existen las “adopciones privadas”), es relativamente fácil, llevar un control de adopciones. Las normas y la ley por tanto van a aplicar de igual forma para las adoptantes y van a tener que hacer los mismos procesos para obtener los mismos derechos que las Mujeres que dan a luz de forma natural.

#### **4.7 Séptima propuesta: Crear herramientas de apoyo para que se puedan denunciar cualquier irregularidad y acoso contra las mujeres.**

Se debe de crear más herramientas de apoyo para que las mujeres puedan denunciar cualquier irregularidad o acoso (sexual y laboral) sin sentirse amenazadas. Una de estas herramientas es la creación de un número telefónico que este habilitado y disponible los 365 días del año en horas hábiles.

La afectada podría llamar de forma anónima para denunciar ya sea la empresa donde labora o algún empleado. Este “Call Center” deberá estar atendido por personal contratado por el Ministerio de Trabajo.

No deja también de ser fundamental, la formación, educación y valores que se le enseñan y fomentan a los menores. La raíz de la discriminación y precarización de la mujer viene desde la formación en el hogar.

Por esa razón, es que las campañas de concientización deben también de ir dirigida a familias cuya mayoría brindan una educación “patriarcal”, esta incluye establecer las funciones físicas y emocionales de sus hijas e hijos basados en su género (y no necesariamente en sus preferencias o gustos) generando así la desigualdad en género que se vive en la actualidad y que tanto afecta principalmente a la mujer.

Cabe mencionar el funcionamiento de cada uno de estos procesos, así como sus resultados van a depender de un trabajo armonizado en equipo, así como la voluntad y el seguimiento de todas las entidades involucradas. Como se ha mencionado anteriormente, ya se tiene una legislación base que se presta para dar marcha a la disminución de la brecha entre géneros y así poder llegar al nivel deseado.



## Conclusiones

- A lo largo de la investigación hemos podido ver y conocer los estereotipos que se tienen en relación a los hombres y mujeres en el mercado laboral, que si bien es cierto ha existido un avance en las condiciones de empleabilidad de las mujeres no es lo suficiente como para poder hablar de igualdad laboral pues aún se toman aspectos de género como el tema de la maternidad para las asignaciones de puestos o la contratación de mujeres dentro de las empresas.
- Muchos patronos consideran que los costos relacionados a la contratación de mujeres, es superior con relación a la de los hombres, lo cual suena contradictorio ya que muchas veces los salarios de las mujeres son inferiores al de los hombres incluso realizando el mismo trabajo y teniendo el mismo cargo.

Esto viene dado ya que de manera cultural, social e histórica es considerado que las mujeres son las encargadas del cuidado del hogar y es por ello que aspectos como la maternidad se vuelve en el principal motivo para que una mujer decida ausentarse de su trabajo para desarrollarse en el ámbito personal considerando que a un mediano- largo plazo de ser contratada esta tomara la decisión de convertirse en madre.

- Tal como pudimos conocer en el capítulo 2, en la mayoría de los países de Latinoamérica y del mundo la licencia materna anda alrededor de las 12- 14 semanas las cuales son las recomendadas como mínimas por la OIT y de las cuales en su mayoría la remuneración que recibe la mujer durante dicha licencia es del 100% proveniente del seguro social, lo cual deja por fuera el argumento de que durante dicho periodo la licencia materna eleva los costos de la empresas, ya que tampoco el aporte que cada patrono hace al fondo de dicho seguro se afecta ni por edad o sexo del empleado.
- En el caso particular de El Salvador el periodo de licencia materna es de 4 meses un aproximado de 16 semanas de las cuales el 100% de la remuneración es pagada por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) por medio de los aportes que dan tanto

patronos como empleados dejando así de lado el hecho de que sea El Estado o el patrono quien carguen con los costos totales de la maternidad.

Desde que el empleado es contratado de manera formal en un empresa se le retiene un porcentaje de su salario en concepto de aportaciones al ISSS, por tanto es importante que se tome en cuenta que sean hombres o mujeres a quienes se les retiene la aportación es la misma aunque en su mayoría sea las mujeres quienes hacen uso de dicho fondo durante la maternidad.

- Por medio de entrevista realizadas a personas a cargo de recursos humanos y patronos, el costo de la maternidad no lo ven necesariamente como un tema monetario que afecte en sus ganancias sino más bien viene por las implicaciones que esto conlleva con la contratación de personal para realizar el trabajo de la mujer que se ausenta por meses, el tiempo invertido en capacitar al personal nuevo o existente para realizar el puesto vacante, el recargo de trabajo para el personal existente y dado que esta situación puede provocar que la productividad del resto de los empleados se vea afectada.

Es por ello que en la mayoría de las ocasiones un embarazo dentro de una empresa es considerado como una complicación tanto para la madre como para el resto de los empleados lo cual repercute en la toma de decisiones por parte del patrono para evitar así contratar mujeres en puestos claves o donde se cuenta con poco personal ya que implicaría realizar contrataciones de nuevo personal el cual realizaría únicamente el trabajo durante la licencia materna y no así garantizando una contratación definitiva.

- El Estado de El Salvador ha promovido últimamente diferentes reformas que buscan dar protección y garantizar el periodo de maternidad como una etapa importante y trascendental para la mujer y no verlo únicamente como un problema laboral.

Dichas reformas han permitido que las mujeres puedan contar con un permiso extendido de 4 meses de maternidad el cual el seguro social cubre el 100% del salario, además de promover la lactancia materna a través de que se vuelva obligatorio el derecho de una hora

más dentro de la jornada laboral para amamantar al bebé, se ha promovido los cuartos de lactancia materna y salas cuna dentro de las empresas.

- A la culminación de nuestra tesis aún no se habían publicado los cambios definitivos a realizarse al artículo 113 del código de trabajo por lo cual nos limita a conocer cuáles fueron las reformas definitivas a dicho artículo ya que se observó durante la investigación que la contratación de personal para realizar el trabajo de las mujeres mientras están de maternidad podría generar.

Si bien es cierto no se le pueda despedir a la mujer al menos durante los primeros 6 meses, si pueda ser sustituida en su cargo por otra persona, es por ello que se considera sumamente importante que dicha reforma contemple aspectos los cuales podrían generar malas interpretaciones y ser perjudiciales para las trabajadoras.

- Parte de la investigación realizada durante estos meses ha permitido conocer en gran medida los serios problemas que, aunque no sea visible a primera vista si son de gran importancia y es que la violencia laboral de género tiene un costo social y económico. La mujer afectada sufre un daño tanto emocional como físico que le impide realizar su trabajo de forma debida tanto dentro del ámbito laboral como el doméstico.
- La precarización del empleo femenino no se ha abordado con la seriedad debida tanto de parte de los empresarios como de los funcionarios públicos lo que ha desencadenado precisamente la falta de denuncias formales ante las entidades correspondientes, el miedo y la desconfianza impide que las mujeres denuncien los abusos labores por lo que es indispensable que las autoridades Públicas como el Ministerio de Trabajo y la Procuraduría General de la Republica recuperen su credibilidad.

