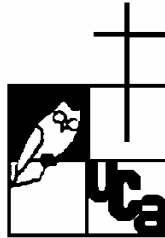


**UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA
JOSÉ SIMEÓN CAÑAS**



**“CONDICIONES DEL MERCADO DE TRABAJO EN
EL SALVADOR PARA GENERAR EMPLEO DECENTE,
DE LOS AÑOS NOVENTA A LA ACTUALIDAD”**

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

**PARA OPTAR AL GRADO DE
LICENCIADO(A) EN ECONOMÍA**

**PRESENTADO POR:
JULIA MARÍA AGUILAR PEREIRA
CECILIA LISSETTE ANDRADE GÓMEZ
JUAN CARLOS BENÍTEZ MOLINA
ANA ISABEL URÍAS GONZÁLEZ**

SAN SALVADOR, OCTUBRE DE 2006

**UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA
“JOSÉ SIMEÓN CAÑAS”**

**RECTOR
Lic. José María Tojeira Pelayo, S. J.**

**SECRETARIO GENERAL
Lic. René Alberto Zelaya**

**DECANO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
Mtro. José Manuel Ernesto Rivas Zacatares**

**ASESORA DEL TRABAJO
Licda. Julia Evelyn Martínez Barraza**

**SEGUNDA LECTORA
Licda. Claudia Díaz**

AGRADECIMIENTOS

Es un logro muy importante en mi vida, base indispensable para seguir mi preparación como profesional, quiero compartir esta alegría con mi familia y amigos que de una u otra forma contribuyeron a ello, dedicándolo:

Al Divino Niño Jesús, y a la Santísima Virgen de Guadalupe, por ser mí guía, por acompañarme en cada etapa de mi vida y por darme fortaleza sobre todo en los momentos más difíciles.

A mi abuelita, por su cariño y por sus oraciones, sé que hoy es el ángel que me acompaña siempre.

A mis padres Adolfo y Esperanza, y mis hermanos/as, por su apoyo, por su cariño y sobre todo por ser el pilar más importante en mi vida, quienes después de Dios me ayudaron y confiaron en mí.

A mi esposo Ricardo, por comprenderme, por su amor, por la paciencia y sobre todo por su apoyo a la realización de esta meta.

A mis tías, demás familia y amigos que de una u otra forma contribuyeron a mi formación y me apoyaron cuando más lo necesité.

A mi grupo de tesis Juan Carlos, July y Cecito, por ayudarnos y trabajar de forma equitativa, gracias por su amistad. "Vamos Equipo". Éxitos en sus vidas.

"Que todo logro de unos pocos, sea un beneficio para muchos, donde el servicio hacia los demás se convierta en un compromiso y valor a practicar e inculcarlo a las nuevas generaciones".

Ana Isabel Urías González-

"Gracias a la vida que me ha dado tanto..."

(Violeta Parra)

Julia Aguilar

Al repasar los pasos que he dado me percaté que este es un paso de muchos por recorrer aún en la vida, sin embargo, no habría sido posible sin la ayuda y apoyo de mi familia, amigos y todas aquellas personas que de una u otra forma influyeron para el logro de esta meta.

Agradezco a mi padre por siempre darme el mejor de los ejemplos y todo su apoyo. Deseo agradecer a mi madre por siempre estar cuando la necesito y por siempre intentar que mi vida sea más fácil. A mi hermana y hermano por su ayuda, colaboración y apoyo.

Agradezco al D Team por todos los buenos momentos de los que hemos disfrutado y por no dejarme olvidado en Utila ya que me habría sido imposible terminar este documento.

Muchas gracias a Elisa, Sofía y Silvia por su apoyo y comprensión y cariño.

También deseo agradecer mucho a la Señora de Guajardo, a Shishi y a July sin quienes esta meta no se habría cumplido nunca. Les agradezco por tenerme paciencia y por ser las magníficas personas que son.

Juan Carlos Benítez Molina

En primer lugar, a Dios y a San Juditas por permitirme cumplir una meta más en mi vida, por no haberme abandonado en este camino, por colocarme alrededor personas maravillosas.

Mil gracias mamita por todo tu amor, dedicación, apoyo y entrega que nos has brindado a mí y a mis hermanos, por ser el eje principal de todo lo que soy. Sin ti mami este pequeño triunfo no fuera posible, no hay regalo que supere la deuda eterna que tengo contigo.

A mis hermanos por ser mi gran compañía todo este tiempo, por entregarme uno de los mejores regalos de mi vida (Andrea y Vale) ya que son ellas fuente de inspiración para ser cada día una mejor persona.

Bernardo Beau a este angelito que tengo en el cielo, por apoyarme y ensañarme que todo sueño es posible siempre y cuando te entregues con el corazón y con mucha disciplina.

A ti Carlos te agradezco mucho tu amor, paciencia y tu apoyo incondicional, por ser un pilar en los momentos difíciles en los que creía que no podía dar más.

A mi familia y amigos que de una u otra forma han contribuido a que este pequeño logro se hiciera una realidad..... Haciendo esos momentos difíciles más llevaderos.

Y finalmente y no por eso menos importante a mi grupo de tesis Juan Carlos, Isabel y July por que juntos hicimos que este trabajo fuera un éxito, gracias por todo su apoyo y confiar en que podíamos salir adelante juntos.

Cecilia Andrade.

Como grupo deseamos agradecer de manera especial a nuestra asesora, Licenciada Julia Evelyn Martínez, por su majestuosa forma de guiarnos y por el tiempo que nos brindó en la elaboración de nuestro trabajo de graduación.

También agradecemos a nuestra segunda lectora, Licenciada Claudia Díaz, por su colaboración y valioso tiempo.

Agradecemos al Licenciado Víctor Aguilar, por sus sugerencias e ideas y a todas las otras personas que han contribuido a la finalización de esta tesis de graduación.

Grupo Perspectiva de Género

ÍNDICE

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

MARCO DE REFERENCIA: TRABAJO DECENTE. UNA PROPUESTA PARA GENERAR EMPLEO DE CALIDAD.....	1
--	----------

1.1. El Trabajo Decente en el marco de las Convenciones Internacionales sobre Derechos Humanos	1
1.1.1. <i>El Enfoque de Derechos Humanos y Trabajo Decente según la OIT</i>	<i>7</i>
1.2. El Trabajo Decente en el marco de las Convenciones sobre Derechos Humanos de la Mujer	8
1.2.1. <i>Teoría de Género y el empleo de las Mujeres</i>	<i>12</i>
1.2.2. <i>Calidad del empleo desde la óptica de la Teoría de Género</i>	<i>12</i>
1.2.3. <i>El sistema sexo-género: base para la inserción laboral de las mujeres en actividades de mala calidad</i>	<i>13</i>
1.3. Convenciones sobre Derechos Humanos de las Mujeres	13
1.3.1. <i>CEDAW</i>	<i>13</i>
1.3.2. <i>BEIJING.....</i>	<i>15</i>
1.4. El enfoque de Trabajo Decente propuesto por la OIT, una estrategia para la Justicia de Género	16

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE TRABAJO DECENTE EN EL MERCADO LABORAL

SALVADOREÑO 1991-2004	25
2.1. La terciarización de la economía salvadoreña	25
2.1.1. <i>Enfoques de la Terciarización.....</i>	26
A. La Terciarización: Concepto, elementos e influencia en las economías...26	
1. La Terciarización en economías subdesarrolladas.....29	
2.1.2. <i>Tendencias hacia la terciarización del mercado laboral en el período 1990-2004.....</i>	30
A. Evolución del Producto Interno 1990-2004	31
1. Crecimiento del Producto Interno Bruto.....31	
2. Conformación del PIB por sector económico.....32	
3. Crecimiento de los Sectores Económicos	34
4. Caída del Sector Agrícola dentro de la conformación del PIB	37
B. Situación ocupacional según sector económico	41
1. Población Ocupada y Desocupada.....41	
2. Ocupados/as por Rama de Actividad	42
2.2. Implicaciones de la Terciarización en la generación de trabajo decente	45
2.2.1. <i>Evolución de la Demanda de Trabajo por sector</i>	45
2.2.2. <i>Análisis de Indicadores de Trabajo Decente.....</i>	49
A. Trabajo Productivo.....50	
1. Variación del Índice de Productividad Laboral	50
2. Productividad Laboral por sectores	51
3. Tasa de empleo en el sector informal.....55	
B. Justamente Remunerado.....57	
1. Variación del Índice de Salario Mínimo Legal Real.....58	
2. Tasa de Subempleo por Insuficiencia de Ingresos (Referencia a Salario Mínimo Legal)	61

3.	Empleo y asalariados/as ganando menos de la canasta básica.....	65
4.	Índice de Ingreso y de la canasta básica de alimentos.....	68
C.	Condiciones de Libertad	69
1.	Tasa de Sindicalización	72
2.	Tasa de Cobertura por un Contrato Colectivo de Trabajo	80
3.	Tasa de Trabajo a Tiempo Parcial.....	83
D.	Condiciones de Seguridad.....	87
1.	Seguridad social	87
2.	Horas de Trabajo Promedio.....	94
3.	Multas por infracciones.....	95
4.	Contrato individual de Trabajo	97
E.	Respeto a la Dignidad Humana	99
1.	El Trabajo Infantil.....	99
2.	Población dedicada al servicio doméstico en El Salvador	106
3.	Trata de Personas	110

CAPÍTULO III

IMPLICACIONES DE LA TERCIARIZACIÓN DE LA ECONOMÍA

EN LA GENERACIÓN DE BRECHAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES

EN EL MERCADO LABORAL SALVADOREÑO..... 115

3.1.	Indicadores de Brechas de Género en el Mercado Laboral	116
3.1.1.	<i>Brecha de Ingresos y Salarios para mujeres y hombres.....</i>	116
3.1.2.	<i>Índice de Equidad Ocupacional</i>	119
3.1.3.	<i>Mujeres y Hombres ocupados por categoría ocupacional</i>	121
3.1.4.	<i>Brecha de mujeres y hombres en el empleo según sector ocupacional.....</i>	123
3.1.5.	<i>Proporción de Mujeres y Hombres empleados en el sector no-agrícola.....</i>	126
3.1.6.	<i>Distribución porcentual de las horas de Trabajo de Mujeres y Hombres.....</i>	128

3.1.7.	<i>Brecha entre mujeres y hombres en la tasa de cobertura por seguridad Social</i>	130
3.1.8.	<i>Brecha entre mujeres y hombres en la tasa de sindicalización y de cobertura por un contrato colectivo.....</i>	132
3.1.9.	<i>Trabajo Infantil según sexo.....</i>	138
3.1.10.	<i>Trabajo Doméstico Remunerado</i>	141
3.1.11.	<i>Explotación Sexual del Trabajo</i>	144
3.2.	Factores que inciden en las brechas de género y en mercado laboral	146
3.2.1.	<i>Factores asociados a las tendencias del modelo económico salvadoreño</i>	147
3.2.2.	<i>Factores relacionados con roles y estereotipos de género.....</i>	148
	Conclusiones y Recomendaciones.....	152

Acrónimos y Siglas

Glosario

Anexos

Bibliografía

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1

El Salvador: Variación Interanual Real del PIB (Precios Constantes de 1990) 1990-2004.....	31
---	----

Gráfico 2

El Salvador: Composición Porcentual del PIB (Precios Constantes de 1990) 1990-2004.....	33
--	----

Gráfico 3

El Salvador: Tasas de Crecimiento Real por Sector Económico 1991-2004.....	36
---	----

Gráfico 4

El Salvador: Producción Agrícola como parte del PIB (Precios Constantes de 1990) 1990-2004.....	39
---	----

Gráfico 5

El Salvador: Remesas Familiares y Exportación de Productos Tradicionales (Millones de US Dólares) 1991-2004.....	40
--	----

Gráfico 6

El Salvador: Población Económicamente Activa 1991-2004.....	42
--	----

Gráfico 7

El Salvador: Productividad Laboral Por Sector (Miles de US Dólares 1990) 1990-2004.....	46
--	----

Gráfico 8

El Salvador: Trabajadores/as Empleados/as por Sector

(Miles de Trabajadores/as)

1990-2004.....49

Gráfico 9

El Salvador: Variación del Índice de Productividad Laboral (1990=100)

1990-2004.....51

Gráfico 10

El Salvador: Productividad Laboral por Sectores

1990-2004.....52

Gráfico 11

El Salvador: Índice de Productividad Laboral por Sectores (1990=100)

1990-2004.....53

Gráfico 12

El Salvador: Tasa de Empleo en el sector Informal

1991-2004.....56

Gráfico 13

El Salvador: Precios al consumidor (Variación Porcentual)

1995-2004.....59

Gráfico 14

El Salvador: Porcentaje de variación del Salario Mínimo Real

1995-2004.....60

Gráfico 15

El Salvador: Índice de Variación de Salario Mínimo Legal Real

(Índice 2000 = 100)

1991–2004.....61

Gráfico 16

El Salvador: Tasa de subempleo por insuficiencia de ingresos

(Referencia: Salario Mínimo Legal)

1993-2002.....63

Gráfico 17

El Salvador: Tasa de subempleo Visible

1998-2004.....65

Gráfico 18

El Salvador: Empleo Total y asalariados/as ganando menos de la canasta básica

1990-2000.....66

Gráfico 19

El Salvador: Tasa de subempleo por insuficiencia de ingresos

(Referencia: Canasta básica de alimentos)