A su vez, aún existe mucho desconocimiento del tema a pesar de que ya existen diversas campañas de concientización por lo que es necesario diseñar un plan de campañas informativas, contraloría social, seminarios y charlas tanto a empleadas como a

empleadores acerca de la discriminación laboral, la precarización femenina y sus consecuencias.

- El Ministerio de Trabajo al ser la entidad donde más recurre la gente para poner sus denuncias, debe de estar preparado tanto con suficiente personal especializado, así como con presupuesto y sobre todo bastante voluntad para realizar las investigaciones correspondientes.

A su vez, se recomienda que El Salvador ratifique lo antes posible el convenio no. 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos y que fue redactado en el 2011. Aunque este convenio entro en vigor el 5 de septiembre del 2013 en varios Países, este no ha sido ratificado aun por El Salvador.

Dicha ley establece el derecho a “un trabajo decente para todas y todos”. Asimismo, reconoce la contribución significativa del trabajo doméstico a la economía mundial a pesar de que esta sea ignorado por la sociedad en general.

Esta norma busca también mejorar las condiciones de vida de los y las trabajadores domésticos teniendo acceso a los mismos derechos básicos que tienen los trabajadores y las trabajadoras formales. También incorpora medidas para garantizar la protección contra el abuso, el acoso y la violencia.

- Después de analizar todos los datos proporcionados, se puede ver que el victimario es en la mayoría de los casos el Hombre pues este se aprovecha de su posición en la sociedad patriarcal y abusa de su privilegio social. Aunque existen legislaciones para la prevención del acoso laboral en la Ley General de Riesgos en el ámbito laboral, falta especificar con claridad los procedimientos que se debe realizar para atender el acoso laboral como riesgo laboral.

- A su vez, se recomienda que las regulaciones a los derechos laborales femeninas que están dentro de la Ley Especial Integral para una Vida libre de violencia sean incorporadas al Código de Trabajo y todas aquellas normativas relacionadas a lo laboral.
- En relación con el actual proceso de redacción del proyecto del Código Procesal Laboral, se recomienda integrar una ley o normativa enfocada en la protección legal de la mujer. Se sugiere que el acoso laboral se traslade al código penal tal y como ya se hizo con el acoso sexual (artículo 165 del código penal). Esto, dada alto nivel existente de las denuncias y el vacío legal que se tiene en esa área.
- Otra parte es importante desarrollar capacitaciones profundas de forma regular de los procesos judiciales ya que se observa mucho desconocimiento y es precisamente esto lo que ha impedido que se elimine y/o disminuya la discriminación laboral de la mujer, principalmente es esencial que dichas capacitaciones sean tomadas tanto por Procuradores del área laboral como por juzgadores y operadores del sistema de justicia. La sociedad en general debe de sensibilizarse con los derechos de las mujeres.
- A raíz de los diferentes datos, casos y entrevistas realizadas se ha llegado a los resultados antes mencionados, pero se considera de suma importancia hacer efectivo de alguna manera las regulaciones y leyes que amparan a las trabajadoras, pero esto muchas veces es difícil debido al desconocimiento de los derechos que tiene todo trabajador y es por ello que se realiza en base a lo analizado una propuesta que permita la mejora de las condiciones laborales de las mujeres.
- Como parte de las limitaciones que se encontraron durante el proceso de investigación estaban la poca o nula información sobre el tema por parte de las entidades de gobierno lo cual no permite conocer a mayor detalle la situación laboral de muchas mujeres ya que por miedo o ignorancia al tema no reportan a las autoridades competentes los abusos o maltratos que reciben por parte de los patronos; por lo mismo no existe un registro oficial que permita medir las denuncias sobre las violaciones a los derechos de las mujeres trabajadoras durante el proceso de maternidad.

- Al igual se pudo constatar que no se cuenta con encuestas que permitan medir el tiempo que se le dedica al trabajo del hogar y quizás de las limitaciones más importantes radicaron en que durante la investigación se realizaron muchas reformas y modificaciones de leyes en pro de las mujeres en proceso de maternidad que por el tiempo que tardarían en entrar en vigencia no nos permitió medir el impacto que estas tendrían tanto en las trabajadoras, patrono y el Estado en sí.
- Pero dada la última limitación mencionada se da la apertura que se pueda utilizar esta investigación como base para poder medir, analizar y concretizar el impacto que generara a las políticas laborales en la sociedad salvadoreña y si estas realmente benefician a las trabajadoras o existen vacíos legales que las dejen desprotegidas.
- Para finalizar una de las recomendaciones que como grupo realizamos es promover e implementar de manera gradual parte de las recomendaciones que han surgido de la investigación para minimizar dentro de lo que cabe el impacto tanto económico, social como emocional que genera para una mujeres el hecho de querer realizarse en su vida personal al convertirse en madre y el miedo que a esta le genera perder su trabajo durante el proceso.

## Bibliografía

- Abramo, L. (s.f.). Costos laborales de hombres y mujeres en países de América Latina: mitos y realidad. OIT.
- Acuña Santibáñez, L. A., Guajardo Alarcón, C. A., & Morán Hernández, G. G. (2010). Evaluación económica del costo de la maternidad: un estudio sobre la extensión del post-natal. Chile.
- Aguirre, R. (s.f.). Familias como proveedoras de servicio de cuidados. Montevideo, Uruguay.
- Alfaro, X. (31 de Mayo de 2018). Diputados aprueban ley especial para instalación de salas cuna en centros de trabajo. El Diario de Hoy, págs. <https://www.elsalvador.com/noticias/nacional/486653/diputados-aprueban-ley-especial-para-instalacion-de-salas-cuna-en-centros-de-trabajo/>.
- Banco Mundial . (2012). «Panorama general», Informe sobre el Desarrollo Mundial 2012: Igualdad de género y desarrollo. Washington, DC.
- BBC MUNDO. (12 de Agosto de 2015). Cuáles son los mejores y peores países para los permisos de maternidad. Recuperado el 22 de Mayo de 2018, de BBC mundo: [http://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/08/150806\\_permisos\\_maternidad\\_mundo\\_jm](http://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/08/150806_permisos_maternidad_mundo_jm)
- Calderón, B. (31 de Mayo de 2018). Asamblea aprueba ley de salas cunas para hijos de trabajadores ¿A quiénes excluye y a quiénes beneficia? La Prensa Grafica, págs. <https://www.laprensagrafica.com/elsalvador/Asamblea-aprueba-ley-de-salas-cunas-para-hijos-de-trabajadores-A-quienes-excluye-y-a-quienes-beneficia-20180531-0150.html>.
- Carrasco, C. (2001). La sostenibilidad de la vida humana ¿Un asunto? Mientras Tanto, Nº 82, otoño-invierno, 1-27.
- Carrasco, C. e. (1991). El trabajo doméstico y la reproducción social,. Serie Estudios n. 28. Código de Trabajo. (2015). Reforma del artículo 309. San Salvador, El Salvador: Diario Oficial.
- Comisión Interamericana de la Mujer. (2011). Advancing gender equality in the context of decent work. Washington D.C.
- Federici, S. (2010). Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria. Madrid, España: Traficantes de Sueños.
- Fraser, N. (2016). Las contradicciones del Capital y los Cuidados. New Left review 100, sept-oct, 111-132.