1990-2000.....67

Gráfico 20

El Salvador: Índice de Ingresos y de la canasta básica de alimentos

1995-2003.....68

Gráfico 21

El Salvador: Afiliación sindical

1993-2003.....73

Gráfico 22

El Salvador: Cobertura por contrato colectivo

1993-2003.....82

Gráfico 23

El Salvador: Evolución de la Protección Social según categoría de Asegurado/a

1994 – 2004.....88

Gráfico 24

El Salvador: Ocupados/as Vrs. Cotizantes al ISSS

1994-2003.....91

Gráfico 25

El Salvador: Evolución de la PEA y de Trabajadores/as Cotizantes del ISSS

1994-2004.....92

Gráfico 26

El Salvador: Afiliados/as al Sistema Privado y Estatal de Ahorro de Pensiones

1998-2004.....94

Gráfico 27

El Salvador: Evolución de Infracciones al Reglamento de Trabajo

2000-2003.....96

Gráfico 28

El Salvador: Población infantil, por grupos de edad (Según Tipo de Actividad)

2003.....105

Gráfico 29

EL Salvador: Salario total promedio trabajo doméstico

1990-2004.....108

Gráfico 30

El Salvador: Hogares que contratan personal para servicio doméstico

1998-2004..... 109

Gráfico 31

El Salvador: Índice de brechas de ingresos y salarios

1998-2004..... 117

Gráfico 32El Salvador: Salarios promedios de hombres y mujeres,
según años de estudio aprobados

1998-2004..... 119

Gráfico 33

El Salvador: Índice de equidad ocupacional de género

1998-2004..... 120

Gráfico 34

El Salvador: Mujeres ocupadas por categoría ocupacional

1991-2004..... 122

Gráfico 35

El Salvador: Hombres ocupados por categoría ocupacional

1991-2004..... 123

Gráfico 36

El Salvador: Tasa de empleo del sector informal, según sexo

1991-2004..... 125

Gráfico 37

El Salvador: Tasa del empleo en el sector formal, según sexo

1991-2003..... 126

Gráfico 38El Salvador: Proporción de hombres y mujeres empleadas en el sector
no-agrícola

1990-2004..... 128

Gráfico 39

El Salvador: Número de cotizantes al ISSS, según sexo

1994-2004..... 130

Gráfico 40El Salvador: Número de Pensionados/as por Incapacidad Permanente
según sexo

1994-2004..... 131

Gráfico 41

El Salvador: Pensionados/as por Vejez según sexo

1994-2004..... 132

Gráfico 42

El Salvador: Tasa de sindicalización según sexo

1995-2004..... 133

Gráfico 43

El Salvador: Tasa de cobertura por un contrato colectivo de trabajo según sexo

2001-2004..... 138

Gráfico 44

El Salvador: Población Infantil ocupada entre 10 y 14 años,
según rama de actividad 2004..... 140

Gráfico 45

El Salvador: Hogares que contratan personal para servicio doméstico,
según sexo y edad de personas contratadas
2004..... 142

Gráfico 46

El Salvador: Salarios promedio en el servicio doméstico según sexo
1990-2004..... 143

Gráfico 47

El Salvador: Personas dedicadas al servicio doméstico, según sexo y años
de estudios aprobados
2004..... 144

ÍNDICE DE CUADROS**Cuadro 1**

El Salvador: Tasas de crecimiento Real Promedio
1990-2004.....36

Cuadro 2

El Salvador: Población Ocupada según Rama de Actividad
1997-2004.....44

Cuadro 3

El Salvador: Empleo y Productividad por Sector Transable y No Transable
1990-2004.....47

Cuadro 4

El Salvador: Tasa de sindicalización según sector económico

(% de ocupados/as)

1995-2002.....74

Cuadro 5

El Salvador: Afiliados y Afiliadas por tipo de sindicato

2003.....76

Cuadro 6

El Salvador: Tasa de Cobertura por un contrato colectivo

1993-2003.....83

Cuadro 7

El Salvador: Tasa de Trabajo a Tiempo Parcial

1993-2003.....86

Cuadro 8

El Salvador: Tasa de Crecimiento Anual de Trabajadores/as Cotizantes al ISSS

1995-2004.....89

Cuadro 9

El Salvador: Tasa de Crecimiento Anual de Patronos Cotizantes al ISSS

1994-2004.....90

Cuadro 10

El Salvador: Horas de Trabajo Promedio en la Industria y Comercio

2000-2004.....95

Cuadro 11

El Salvador: Porcentaje de asalariados/as con un contrato de trabajo 2002-2003.....	98
--	----

Cuadro 12

El Salvador: Promedio de horas de trabajo de hombres y mujeres 2000-2004.....	129
--	-----

Cuadro 13

El Salvador: Trabajo Infantil según ingreso y horas trabajadas, (Dólares) 2002.....	139
--	-----

ÍNDICE DE RECUADROS**Recuadro 1**

Las remesas como actividad generadora de consumo.....	40
---	----

ÍNDICE DE TABLAS**Tabla 1**

El Salvador: Leyes Vigentes para la Protección de los niños/as y adolescentes	104
--	-----

ÍNDICE DE FIGURAS**Figura 1**

Disposiciones del convenio 138 de la OIT.....	101
---	-----

INTRODUCCIÓN

El problema del empleo en El Salvador ha resultado de la reestructuración del mercado laboral originado por el nuevo modelo económico vigente a partir de las reformas económicas de 1989.

Este modelo se planteaba disminuir los problemas de la economía salvadoreña. Luego de quince años de vigencia del modelo, se hace necesario evaluar cómo éste ha incidido en el mejoramiento de las condiciones de empleo en El Salvador.

En la presente investigación se aborda el mercado laboral salvadoreño desde la óptica del trabajo decente, con el propósito de analizar la incidencia de la reestructuración del aparato productivo, y sus implicaciones en la generación de empleos de calidad. Con este fin se investiga la relación existente entre la generación de trabajo decente y terciarización de la economía, a partir de las tendencias observadas en el período comprendido entre 1991 -2004.

Asimismo, se analizan las repercusiones que ha tenido la terciarización de la estructura productiva y del mercado laboral en la creación de empleo decente de forma desagregada para hombres y mujeres. De manera que se hace un análisis comparativo en el que se determina cuál de los dos grupos se ha visto afectado en mayor medida por estas tendencias.

La importancia de este análisis radica en reflejar si las tendencias de la terciarización de la economía y del mercado laboral salvadoreño, durante el período en estudio, ha contribuido a la generación de trabajo decente para hombres y mujeres.

El objetivo general de la investigación fue determinar la capacidad de la economía salvadoreña para generar trabajo decente, a partir del análisis de las

tendencias actuales del mercado de trabajo. Para lo cual se han planteado los siguientes objetivos específicos:

Nuestro primero objetivo fue formular un marco de referencia para el análisis del mercado laboral desde las perspectivas de trabajo decente y de derechos humanos de hombres y mujeres.

En segundo lugar se analizó el impacto que ha tenido la terciarización de la economía en las condiciones para la generación de trabajo decente en El Salvador.