- Fundación Pilares. (2014). Cuidar, cuidarse y sentirse bien: Guía para personas cuidadoras según el modelo de Atención Integral y Centrada en la Persona.
- Giagnoni, V. R. (2011). ¿La maternidad castigada? Discriminación y malos tratos. Santiago, Chile.
- Harding, S. (1986). The Science Question in Feminism. New York.
- Heap, L. (Junio de 2001). Protección de la maternidad, convenio OIT no. 183. Recuperado el 27 de Mayo de 2018, de [http://albalactanciamaterna.org/wp-content/uploads/OIT-183-Protecci%C3%B3n\\_de\\_la\\_maternidad.pdf](http://albalactanciamaterna.org/wp-content/uploads/OIT-183-Protecci%C3%B3n_de_la_maternidad.pdf)
- Jacobsen, J. P. (1994). The Economics of Gender. Cambridge.
- Kurczyn Villalobos, P. (2001). Derechos de las mujeres trabajadoras. México: Cámara de diputados. LVIII-UNAM, 2° ed.
- Ley de promoción, protección y apoyo a la Latancia materna. (12 de Agosto de 2013). ASAMBLEA LEGISLATIVA. Recuperado el 25 de Mayo de 2018, de [https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117\\_073351570\\_archivo\\_documento\\_legislativo.pdf](https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_073351570_archivo_documento_legislativo.pdf)
- Mendoza, A. (28 de Junio de 2018). Salvadoreñas que vuelvan al trabajo tras maternidad tendrán fuero laboral de seis meses. La Prensa Grafica, págs. <https://www.laprensagrafica.com/elsalvador/Salvadorenas-que-vuelvan-al-trabajo-tras-maternidad-tendran-fuero-laboral-de-seis-meses-20180626-0071.html>.
- Montoya, A. (s.f.). Economía Crítica. San Salvador, El Salvador: Editoriales Críticos.
- OIT. (16 de Febrero de 1998). ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Recuperado el 22 de Mayo de 2018, de [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_008946/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008946/lang--es/index.htm)
- OIT. (2008). 18ª Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo. Ginebra.
- OIT. (2009). La igualdad de género como eje del trabajo decente. Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo 98 reunión. Ginebra.
- OIT. (2010). La Maternidad en el Trabajo. Ginebra.
- OIT. (2011). Legislación y jurisprudencia comparadas sobre derechos laborales de las mujeres: Centroamérica y República Dominicana. San José, Costa Rica.
- OIT. (2014). Diagnóstico: Igualdad de género en los Institutos de Formación Profesional de América Central y República Dominicana.
- OIT. (2014). La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo. Ginebra.



- OIT. (2016a). Informe Mundial sobre Salarios 2016/17: La desigualdad salarial en el lugar de trabajo. Ginebra.
- OIT. (2016b). Las Mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016. Ginebra.
- OIT. (2018). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias del empleo femenino 2018. Ginebra.
- OIT. (s.a.). Promover la igualdad entre hombre y mujeres en el trabajo: Una cuestión de principios.
- OIT, ACT/EMP. (2017). La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe. Ginebra.
- ONU Mujeres. (2017). Mujeres en América Latina y el Caribe 2017: Transformar las economías para realizar los derechos. Panamá.
- Pérez Orozco, A. (2005). Economía del Género y Economía Feminista ¿Conciliación o ruptura? Revista Venezolana de Estudios de la Mujer, 43-64.
- Power, M. (2003). Social Provisioning as a Starting Point for Economic. University of Massachusetts.
- Rodríguez Enríquez, C. (2005). Economía del Cuidado y Política Económica: Una aproximación a sus interrelaciones. CEPAL.
- Salvador, S., & de los Santos, D. (2016). Economía del cuidado, relaciones de trabajo y normas internacionales. FES Sindical.
- Salvador, S., & Espino, A. (2013). El sistema nacional de cuidados: una apuesta del bienestar, la igualdad y el desarrollo.
- Valenzuela Feijóo, J. (1997). Cinco dimensiones del modelo Neoliberal. Política y cultura, Núm. 8, 16.

## Anexos

### Anexo 1

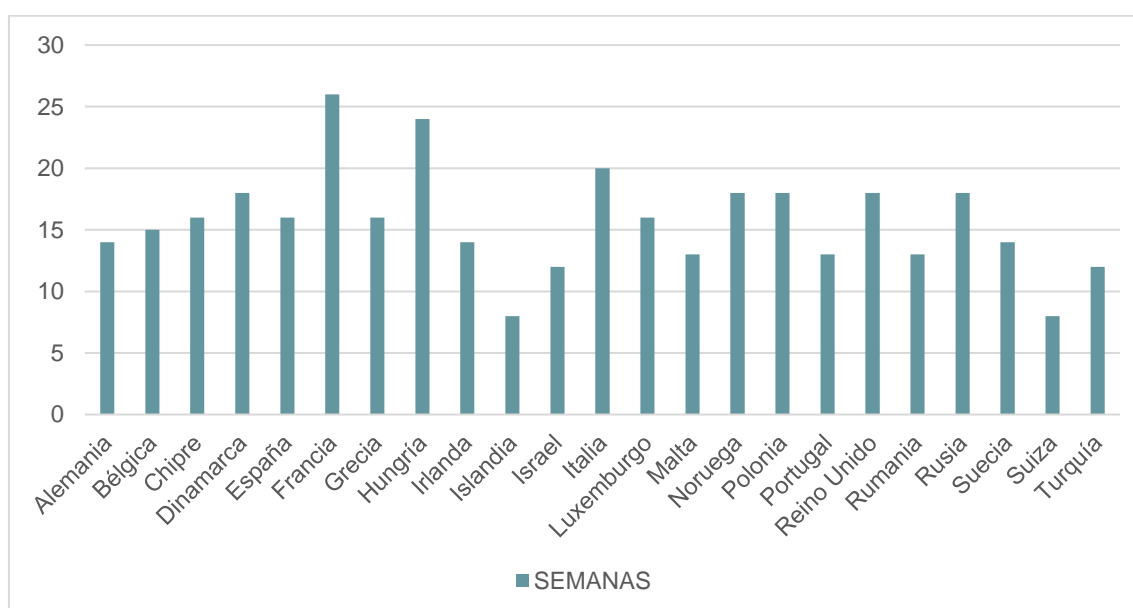
#### Tasa de crecimiento poblacional El Salvador (2010-2017)

Año	Crecimiento de la población urbana (% anual)	Crecimiento de la población rural (% anual)	Crecimiento de la población (% anual)
2010	1.2	-1.0	0.4
2011	1.2	-1.0	0.5
2012	1.2	-1.0	0.5
2013	1.2	-0.9	0.5
2014	1.2	-0.9	0.5
2015	1.2	-0.9	0.5
2016	1.2	-0.9	0.5
2017	1.2	-0.9	0.5