Un tercer objetivo fue determinar si las tendencias actuales del mercado laboral favorecen la generación de empleo decente en forma equitativa para hombres y mujeres.

Como último objetivo se elaboró un sistema de indicadores para monitorear el mercado laboral salvadoreño desde la perspectiva de trabajo decente y la equidad de género.

El estudio consta de tres capítulos que se abordan de la siguiente manera:

El capítulo uno corresponde al Marco de Referencia, es decir que en él se desarrollan las perspectivas de Trabajo Decente y de Derechos Humanos de Hombres y Mujeres, como enfoques teóricos adoptados para la realización de la investigación. Se considera relevantes estos enfoques dado que uno de sus ejes fundamentales es la búsqueda de la equidad de género.

En el segundo capítulo se aborda el fenómeno de la terciarización de la economía y del mercado laboral salvadoreño para el período 1991-2004, a la vez que se analizan los indicadores de trabajo decente propuestos por la OIT a partir de datos estadísticos relevantes para la medición de la calidad de los empleos.

Para ello se utilizaron los datos arrojados por las Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples del Ministerio de Economía, Banco Central de Reserva de El Salvador, Ministerio de Trabajo, Comisión Económica para América Latina, Banco Interamericano de Desarrollo, Organización Internacional del Trabajo y otras instancias.

Finalmente, el tercer capítulo constituye un estudio más detallado de las condiciones de género del mercado de trabajo salvadoreño a partir de las tendencias recientes de la economía y del mercado laboral hacia la terciarización. Se hace énfasis específico en las características que determinan la inserción laboral de mujeres y hombres a partir de visiones estereotipadas de las ocupaciones.

Es importante señalar que a pesar que el período en estudio abarca desde 1991 a 2004, la poca disponibilidad de datos sobre las distintas variables económicas y laborales, limita el análisis de los mismos.

CAPÍTULO I

MARCO DE REFERENCIA: EL TRABAJO DECENTE. UNA PROPUESTA PARA GENERAR UN EMPLEO DE CALIDAD

En el presente capítulo se aborda los enfoques teóricos adoptados en esta investigación para el análisis de las condiciones con que cuenta el mercado de trabajo salvadoreño para generar empleo de calidad.

El objetivo de este primer capítulo es entonces, el de *Formular un marco de referencia para el análisis del mercado laboral desde las perspectivas de Trabajo Decente y la de Derechos Humanos de hombres y mujeres.*

Para lograr este objetivo el contenido se ha dividido en dos partes: la primera, hace referencia a la necesidad de que exista trabajo decente, en el marco de lo estipulado por las convenciones internacionales sobre derechos humanos. La segunda, se enfoca en la inserción laboral de las mujeres, y cómo ésta contraviene los acuerdos a que llegaron los países miembros del sistema de Naciones Unidas en las convenciones sobre derechos humanos de la mujer, así como también, presenta los planteamientos de la teoría de Trabajo Decente propuesta por la OIT como estrategia para la justicia de género.

1.1. El trabajo decente en el marco de las convenciones internacionales sobre derechos humanos

1.1.1. El enfoque de Derechos Humanos y Trabajo Decente según la OIT

La globalización imperante (y al parecer inevitable), dominada bajo la óptica del modelo económico impulsado desde la doctrina neoliberal ha tenido costos muy altos en todo el mundo, no sólo en las regiones marginadas sino incluso en los países donde la globalización es percibida como un proceso exitoso.

La globalización neoliberal ha agudizado los problemas de pobreza y exclusión social, esto debido a la prioridad que ésta le brinda a las ganancias del capital, dejando de lado todas las dificultades que verdaderamente afectan a la humanidad, ya que genera una persistente violación a los derechos humanos, entre ellas la desvalorización y precarización de la mano de obra.

La globalización exige una respuesta política adecuada que realce los posibles beneficios de una intensificación del comercio y de las inversiones extranjeras, como por ejemplo, crecimiento económico, un mayor empleo y mejores remuneraciones, a la vez que haya una reducción de los efectos negativos como, pérdida de puestos de trabajo, disparidades económicas, etc. Por lo tanto un modelo ideal de globalización sería aquel gobernado bajo una política de Trabajo Decente para todos y todas. Este modelo debe tener mecanismos de inclusión social de las y los desprotegidos y se debe utilizar el concepto de Trabajo Decente en todas las políticas de desarrollo.

En el caso de El Salvador la aplicación de este modelo a partir de la década de los noventa ha incidido en que todos los indicadores sociolaborales muestren un constante deterioro: desocupación, terciarización, flexibilización laboral, precariedad, deterioro de la calidad de vida, incremento de la pobreza, crecimiento de la desigualdad social.

Bajo este contexto económico la Organización Internacional del Trabajo OIT (Agencia Especializada de las Naciones Unidas), ha desarrollado unas premisas, basadas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que tienen como objetivo primordial promover oportunidades para que mujeres y hombres obtengan trabajo productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y respeto de la dignidad humana. Estas premisas reconocen que todas las personas que trabajan, mujeres y hombres, tienen derechos laborales. No solo personas asalariadas en las empresas del sector estructurado, sino también los empleados y empleadas por cuenta propia, quienes laboran en

empleos eventuales y quienes laboran en el sector informal, así como también las mujeres trabajadoras remuneradas de la economía asistencial o del ámbito doméstico.

De esta forma, el término Trabajo Decente, desarrollado por la OIT, hace referencia a aquel tipo de empleo que permita, a todas las mujeres y hombres, y a sus familias, el acceso a un nivel de vida decente.

Por lo tanto, “Trabajo Decente es el que satisface o colma con creces las normas básicas sociales, con lo que se fija un umbral para el trabajo y el empleo que abarca derechos universales..., se basa en las realidades, valores y objetivos de una sociedad dada. Pero es un concepto dinámico, cuyo contenido evoluciona con el progreso social y económico de un país.”¹

De acuerdo a la OIT, los objetivos estratégicos que se persiguen con la promoción de este tipo de empleo son: lograr el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, propiciar mayores oportunidades de empleo e ingresos para hombres y mujeres, ampliar la protección social y promover el diálogo social. Dichos objetivos constituyen distintas dimensiones del trabajo decente, por lo que no solo están interrelacionados, sino que se refuerzan entre sí.

Si el trabajo decente es aquel en el cual se respetan los derechos de los trabajadores y trabajadoras, parece claro que para la elaboración del concepto es necesario atender a estos derechos y especialmente a los que son parte de los derechos humanos o derechos fundamentales.

¹ Organización Internacional del Trabajo, *Trabajo Decente para las Mujeres*, Suiza, 2000.

El 10 de Diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó y proclamó la Declaración Universal de Derechos Humanos², la cual contempla derechos referidos a temas como:

- Todos los hombres y mujeres tienen todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna (Art.2).
- Toda persona tiene derecho a la seguridad social y a la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales (Art.22).
- Todo ser humano tiene derecho al trabajo y a la libre elección del mismo, sin discriminación alguna y en condiciones de igualdad, así como a una remuneración adecuada, y a la formación de sindicatos para salvaguardar sus intereses. (Art.23, incisos 1-4).
- Todo/a individuo/a tiene derecho al descanso y a una duración de la jornada de trabajo razonable. (Art. 23).
- Todas las personas tienen derecho a un nivel de vida adecuado que asegure su bienestar propio y de su familia, así mismo tiene derecho a los seguros en caso de desempleo. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. (Art.25, incisos 1-2).

Según se afirma en la constitución de la OIT, el trabajo no es una mercancía y las personas tienen el derecho a que se les trate con respeto. A las personas les guían sus aspiraciones, sus cualidades particulares, sus circunstancias familiares y económicas, todos estos aspectos tienen que tomarse en cuenta a la hora de gobernar los mercados de trabajo.

En este sentido (y como se mencionó anteriormente), el marco analítico del enfoque de trabajo decente desarrollado por la OIT, se fundamenta en el logro de cuatro objetivos estratégicos, que son:

² Para más información visitar URL <http://www.un.org/spanish/aboutun/hrights.htm>

A. Lograr el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El respeto de los principios y derechos fundamentales es una condición previa para la construcción de un mercado laboral socialmente legítimo.

La OIT, como uno de los organismos especializados en materia de derechos laborales, se ha dedicado a la creación de normas laborales de importancia histórica, como la jornada de trabajo de ocho horas, la protección de la maternidad, las leyes sobre trabajo, y una gama de políticas que promueven la seguridad en el lugar del trabajo y las relaciones laborales.

En los últimos años, la OIT ha promovido las normas laborales claves identificadas en la Cumbre Social de 1995 en Copenhague, como la base social de la emergente economía mundial. En ellas se incluyen "libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, junto a la eliminación de la mano de obra forzosa, el trabajo infantil y la discriminación en el trabajo". Los 174 Estados miembros de la OIT -entre los que se incluyen virtualmente todos los miembros de la OMC- adoptaron una solemne declaración en 1998 por la que se comprometían a respetar estos derechos fundamentales³.

B. Propiciar mayores oportunidades de empleo e ingresos para hombres y mujeres

El interés que la OIT ha puesto en este objetivo se debe a la importancia vital del empleo como medio de vida y fuente de integración social. Al mismo

³ OIT, La revista de la OIT, trabajo numero 32, La OIT insiste en una nueva iniciativa multilateral para abordar las implicaciones sociales de la mundialización.
<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/32/news.htm>

tiempo, sin el pleno empleo, o al menos sin un incremento constante en la creación de empleo, que depende a su vez de la existencia de un entorno económico que promueva el crecimiento duradero, será extremadamente difícil poder mejorar las condiciones de trabajo y alcanzar otros objetivos sociales.

Esta estrategia, enfocada en la creación de empleos y la atenuación de la pobreza apunta a poner el empleo en el centro de las políticas económicas y sociales implementadas por los gobiernos. Para tal efecto la OIT, les recomienda dinamizar los principales factores del crecimiento de la capacidad empresarial, optimizándolos a través de sus políticas macroeconómicas y estrategias de empleo, para apoyar la creación de trabajo decente.

C. Ampliar la protección social

Este objetivo, tiene como finalidad apoyar a los Estados en el diseño y aplicación de políticas de seguridad social, así como contribuir al mejoramiento de la gestión de los programas de seguridad social. En esta área se priorizan los esfuerzos que mayormente se orienten a la extensión de la cobertura de la protección social para hombres y mujeres. La importancia de este objetivo radica en el hecho de que una creciente mayoría de la población del mundo, se ve excluida de toda cobertura de los planes legales de seguridad social, y la mayor parte de estas personas forman parte de los sectores no estructurados. Estas tendencias y los fallos de las políticas instan a buscar con urgencia formas innovadoras de promover la seguridad socioeconómica como base de la justicia social y del dinamismo económico. La seguridad básica para todos y todas es imprescindible tanto para lograr el objetivo de un trabajo y una sociedad decentes como para el desarrollo sostenible.

Según Juan Somavia, director de la OIT, los estudios de este organismo han demostrado que la protección social en los países en desarrollo "puede apuntalar la estabilidad, minimizar el malestar social y ayudar a los países a

realizar más fácilmente los ajustes necesarios para acomodarse a los cambios económicos, sociales y políticos⁴."

D. Promover el diálogo social

El dialogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas e incluso el intercambio de información entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales⁵.

La principal meta del proceso de diálogo social es impulsar el logro de consensos y la participación democrática de todos los interlocutores presentes en el mercado de trabajo. El buen desempeño de este proceso de diálogo social puede contribuir a resolver importantes problemas (sociales y económicos), favorecer la estabilidad en el plano social y laboral e impulsar el desarrollo económico. Para que exista el diálogo social el Estado tiene que adoptar un papel activo aún cuando no participe directamente en el proceso. Ya que éste tiene la responsabilidad de fomentar un clima político estable que permita a las organizaciones de empleadores/as y trabajadores/as actuar libremente, sin temor a represalias.

1.2. El trabajo decente en el marco de las convenciones sobre derechos humanos de la mujer

El enfoque de Trabajo Decente corresponde al interés internacional por hacer un énfasis más específico en los derechos humanos de las mujeres, por lo que sus objetivos estratégicos se enmarcan en el cumplimiento de las resoluciones adoptadas por los estados partes del sistema de Naciones Unidas, en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación

⁴ OIT, La OIT aboga por una nueva iniciativa multilateral para responder a las implicaciones de la mundialización.

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/1999/42.htm>

⁵ OIT "Trabajo decente y protección para todos" Cita tomada de pagina 12.

contra la mujer (CEDAW, 1979), y en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing, China, en el año 1995.

Lo anterior indica que uno de los ejes principales de dicho enfoque es la búsqueda de la igualdad de género, sin embargo, para efectos de la presente investigación, previo a hacer referencia a estas convenciones, es importante conocer cómo se analiza, desde esta teoría, la inserción laboral de las mujeres y hombres, así como también la vinculación entre el funcionamiento del sistema “sexo-género” y la calidad de los empleos que se generan en nuestras economías.

1.2.1. Teoría de Género y el empleo de las mujeres

Los estudios de género se dedican al análisis de las relaciones sociales de dominación y subordinación existente entre mujeres y hombres, a partir de los roles asignados a uno y otro sexo en una sociedad determinada, de manera que el concepto de género no hace referencia únicamente a la situación de las mujeres, sino a estas relaciones construidas socialmente.

La diferencia entre los términos “sexo” y “género” versa en que el primero hace referencia a las características biológicas de las personas, mientras que el segundo es un atributo social. La importancia de hacer esta diferenciación, está en la necesidad de visualizar que existe un ordenamiento social que asigna roles distintos y opuestos a las personas de uno y otro sexo.