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Banco Mundial

### Anexo 2

#### Tiempo de licencia materna en Europa (En semanas)



Fuente: Elaboración propia en base al informe de la OIT de 1998

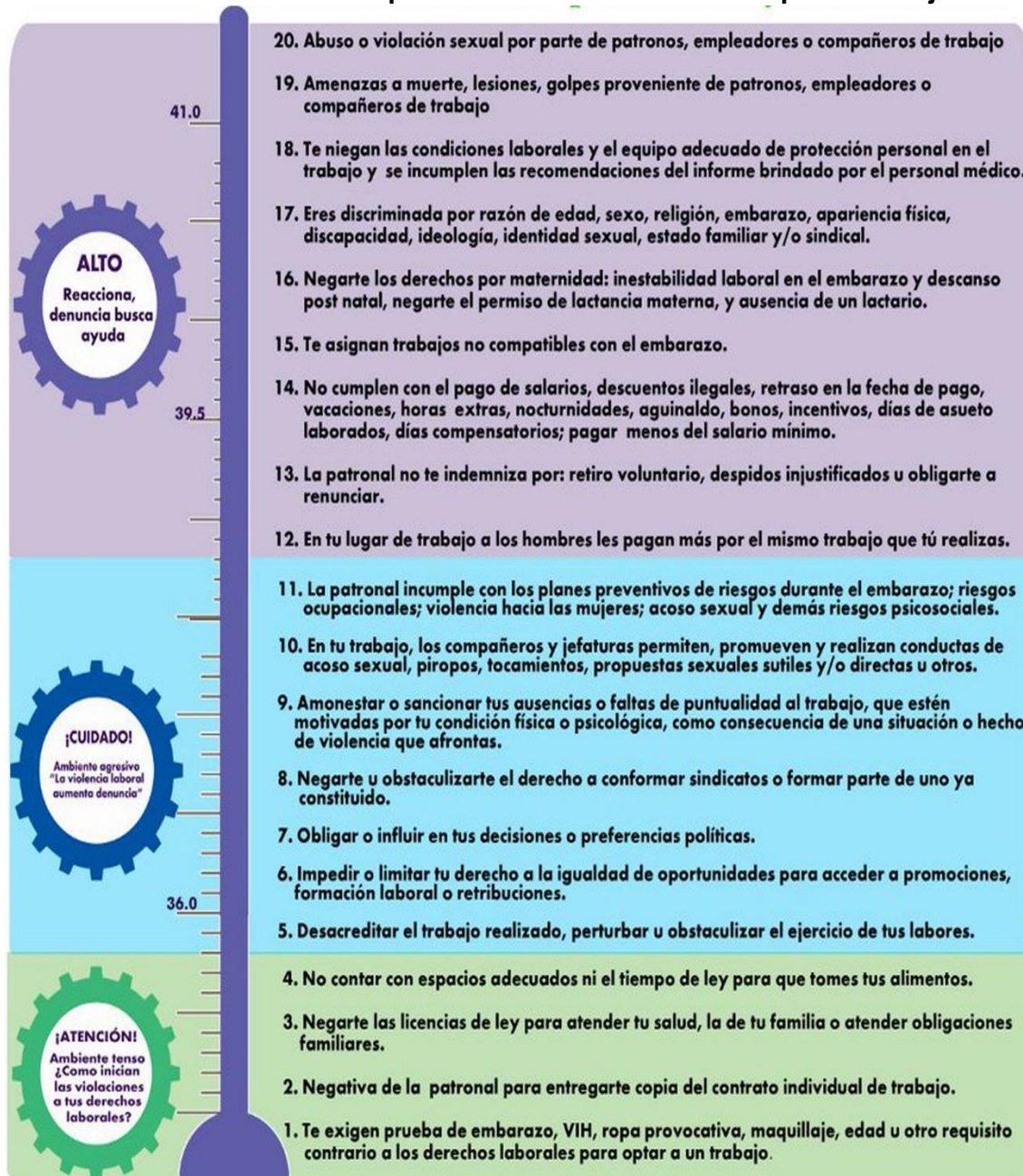
### Anexo 3

PAIS	TIEMPO DE LICENCIA MATERNA	REMUNERACION	¿QUIÉN PAGA?
Alemania	14	100%	S.S. hasta monto máximo; empleador cubre diferencia
Bélgica	15	82% durante 30 días; 75% desde entonces	Seguridad social
Chipre	16	75%	Seguridad social
Dinamarca	18	100%; la madre o el padre pueden tomar 10 semanas suplement.	Seguridad social
España	16	100%	Seguridad social
Francia	26	100%	Seguridad social
Grecia	16	75%	Seguridad social
Hungría	24	100%	Seguridad social
Irlanda	14	70% o subsidio fijo	Seguridad social
Islandia	8	Subsidio uniforme	Seguridad social
Israel	12	75%	Seguridad social
Italia	20	80%	Seguridad social
Luxemburgo	16	100%	Seguridad social
Malta	13	100%	Seguridad social
Noruega	18	100%; el padre o la madre pueden tomar 26 semanas pagadas adicionales	Seguridad social
Polonia	18	100%	Seguridad social
Portugal	13	100%	Seguridad social
Reino Unido	18	90% durante 6 semanas; subsidio fijo desde	Seguridad social
Rumania	13	50%-94%	Seguridad social
Rusia	18	100%	Seguridad social
Suecia	14	Licencia parental de 450 días: 75% durante 360 días; subsidio fijo durante 90 días restant.	Seguridad social
Suiza	8	100%	Empleador
Turquía	12	67%	Seguridad social

Fuente: Elaboración propia en base al informe de la OIT de 1998

## Anexo 4

### Violentómetro Laboral. Empleo decente libre de violencia para las mujeres



MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL -MTPS-  
GOBIERNO DE  
**EL SALVADOR**  
UNANIMOS PARA CRECER



MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL -MTPS-

Fuente: Elaborado por MTPS

## **Anexo 5**

### **Entrevista a Lic. Julia Aguilar/ Fundación Friedrich Ebert**

1. En base a lo que ustedes han podido analizar y estudiar ¿Por qué hay una mayor cantidad de contratación de mujeres en el sector servicios (que hombres)?
2. Como Fundación, ¿Qué propuesta han hecho ustedes para mejorar la condición femenina laboral? ¿Trabajan ustedes con alguna entidad ya sea pública o privada?
3. ¿Cuáles son según su criterio los mayores avances en los últimos años que ha habido con respecto a la no discriminación femenina?
4. ¿De qué forma se ve afectado el rendimiento de la mujer dentro de su trabajo remunerado?
5. De acuerdo a lo que ustedes han podido observar, ¿Cuáles son las leyes/normas que más se incumplen en la empresa privada con respecto a la última ley de maternidad aprobada en 2013?

## **Anexo 6**

### **Entrevista a Lic. Ally Alvarenga / Secretaria Técnica de la Presidencia**

1. Se sabe que, desde el año pasado, ustedes han estado trabajando en una política de cuidados que se pretende aprobar este año, ¿Cuáles son las bases de esta?
2. ¿Qué nivel de compromiso y apertura ha observado usted en las instituciones públicas con respecto al tema de la Economía de los cuidados?
3. ¿Cuáles son de acuerdo a su criterio, los principales desafíos que tiene El Salvador con respecto a esta política?