Bajo este ordenamiento social, se crean “imágenes ideales” de cómo debe ser y comportarse un hombre y una mujer (estereotipos, ideas que llegan a asumirse como ciertas), es decir, se definen las cualidades femeninas y masculinas. Estos estereotipos se trasladan al mundo del trabajo, donde tal como en las demás esferas de la sociedad, lo femenino tiene un valor inferior a lo masculino. La mayor valoración de lo masculino no tiene origen en el mundo

de la economía, sino que es una expresión más del sistema sexo-género que opera en el conjunto de la sociedad.⁶

El sistema sexo-género tiene su origen en la división sexual del trabajo: remunerado para los hombres y no remunerado para las mujeres, y en la jerarquización del mundo en dos esferas: la esfera de lo público y la esfera de lo privado, la reclusión de las mujeres a lo doméstico y el sometimiento de las mujeres a los hombres.⁷ Así, las actividades que se consideran femeninas (ligadas al trabajo reproductivo), se subvaloran frente a las actividades que se asumen como masculinas (ligadas al trabajo productivo), bajo el argumento de que las primeras requieren menor esfuerzo e inteligencia. Al mismo tiempo, a las mujeres se les asigna el rol reproductivo, ya que se cree que las actividades de cuidado de la familia son algo inherente y exclusivo de ellas.

En las sociedades donde se da esta División Sexual del Trabajo, las actividades reproductivas no se reconocen como trabajo cuando son realizadas por algún miembro o miembro de la familia, considerándoseles como parte de la Población Económicamente Inactiva, por no recibir ningún tipo de remuneración por ello.

A este tipo de trabajo, se le considera también trabajo invisible, ya que se piensa que los bienes y servicios que se producen en el ámbito familiar no contribuyen al Valor Agregado de la nación.

Lo anterior no implica que las mujeres en su totalidad, participen únicamente en actividades privadas; gran parte de la población femenina realiza trabajo productivo en las diferentes ramas económicas; este trabajo es por lo tanto, productivo, remunerado y visible. Sin embargo, la responsabilidad que

⁶ OIT, *Desigualdades Entrecruzadas. Pobreza, Género, Etnia y Raza*. P. 1
<http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/igu/igu022.pdf>

⁷ LAS DIGNAS, *¿Yo Sexista? Material de apoyo par una educación No Sexista*, P. 18

tienen las mujeres en la reproducción social influye en el lugar que ocupan en el mercado laboral y determina que la inserción femenina en ese ámbito presente características diferenciadas con relación a la de los hombres:

- En el acceso: la proporción de mujeres que participan en el mercado de trabajo es inferior a la de los hombres.
- En la forma de inserción: existen notorias asimetrías entre hombres y mujeres respecto a la duración de la jornada laboral, la distribución por sector de actividad, el tipo de ocupación, la ubicación jerárquica.
- En los resultados obtenidos: las diferencias salariales por sexo constituyen el aspecto más explícito de las disparidades.⁸

Asimismo, los estereotipos de género cobran de nuevo importancia cuando se trata del tipo de empleos a que acceden las mujeres. Las ideas relacionadas con las supuestas habilidades inherentes de las mujeres logran influir tanto por el lado de la oferta como por el lado de la demanda de mano de obra, y las ocupaciones llegan por tanto, a ser consideradas también como femeninas o masculinas. A ello se debe precisamente, que el “saber cuidar” sea una de las especializaciones laborales más fuertemente identificadas con el género femenino.⁹

Por otra parte, el género influye además, en el valor que se da a las posiciones que ocupan las mujeres dentro de los centros de trabajo de industrias con mayor presencia masculina.

Sobre la base del mercado laboral se encuentra entonces, esta forma de segregación del trabajo, la cual en un contexto en el que cada vez hay una

⁸ Aguilar J., Andrade C., y otras, “Las Desigualdades de Género en la Economía Salvadoreña y sus implicaciones en el Desarrollo Económico del país: Análisis de la Ocupación femenina urbana en el período 1998-2003”, P. 22 (*Documento Inédito*).

⁹ OIT, Op. Cit. P. 100

mayor presencia de mujeres en las actividades remuneradas, determina las oportunidades de éstas frente a los hombres, y limita a la vez sus posibilidades de “empoderamiento”.¹⁰

Para corregir la situación anterior, se dice que se analiza la realidad desde una *Perspectiva de Género*, lo que implica utilizar los planteamientos de esta teoría para proponer acciones encaminadas a la construcción de relaciones más equitativas entre hombres y mujeres en la sociedad.

En este sentido, para estudiar las desigualdades dentro de la economía es necesario partir de ciertos conceptos:

- Condición de Género: Es un conjunto de características históricas que definen lo que es ser mujer u hombre en una sociedad determinada. Más allá de la voluntad de las personas, se trata socialmente, de una condición histórica.
- Posición de Género: Hace referencia a la posición que ocupan las mujeres en relación a los hombres en la sociedad; esta posición está en función del acceso de los hombres y las mujeres al poder.
- Discriminación de Género: Se refiere a la negación de los derechos y libertades de una persona en función de su sexo.¹¹

¹⁰ Empoderamiento: Proceso por el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como grupo social para impulsar cambios positivos de las situaciones que viven. Para más información visitar: *Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo*. <http://dicc.hegoa.efaber.net/listar/mostrar/86>

¹¹ Para más información visitar: *Diccionario sobre género y temas conexos* <http://www.monografias.com/trabajos26/diccionario-generos/diccionario-generos.shtml>

1.2.2. Calidad del empleo desde la óptica de la teoría de género

En el apartado anterior se hacía referencia al funcionamiento del sistema sexo-género y su vinculación con las características de inserción de los hombres y de las mujeres al mercado de trabajo. Sin embargo, dado que dentro del estudio del mercado laboral comienza a reconocerse que no solo es importante la cantidad de nuevos puestos de trabajo que se crean, sino también la calidad de estos, ese análisis se queda corto si no se intenta hacer un acercamiento teórico a las causas que, dentro del mismo sistema, determinan el acceso de las mujeres y hombres a empleos bajo condiciones laborales más, o menos precarias.

En función de ello es necesario conceptualizar el término *Calidad del Empleo*, el cual se puede definir como el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores.¹²

1.2.3. El sistema sexo-género: base para la inserción laboral de las mujeres en actividades de mala calidad

Los distintos niveles de calidad de los empleos a que acceden las mujeres y hombres tienen sobre su base dos factores que resultan del sistema sexo-género, estos son: la segregación laboral por sexo y la subvaloración del trabajo femenino.