## **Anexo 7**

### **Cuestionario a Ing. Carmen Urquilla/ ORMUSA**

1. A pesar de existir ciertos avances en cuestión de leyes a favor de la igualdad en género, es evidente que la división sexual del trabajo sigue bastante marcada en los Países de la región, resultado en una precarización en el empleo femenino, ¿A qué factores cree que se deban?
2. Estadísticas muestran que en el sector servicios hay mayor contratación de mujeres que de hombres, ¿A qué factores cree usted que se deba eso?
3. ¿Existe alguna otra entidad en el País (aparte del ministerio de trabajo) que vela por el cumplimiento de la ley de lactancia materna?

4. Muchos empresarios deciden no contratar mujeres en edad reproductiva y/o con hijos menores para cargos de alto rango, ya que creen que su productividad es menor que la de un hombre a pesar de que estudios han demostrado que las mujeres que son Madres son más productivas que las que no son Madres ya que saben distribuir mejor su tiempo.

Esto es causado en gran parte por una ausencia de una corresponsabilidad social. ¿Cuál sería el primer paso según usted, que se debería de dar, para lograr cambiar la falsa creencia de la baja productividad de la mujer en edad reproductiva

5. ¿Qué acciones propondría usted debería de tener el Gobierno para ayudar a crear conciencia en la sociedad en general acerca de la valorización económica y social de la economía de los cuidados?

### **Anexo 8**

#### **Cuestionario a Lic. Ana Yanci Guzmán / Ministerio de Trabajo**

- 1) ¿Qué metodología ocupa el Ministerio de Trabajo para velar por el cumplimiento laboral de las mujeres? Entre ellas, la ley de maternidad y la no discriminación laboral y salarial
- 2) Según sus observaciones cuales son las leyes/normas que más se incumplen en el sector servicio?
- 3) ¿Tienen algún reporte disponible en donde se vea alguna tabla comparativa en donde se pueda ver la brecha de puestos gerenciales o de alto rango asignado a hombres y mujeres, así como de salarios?

- 4) Dado que lo que buscamos es demostrar que las mujeres no son menos productivas que los hombres al ser Madres, ¿Existe alguna medición actualmente disponible de la productividad laboral de mujeres y hombres?
  
- 5) ¿Hay alguna acción concreta que el Ministerio este realizando para combatir de manera más profunda la discriminación laboral hacia las Mujeres?

### **Anexo 9**

#### **Entrevista sobre Costos asociados a licencia materna dirigida a persona encargada de Recursos Humanos**

1. ¿En qué costos se ha visto envuelta la empresa?
  
2. Al verse en la necesidad de contratar a una nueva persona para cubrir el puesto de una mujer en estado de embarazo, ¿Los costos salariales se han visto significativamente afectados?
  
3. ¿Qué aspectos toman en cuenta a la hora de contratar a una persona?
  
4. ¿Es importante el género de la persona?
  
5. A partir de la situación por la que atraviesa la empresa, ¿Los aspectos que toman en cuenta se podrían ver afectados? ¿Por qué?
  
6. ¿Considera que la empresa cuenta con las instalaciones adecuadas para una sala cuna?



7. En su opinión, a las personas que desean aplicar a un puesto dentro de la empresa ¿Se les deberían de hacer preguntas personales como si planean casarse en el corto plazo o si planean tener hijos en el corto plazo? ¿Son preguntas válidas para hombres y mujeres o solo para mujeres?

## **Anexo 10**

### **Entrevista sobre Costos asociados a licencia materna dirigida a gerente general de empresa**

1. ¿Considera que los costos de la empresa se han visto significativamente incrementados?
2. A partir de la situación en la que se encuentra la empresa, ¿Considera que los aspectos que se toman en cuenta a la hora de contratar a una persona se verán afectados? Es decir, ¿Afectará en la solicitud de una mujer?
3. En su opinión, a las personas que desean aplicar a un puesto dentro de la empresa ¿Se les deberían de hacer preguntas personales como si planean casarse en el corto plazo o si planean tener hijos en el corto plazo? ¿Son preguntas válidas para hombres y mujeres o solo para mujeres?
4. En su opinión, ¿Es importante una mayor participación de los hombres en el hogar? ¿Por qué?
5. ¿Se debería de ampliar el plazo de licencia por paternidad?

6. ¿Existe alguna diferencia de trabajar con mujeres que con hombres?
  
7. Desde el punto de vista como Gerente General, ¿Se debería de tener igual porcentaje de mujeres y hombres dentro de cada departamento?
  
8. ¿Considera que los puestos claves deberían de ocuparlos solamente hombres para que no se vean afectados?
  
9. ¿Evalúa de manera positiva que la nueva reforma en la que prohíbe el despido de la mujer durante 6 meses a partir de su retorno a su lugar de trabajo?

**Anexo 11**  
**Ocupados por sector ocupacional y género**  
**El Salvador: 2010-2017**

2010															
Género	Sector	t. Ganader. C	Pesca	ac. Minas y Ca	ustria Manu	st. Elec. Gas	Construc.	Hoteles Res.	Almacena.	d. Financiera	st. Publica y U	Enseñanza	Comunales S	con serv dor	Otros
Hombres	Formal	29141	548	146	98972	6776	32860	95309	39998	60775	55364	21433	32807	65	334
	Informal	70263	3867	151	51110	423	49285	134866	34637	9890	48	184	13335	118	0
Mujeres	Formal	7796	190	175	66405	1087	2756	66533	8486	36294	26658	48540	39296	0	370
	Informal	5394	293	0	73185	150	1213	262024	1622	4429	0	102	53489	1415	0
2011															
Género	Sector	t. Ganader. C	Pesca	ac. Minas y Ca	ustria Manu	st. Elec. Gas	Construc.	Hoteles Res.	Almacena.	d. Financiera	st. Publica y U	Enseñanza	Comunales S	con serv dor	Otros
Hombres	Formal	31711	372	289	96739	8754	35057	93700	38964	67691	54780	23227	34867	0	179
	Informal	72202	4485	46	55775	47	45419	140780	39917	8824	27	161	12323	0	0
Mujeres	Formal	9420	40	92	70451	1575	2716	63159	9445	36950	28752	43749	40569	0	348
	Informal	6039	298	0	67780	118	126	259661	1939	5045	0	866	48730	0	0
2012															
Género	Sector	t. Ganader. C	Pesca	ac. Minas y Ca	ustria Manu	st. Elec. Gas	Construc.	Hoteles Res.	Almacena.	d. Financiera	st. Publica y U	Enseñanza	Comunales S	con serv dor	Otros
Hombres	Formal	28344	573	227	104913	6554	32808	98451	39844	62160	57135	27839	38133	0	233
	Informal	75781	4491	148	58737	456	50849	143383	37780	12098	146	406	11199	308	0
Mujeres	Formal	9631	294	0	67596	2000	1895	61500	11053	37449	29830	43969	44835	0	0
	Informal	4584	220	0	73306	0	298	281217	2486	5549	0	1095	54326	380	0
2013															
Género	Sector	t. Ganader. C	Pesca	ac. Minas y Ca	ustria Manu	st. Elec. Gas	Construc.	Hoteles Res.	Almacena.	d. Financiera	st. Publica y U	Enseñanza	Comunales S	con serv dor	Otros
Hombres	Formal	26364	767	475	104858	6663	37270	105701	38808	76290	63176	25600	38551	0	666
	Informal	72496	4884	163	46112	1394	51434	146797	33172	10207	0	422	16467	268	0
Mujeres	Formal	7121	0	0	67605	780	2041	69675	7688	39926	31282	48543	45518	0	450
	Informal	4893	428	0	71532	57	81	291466	1687	7439	0	840	56197	649	0
2014															
Género	Sector	t. Ganader. C	Pesca	ac. Minas y Ca	ustria Manu	st. Elec. Gas	Construc.	Hoteles Res.	Almacena.	d. Financiera	st. Publica y U	Enseñanza	Comunales S	con serv dor	Otros
Hombres	Formal	29185	443	505	96142	9164	38291	119365	44749	64402	64763	25247	39697	0	95
	Informal	61890	4796	153	56860	470	50813	145214	33056	14820	0	197	18902	0	0
Mujeres	Formal	6231	39	0	72434	1873	2192	85520	11005	36600	30806	45175	53359	0	338
	Informal	5085	343	0	74065	104	202	282835	2057	4109	107	538	47063	278	0
2015															
Género	Sector	t. Ganader. C	Pesca	ac. Minas y Ca	ustria Manu	st. Elec. Gas	Construc.	Hoteles Res.	Almacena.	d. Financiera	st. Publica y U	Enseñanza	Comunales S	con serv dor	Otros
Hombres	Formal	49693	866	64	101823	9210	36437	133845	51376	73735	57298	26296	44041	694	103
	Informal	35770	3531	68	67063	991	55732	133959	37953	10586	43	123	12252	1569	0
Mujeres	Formal	9428	170	0	75436	2899	2896	137022	11708	35179	28307	40356	48966	273	426
	Informal	2449	298	0	80812	400	627	222014	1134	4810	283	1442	35675	6044	0

2016															
Género	Sector	t. Ganader. C	Pesca	ac. Minas y Ca	ustria Manu	st. Elec. Gas	Construc.	Hoteles Res.	Almacena. d.	Financiera	st. Publica y U	Enseñanza	Comunales	con serv dor	Otros
Hombres	Formal	45386	509	363	111687	9044	39672	133837	47670	81098	52117	24467	42454	49	236
	Informal	41156	4425	0	58730	713	53228	130526	35914	12501	0	200	15531	743	0
Mujeres	Formal	5427	59	34	71325	1215	1987	148432	10901	42762	25065	38110	41387	91	350
	Informal	3569	401	0	68341	257	106	237381	2386	4031	0	575	46655	5918	0
2017															
Género	Sector	t. Ganader. C	Pesca	ac. Minas y Ca	ustria Manu	st. Elec. Gas	Construc.	Hoteles Res.	Almacena. d.	Financiera	st. Publica y U	Enseñanza	Comunales	con serv dor	Otros
Hombres	Formal	48991	964	482	109304	7270	36049	137769	45233	72511	54243	20507	34170	0	301
	Informal	38432	5069	0	58604	274	60948	129903	35672	8410	118	175	17645	849	0
Mujeres	Formal	5971	26	0	70671	1841	2644	144787	7477	40973	25490	41061	39219	163	240
	Informal	2628	213	0	70518	776	471	233853	2171	3672	88	1530	42791	9943	0

Elaboración propia en base a datos de EHPM 2010-2017 de Digestyc

## Anexo 12

### Porcentaje de ocupación por sector ocupacional y género

**2010**

Género	Sector	Agrícola	Industria	Servicios
Hombres	Formal	6.26%	20.89%	72.86%
	Informal	20.13%	13.92%	65.94%
Mujeres	Formal	2.62%	21.86%	75.52%
	Informal	1.41%	18.15%	80.44%

**2011**

Género	Sector	Agrícola	Industria	Servicios
Hombres	Formal	6.60%	19.95%	73.45%
	Informal	20.18%	14.69%	65.13%
Mujeres	Formal	3.08%	22.96%	73.96%
	Informal	1.62%	17.35%	81.02%

**2012**

Género	Sector	Agrícola	Industria	Servicios
Hombres	Formal	5.82%	21.15%	73.04%
	Informal	20.28%	14.88%	64.84%
Mujeres	Formal	3.11%	0.09%	96.80%
	Informal	1.13%	17.31%	81.55%

**2013**

Género	Sector	Agrícola	Industria	Servicios
Hombres	Formal	5.17%	20.06%	74.78%
	Informal	20.16%	12.06%	67.78%
Mujeres	Formal	2.22%	21.09%	76.69%
	Informal	1.22%	16.43%	82.34%

**2014**

Género	Sector	Agrícola	Industria	Servicios
Hombres	Formal	5.57%	18.17%	76.27%
	Informal	17.22%	14.73%	68.05%
Mujeres	Formal	1.81%	20.96%	77.23%
	Informal	1.30%	17.77%	80.93%

**2015**

Género	Sector	Agrícola	Industria	Servicios
Hombres	Formal	8.64%	17.40%	73.96%
	Informal	9.95%	1.00%	89.05%
Mujeres	Formal	2.44%	19.19%	78.37%
	Informal	0.77%	22.70%	76.53%

**2016**

Género	Sector	Agrícola	Industria	Servicios
Hombres	Formal	7.80%	19.04%	73.17%
	Informal	12.89%	16.61%	70.51%
Mujeres	Formal	1.42%	18.43%	80.15%
	Informal	1.07%	18.49%	80.44%

**2017**

Género	Sector	Agrícola	Industria	Servicios
Hombres	Formal	8.80%	19.34%	71.87%
	Informal	12.22%	16.46%	71.33%
Mujeres	Formal	1.58%	18.57%	79.85%
	Informal	0.77%	19.13%	80.10%