La segregación laboral por su parte, ocurre entre y al interior de las distintas ramas productivas y empresas entre las cuales la movilidad se dificulta. Existe en ellas una visible diferenciación tanto en las remuneraciones,

¹² OIT, *¿Más y Mejores empleos para las Mujeres?* P. 30
<http://www.oit Chile.cl/pdf/publicaciones/igu/igu021.pdf>

como en las condiciones de trabajo en las actividades “femeninas” y “masculinas”. Las mujeres se concentran en un conjunto reducido de ocupaciones, definidas como tradicionalmente femeninas (segmentación horizontal) y en puestos de menor jerarquía al interior de cada ocupación – menor salario, prestigio y poder de decisión– (segmentación vertical).¹³

El crecimiento de la presencia femenina en el ámbito productivo, ha generado además, que se dé la llamada “feminización” de ciertas ocupaciones, término que hace referencia al hecho de que las mujeres están incursionando en ocupaciones típicamente masculinas pero que, contrario a lo que se esperaría, dichas actividades están perdiendo valor dentro de la sociedad, y por lo tanto, desmejorando su calidad. Es decir, que la incorporación de más mujeres en ocupaciones consideradas “para hombres”, no está significando una mejora en el bienestar de éstas.

Lo anterior lleva a pensar por lo tanto, que la mala calidad y bajos ingresos asociados a muchas de las ocupaciones típicamente femeninas se deberían en una alta proporción a que éstas son ocupaciones femeninas¹⁴. Ello refleja entonces de manera muy clara la relación de causalidad derivada del segundo aspecto (la subvaloración del trabajo femenino).

1.3. Convenciones sobre Derechos Humanos de las Mujeres

1.3.1. CEDAW

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW (por sus siglas en inglés), es un instrumento creado por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (organismo que pertenece al sistema de la ONU), sobre la base de la

¹³ Ibidem, P. 47

¹⁴ Ibidem. P. 52

Declaración de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, promulgada en 1967.

La convención fue aprobada por la Asamblea General de la ONU el 18 de diciembre de 1979, sin embargo, no entró en vigor como tratado internacional sino hasta el 3 de septiembre de 1981.

La CEDAW se fundamenta en el compromiso de los Estados Partes, de respetar y garantizar lo estipulado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en cuanto al principio de no discriminación, dado que todos los seres humanos, sin distinción alguna, nacen libres e iguales en dignidad y derechos.

No obstante, a pesar de toda esta gama de instrumentos, las mujeres siguen siendo objetos de discriminación, lo que les obstaculiza e impide participar en la vida política, social, económica y cultural de su país en igualdad de condiciones frente a los hombres.

En este sentido, Naciones Unidas considera como requisito para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, el establecimiento de un nuevo orden económico internacional basado en la equidad y la justicia.

Los Estados Partes deberán impulsar medidas que garanticen el desarrollo y adelanto de la mujer, de manera que pueda ejercer sus derechos humanos y libertades fundamentales sin sufrir ningún tipo de discriminación.

En términos de empleo, el Art. 11 de la convención hace referencia a derechos como:

- Tener las mismas oportunidades de acceso al empleo
- Elegir libremente su profesión y empleo, así como a recibir la capacitación adecuada para ello.
- Recibir igual trato, remuneración y prestaciones por trabajo de igual valor

- Contar con cobertura de la seguridad social¹⁵

Asimismo, la CEDAW, hace énfasis en la protección de la maternidad como derecho fundamental de las trabajadoras. (Art. 11, literal 2).¹⁶

1.3.2. Beijin

Entre 1976 y 1985, la ONU realizó tres conferencias sobre la situación de las mujeres a nivel global, las cuales tuvieron lugar en México, Copenhague y Nairobi, y cuyo objetivo era contribuir a la comprensión, el interés y la acción encaminados a la mejora en las condiciones de vida de las mujeres.

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, se llevó a cabo en Beijing, China, del 4 al 15 de septiembre de 1995. En ella, las representantes de 189 gobiernos adoptaron la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (conocida también como Plataforma de Pekín), que tenían como fin principal contribuir a la eliminación de los obstáculos a la participación de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada, y que reflejan el nuevo compromiso internacional por lograr que las mujeres en todo el mundo, vivan en condiciones de igualdad, desarrollo y paz.

El tema primordial en torno al cual giraba la conferencia, era el hecho común que afecta a las mujeres de todo el mundo de verse relegadas a una condición desmerecida y muchas veces discriminatoria por la mera razón de su condición de género.¹⁷

En función de ello, la Plataforma de Acción de Beijing plantea un conjunto de acciones prioritarias que, para el año 2000, debían haber adoptado los

¹⁵ Para más información, visitar: CEDAW, *texto completo en Español*, Art. 11, literal 1. http://www.geocities.com/rima_web/cedaw.html

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ CODHEM, *Declaración de Pekín y la Plataforma de Acción. IV Conferencia Mundial sobre la Mujer: Acción para la igualdad, el desarrollo y la paz. Alcances y resultados*. <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/25/pr/pr24.pdf>

distintos sectores de la sociedad (gobiernos, comunidad internacional, organizaciones no gubernamentales, etc.); acciones que se agrupan en 12 esferas de especial preocupación: derechos humanos, pobreza, educación, salud, violencia contra la mujer, conflictos armados, oportunidades económicas, acceso a todos los niveles de toma de decisión en las esferas pública, privada y social, mecanismos para promover el adelanto de la mujer, medios de comunicación, medio ambiente y discriminación contra la niña.¹⁸

En relación a las desigualdades existentes en las estructuras y políticas económicas de las distintas las ramas de actividad y acceso a recursos, los objetivos estratégicos definidos en Beijin fueron:

- Promover los derechos económicos de la mujer
- Favorecer el acceso de la mujer a los distintos mercados en condiciones de igualdad
- Propiciar el acceso de las mujeres a servicios comerciales y de capacitación, con prioridad en aquellas de bajos ingresos
- Erradicar la segregación del trabajo y todas las formas de discriminación que surjan en este mercado en específico

1.4. El enfoque del trabajo decente propuesto por la OIT, una estrategia para la justicia de género

Habiendo descrito previamente los planteamientos de la Teoría de Género, y el concepto de Trabajo Decente propuesto por la OIT, se hace necesario explicar cómo los objetivos estratégicos de ésta organización están en concordancia con las medidas de Justicia de Género que exigen tanto la CEDAW como la Plataforma de Acción de Beijin.

¹⁸ Ibidem.

A. Conseguir que se respeten los principios y derechos fundamentales en el trabajo

La OIT es el ente fundamental en la fijación de normas laborales a nivel mundial, es por ello que promulgó la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la cual hace referencia al compromiso que deben asumir los Estados Miembros sobre el respeto, la promoción y la puesta en práctica de derechos como: la libre asociación, la negociación colectiva, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otros.

Si se analiza el cumplimiento de estos derechos desde una perspectiva de género, puede decirse que en el desempeño laboral, las mujeres se enfrentan a una situación de enormes desigualdades en cuanto a la asignación y distribución de rentas, situación que presenta una estrecha vinculación con el problema de la pobreza. Frente a ello, los derechos de libertad de asociación y de negociación colectiva constituyen herramientas fuertes.