Elaboración propia en base a datos de EHPM 2010-2017 de Digestyc

**Anexo 13**  
**Ocupados del área Urbana por grupo ocupacional y género**  
**El Salvador: 2010-2017**

Grupo ocupacional	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
FUERZAS ARMADAS	1,964	0	3546	30	3,369	82	3,300	60	2,305	48	2,685	43	4,553	0	2,924	95
DIRECTORES, FUNCIONARIOS	16,876	6,750	17617	10037	20,456	11,947	25,967	20,848	22,794	14,917	22,430	15,592	27,189	14,792	26,349	12,742
PROFESIONALES, CIENT. E INTELEC.	47,485	47,472	50346	44632	52,373	42,721	55,834	44,235	51,576	45,115	60,851	44,896	55,418	38,719	46,837	39,775
TECNICOS Y PROFES. NIVEL MEDIO	74,166	74,049	71290	65890	75,269	78,011	73,949	69,751	67,895	75,193	64,489	69,357	61,121	62,957	55,094	60,378
EMPLEADOS DE OFICINA	42,240	62,644	46429	61238	47,083	59,859	50,716	55,054	55,957	57,398	53,694	50,072	49,380	54,661	52,063	51,757
COMERCIANTE Y TRAB. SERVICIOS	115,717	275,746	118801	275218	125,704	287,618	180,218	332,601	186,425	332,127	200,416	343,719	211,405	373,549	200,690	373,587
TRAB. AGROPEC. Y PESQUEROS	42,849	2,949	46583	3964	51,468	2,976	48,534	3,162	40,168	3,022	41,080	4,427	37,759	2,776	40,919	1,328
ARTESANOS Y OPERARIOS	176,673	73,450	180426	67409	191,774	73,678	186,519	77,130	201,039	80,897	197,528	88,326	200,366	74,256	202,347	79,006
OPERADORES MAQUINARIAS	97,048	35,913	103619	38799	95,651	37,573	95,267	36,282	111,513	43,352	115,356	45,204	112,115	39,742	125,657	39,633
TRAB. NO CALIFICADOS	231,369	187,034	232506	185509	236,726	201,153	194,788	186,324	184,849	181,403	192,919	151,131	192,766	172,652	179,504	158,803
TOTAL	846,387	766,007	871,163	752,726	899,873	795,618	915,092	825,447	924,521	833,472	951,448	812,767	952,072	834,104	932,384	817,104

Elaboración propia en base a datos de EHPM 2010-2017 de Digestyc





## Anexo 15

### Base de datos empleadas y empleados de empresa 2

MES	HIJOS	Sexo	Hijos	JENTA	ASIGNADO	RECUPERADO	%	SALARIO	BONO	XTRAS ME	BAJADAS I	AS LABORA	DADES DEL T
DICIEMBRE	0	Hombre	Sin Hijos	2638	\$ 76,758.09	\$ 60,362.81	79%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	0
DICIEMBRE	1	Mujer	Con Hijos	2635	\$ 71,911.14	\$ 62,495.36	87%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	105
DICIEMBRE	0	Mujer	Sin Hijos	3348	\$ 87,194.61	\$ 74,987.36	86%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	90
DICIEMBRE	0	Hombre	Sin Hijos	2634	\$ 71,297.78	\$ 60,453.95	85%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	0
DICIEMBRE	1	Hombre	Con Hijos	2632	\$ 72,229.04	\$ 62,917.91	87%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	60
DICIEMBRE	2	Mujer	Con Hijos	2634	\$ 85,566.63	\$ 75,064.54	88%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	120
DICIEMBRE	1	Mujer	Con Hijos	2652	\$ 70,363.13	\$ 61,222.49	87%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	120
DICIEMBRE	0	Hombre	Sin Hijos	2634	\$ 71,249.09	\$ 62,237.81	87%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	0
DICIEMBRE	0	Mujer	Sin Hijos	2632	\$ 89,927.59	\$ 80,242.09	89%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	0
NOVIEMBRE	0	Hombre	Sin Hijos	3348	\$ 88,838.53	\$ 75,474.36	85%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	0
NOVIEMBRE	1	Mujer	Con Hijos	3347	\$ 88,749.09	\$ 74,415.49	84%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	105
NOVIEMBRE	0	Mujer	Sin Hijos	3348	\$ 87,194.61	\$ 73,304.55	84%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	90
NOVIEMBRE	0	Hombre	Sin Hijos	3356	\$ 85,533.26	\$ 72,225.69	84%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	0
NOVIEMBRE	1	Hombre	Con Hijos	3348	\$ 87,522.49	\$ 73,379.62	84%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	60
NOVIEMBRE	2	Mujer	Con Hijos	3347	\$ 91,320.54	\$ 77,758.16	85%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	120
NOVIEMBRE	1	Mujer	Con Hijos	3347	\$ 90,434.71	\$ 76,177.84	84%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	120
NOVIEMBRE	0	Hombre	Sin Hijos	3349	\$ 86,794.30	\$ 72,825.90	84%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	0
NOVIEMBRE	0	Mujer	Sin Hijos	3345	\$ 86,510.95	\$ 72,480.55	84%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	0
OCTUBRE	0	Hombre	Sin Hijos	3258	\$ 86,669.03	\$ 75,000.99	87%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	0
OCTUBRE	1	Mujer	Con Hijos	3289	\$ 89,156.60	\$ 78,897.28	88%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	105
OCTUBRE	0	Mujer	Sin Hijos	3344	\$ 89,014.16	\$ 77,978.33	88%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	90
OCTUBRE	0	Hombre	Sin Hijos	3286	\$ 86,322.43	\$ 74,629.62	86%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	0
OCTUBRE	1	Hombre	Con Hijos	3203	\$ 87,049.02	\$ 78,034.40	90%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	60
OCTUBRE	2	Mujer	Con Hijos	3269	\$ 86,280.98	\$ 75,807.79	88%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	120
OCTUBRE	1	Mujer	Con Hijos	3294	\$ 87,554.64	\$ 76,060.18	87%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	120
OCTUBRE	0	Hombre	Sin Hijos	3260	\$ 86,645.85	\$ 76,360.21	88%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	0
OCTUBRE	0	Mujer	Sin Hijos	3238	\$ 89,711.74	\$ 79,264.61	88%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	0
SEPTIEMBRE	0	Hombre	Sin Hijos	3318	\$ 84,515.13	\$ 71,788.35	85%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	0
SEPTIEMBRE	1	Mujer	Con Hijos	3319	\$ 88,106.36	\$ 77,280.97	88%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	105
SEPTIEMBRE	0	Mujer	Sin Hijos	3318	\$ 87,482.25	\$ 76,200.65	87%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	90
SEPTIEMBRE	0	Hombre	Sin Hijos	3321	\$ 87,476.86	\$ 76,700.36	88%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	0
SEPTIEMBRE	1	Hombre	Con Hijos	3318	\$ 87,531.82	\$ 75,421.59	86%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	60
SEPTIEMBRE	2	Mujer	Con Hijos	3319	\$ 91,436.99	\$ 77,979.06	85%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	120
SEPTIEMBRE	1	Mujer	Con Hijos	3318	\$ 91,318.78	\$ 80,581.96	88%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	120
SEPTIEMBRE	0	Hombre	Sin Hijos	3317	\$ 88,117.48	\$ 75,767.04	86%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	0
SEPTIEMBRE	0	Mujer	Sin Hijos	3319	\$ 86,564.02	\$ 74,980.31	87%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	0
AGOSTO	0	Hombre	Sin Hijos	3393	\$ 87,817.56	\$ 77,654.83	88%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	0
AGOSTO	1	Mujer	Con Hijos	3389	\$ 91,383.50	\$ 81,632.39	89%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	105
AGOSTO	0	Mujer	Sin Hijos	3416	\$ 89,711.54	\$ 80,412.84	90%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	90
AGOSTO	0	Hombre	Sin Hijos	3428	\$ 90,878.25	\$ 81,153.11	89%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	0
AGOSTO	1	Hombre	Con Hijos	3399	\$ 89,444.36	\$ 80,009.08	89%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	60
AGOSTO	2	Mujer	Con Hijos	3402	\$ 91,140.32	\$ 80,319.02	88%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	120
AGOSTO	1	Mujer	Con Hijos	3389	\$ 87,339.35	\$ 77,785.02	89%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	120
AGOSTO	0	Hombre	Sin Hijos	3372	\$ 88,548.53	\$ 78,922.26	89%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	0
AGOSTO	0	Mujer	Sin Hijos	3438	\$ 91,032.27	\$ 81,223.61	89%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	0
JULIO	0	Hombre	Sin Hijos	2772	\$ 73,384.39	\$ 63,088.81	86%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	0

DE TRNASI	HORAS TOTAL	% TRABAJADO	% ACT HOGA	TRANSPORT	Descanso	Monto Horas Extra	salario Bruto	ISSS	AFF	RIO DEPOSIT	% Retorno
60	480	39%	0%	13%	49%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	158.02
60	480	39%	22%	13%	27%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	163.60
30	480	39%	19%	6%	36%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	196.30
60	480	39%	0%	13%	49%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	158.26
90	480	39%	13%	19%	30%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	164.71
90	480	39%	25%	19%	18%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	196.50
90	480	39%	25%	19%	18%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	160.27
60	480	39%	0%	13%	49%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	162.93
60	480	39%	0%	13%	49%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	210.06
60	480	39%	0%	13%	49%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	197.58
60	480	39%	22%	13%	27%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	194.80
30	480	39%	19%	6%	36%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	191.90
60	480	39%	0%	13%	49%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	189.07
90	480	39%	13%	19%	30%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	192.09
90	480	39%	25%	19%	18%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	203.56
90	480	39%	25%	19%	18%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	199.42
60	480	39%	0%	13%	49%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	190.64
60	480	39%	0%	13%	49%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	189.74
60	480	39%	0%	13%	49%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	196.34
60	480	39%	22%	13%	27%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	206.54
30	480	39%	19%	6%	36%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	204.13
60	480	39%	0%	13%	49%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	195.37
90	480	39%	13%	19%	30%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	204.28
90	480	39%	25%	19%	18%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	198.45
90	480	39%	25%	19%	18%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	199.11
60	480	39%	0%	13%	49%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	199.90
60	480	39%	0%	13%	49%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	207.50
60	480	39%	0%	13%	49%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	187.93
60	480	39%	22%	13%	27%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	202.31
30	480	39%	19%	6%	36%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	199.48
60	480	39%	0%	13%	49%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	200.79
90	480	39%	13%	19%	30%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	197.44
90	480	39%	25%	19%	18%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	204.13
90	480	39%	25%	19%	18%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	210.95
60	480	39%	0%	13%	49%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	198.34
60	480	39%	0%	13%	49%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	196.28
60	480	39%	0%	13%	49%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	203.28
60	480	39%	22%	13%	27%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	213.70
30	480	39%	19%	6%	36%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	210.50
60	480	39%	0%	13%	49%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	212.44
90	480	39%	13%	19%	30%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	209.45
90	480	39%	25%	19%	18%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	210.26
90	480	39%	25%	19%	18%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	203.63
60	480	39%	0%	13%	49%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	206.60
60	480	39%	0%	13%	49%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	212.63
60	480	39%	0%	13%	49%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	165.15

MES	HIJOS	Sexo	Hijos	UENTA	ASIGNADO	RECUPERADO	%	SALARIO	BONO	XTRAS ME	BAJADAS I	AS LABORA	DADES DEL I
JULIO	1	Mujer	Con Hijos	2772	\$ 72,958.99	\$ 61,246.68	84%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	105
JULIO	0	Mujer	Sin Hijos	2772	\$ 75,327.13	\$ 64,488.75	86%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	90
JULIO	0	Hombre	Sin Hijos	2772	\$ 73,126.95	\$ 62,204.21	85%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	0
JULIO	1	Hombre	Con Hijos	2772	\$ 72,834.10	\$ 63,340.53	87%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	60
JULIO	2	Mujer	Con Hijos	2772	\$ 73,669.89	\$ 62,669.74	85%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	120
JULIO	1	Mujer	Con Hijos	2772	\$ 73,922.22	\$ 62,944.98	85%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	120
JULIO	0	Hombre	Sin Hijos	2772	\$ 74,407.17	\$ 64,050.32	86%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	0
JULIO	0	Mujer	Sin Hijos	2772	\$ 75,193.09	\$ 64,523.08	86%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	0
JUNIO	0	Hombre	Sin Hijos	3422	\$ 90,111.22	\$ 80,448.42	89%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	0
JUNIO	1	Mujer	Con Hijos	3423	\$ 89,817.05	\$ 82,821.47	92%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	105
JUNIO	0	Mujer	Sin Hijos	3422	\$ 91,202.49	\$ 82,707.09	91%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	90
JUNIO	0	Hombre	Sin Hijos	3422	\$ 89,907.19	\$ 81,029.83	90%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	0
JUNIO	1	Hombre	Con Hijos	3423	\$ 90,066.16	\$ 82,253.55	91%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	60
JUNIO	2	Mujer	Con Hijos	3423	\$ 88,684.94	\$ 80,579.83	91%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	120
JUNIO	1	Mujer	Con Hijos	3423	\$ 89,027.45	\$ 81,229.13	91%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	120
JUNIO	0	Hombre	Sin Hijos	3422	\$ 90,502.00	\$ 81,621.75	90%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	0
JUNIO	0	Mujer	Sin Hijos	3422	\$ 90,338.89	\$ 83,215.49	92%	\$ 320.00	\$ 37.00	10	176	186	0
DE TRNASF	HORAS TOTAL	% TRABAJADO	% ACT HOGA	TRANSPORT	Descanso	Monto Horas Extra	salario Bruto	ISSS	AFP	RIO DEPOSIT	% Retorno		
60	480	39%	22%	13%	27%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	160.33		
30	480	39%	19%	6%	36%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	168.82		
60	480	39%	0%	13%	49%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	162.84		
90	480	39%	13%	19%	30%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	165.81		
90	480	39%	25%	19%	18%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	164.06		
90	480	39%	25%	19%	18%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	164.78		
60	480	39%	0%	13%	49%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	167.67		
60	480	39%	0%	13%	49%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	168.91		
60	480	39%	0%	13%	49%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	210.60		
60	480	39%	22%	13%	27%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	216.81		
30	480	39%	19%	6%	36%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	216.51		
60	480	39%	0%	13%	49%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	212.12		
90	480	39%	13%	19%	30%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	215.32		
90	480	39%	25%	19%	18%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	210.94		
90	480	39%	25%	19%	18%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	212.64		
60	480	39%	0%	13%	49%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	213.67		
60	480	39%	0%	13%	49%	\$ 25.00	\$ 382.00	\$ 11.46	\$ 23.88	\$ 346.67	217.84		

Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Empresa 2 y los empleada y empleados que laboran dentro de dicha empresa.