Los Estados Miembros están en la obligación de respetar los principios que establece la Declaración, aún y cuando no hayan ratificado los convenios básicos de ésta. Sin embargo la misma ha tenido aceptación y ha llevado a que los Estados Miembros ratifiquen al menos dos convenios básicos, que tienen gran relevancia en función de la lucha por la igualdad de género, estos son:

- Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100), adoptado en 1951.
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111), adoptado en 1958.¹⁹

¹⁹ Organización Internacional del Trabajo, Trabajo Decente para la mujer, Suiza, 2000. P. 8

Pese a lo anterior, la existencia de leyes laborales que favorezcan la igualdad de género no es suficiente, ya que la forma de inserción de las mujeres al mundo laboral presenta particularidades en relación a los hombres; éstas tienden a ocuparse en actividades cuya característica es la desregulación laboral. En este sentido, se hace visible la necesidad apremiante de adoptar medidas más sensibles a las cuestiones de género, de manera que se logre una igualdad real, y no únicamente formal.

La OIT propone por lo tanto, algunos instrumentos clave para promover los derechos de las mujeres trabajadoras:

- i) Mecanismos sancionadores de las leyes
- ii) Información, divulgación y formación
- iii) Creación de un grupo nuclear que se encargue de promover, movilizar, coordinar y controlar
- iv) La acción por parte de los sindicatos y la colaboración con una amplia gama de grupos de la sociedad civil²⁰

B. Promover el empleo y las oportunidades de ingresos

El enfoque de trabajo decente propone que la economía tome como uno de sus ejes fundamentales, la generación de empleos productivos y con niveles de calidad y remuneración que permitan a las personas la satisfacción de sus necesidades primordiales.

a) Más y mejores empleos

El enfoque cualitativo del empleo está en la esencia del trabajo decente. La calidad del empleo depende de una amplia gama de componentes dentro de los cuales cabe mencionar: Jornada de trabajo, prestaciones no salariales,

²⁰ Ibidem. P. 9

duración de contratos, intensidad de trabajo, participación en la toma de decisiones, posibilidades de capacitación. En muchos de estos componentes la mujer continúa siendo discriminada dentro del mercado de trabajo. Es por esta razón que en la elaboración de políticas enfocadas al desarrollo del mercado laboral tiene que incluirse sensibilidad a la cuestión de género con el fin de promover un mejor lugar a la mujer en el mercado.

1) *Ampliar opciones ocupacionales*

La segregación laboral por sexo es un fenómeno a nivel mundial. Y no solo constituye una desventaja para la mujer en términos de calidad de empleo, si no que se manifiesta como un problema que constituye una importante rigidez en el mercado de trabajo. Es bajo estas circunstancias que deberían existir políticas de igualdad de oportunidades y medidas que disminuyan la segregación ocupacional, tanto para que los hombres asumieran trabajos habitualmente femeninos como para ayudar a las mujeres a incorporarse a ocupaciones tradicionalmente masculinas.

Existen diferentes vías complementarias para lograr este objetivo e influir sobre las múltiples fuentes de segregación ocupacional por sexo:

- Políticas de apoyo tales como la provisión de atención a los hijos e hijas y otros servicios a los trabajadores/as con responsabilidades familiares. En general son las mujeres, y no los hombres, quienes se ven condicionadas por las responsabilidades familiares y domésticas.
- Acción afirmativa y programas de igualdad de oportunidades, así como leyes antidiscriminatorias, cuya importancia es decisiva para derribar las barreras basadas en estereotipos de género.
- Mayor educación y formación para la mujer en materias no tradicionales.²¹

²¹ Ibidem, P.10-11

Las medidas tienen que ir encaminadas a la eliminación de los estereotipos de género, los cuales son determinantes para los tipos de trabajo y roles sociales que deberían desempeñar las mujeres y hombres.

2) Desarrollar la adquisición de habilidades y la formación profesional.

En el mercado de trabajo, la mujer se encuentra en una posición desventajosa en términos de formación. Una mayor capacitación profesional, mejora sus perspectivas de trabajo, a la vez que ayuda a potenciar la remuneración y les permite insertarse en sectores de empleo más satisfactorios. Este suministro de aprendizaje y el desarrollo de habilidades profesionales se registran hoy como una eficaz política laboral, no solo por que mejora la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras y promueve su eficacia y desarrollo, sino también por que se ve como una estrategia para lograr la igualdad de oportunidades.

3) Reforzar la oferta de empleos para las mujeres

Las políticas sobre el mercado laboral por sí solas, no puedan desarrollar el nivel general del empleo ni conseguir resultados satisfactorios en términos de calidad de los mismos, pero pueden intervenir sobre la oferta de empleos en favor de grupos particulares de trabajadores/as.

Un aspecto importante de las políticas sobre el mercado del trabajo desde la perspectiva de la demanda debería ser mejorar la distribución por género de las oportunidades productivas y remunerativas.

La acción sobre la oferta de empleos para mujeres podría ser de cuatro tipos principales:

- Cambiar los incentivos para promover empleo en el sector privado.

- Empleo en el sector público. El gobierno puede y debe ser siempre el “empleador modelo.” Ya que es el Estado el que tiene que poner en práctica la igualdad de oportunidades y de trato para la mujer.
- Apoyo al empleo por cuenta propia, al desarrollo de un nuevo empresariado y de la pequeña empresa²².

4) Mejora la conciencia de la mujer sobre sus oportunidades de empleo

Debe de existir una información sensible con respecto a las cuestiones de género sobre el mercado laboral, ya que esta debe ser parte integral de cualquier política de mercado laboral.

Esta información es de suma importancia para los responsables de la elaboración de políticas nacionales, ya que así se diseñaran programas mejor adaptados. También esta información es importante para mujeres que buscan trabajo, ya que ellas necesitan disponer de información sobre oportunidades de empleo y sobre la forma de entrar en contacto con los posibles empleadores. Las mujeres carecen de acceso a una información precisa y útil como consecuencia de sus inferiores niveles de formación o por estar sujetas a mayores obstáculos socioculturales.

b) Promover el desarrollo de la empresa.

La tendencia en los últimos años, ha sido que la mayoría de empleos han sido creados por pequeñas y medianas empresas. La mayor concentración de mujeres propietarias se da en las pequeñas y microempresas y una menor concentración en las medianas y grandes empresas.

²² Ibidem, P.13

Se hace visible entonces, la necesidad de apoyar a las mujeres empresarias de manera que se puedan ir superando problemas como la titularidad y acceso a los recursos productivos, así como también el acceso a mercados con niveles mayores de rentabilidad.

Por otra parte, una estrategia importante sería la de reforzar las potencialidades que presentan las mujeres que logran incursionar en empresas más grandes, en cuanto al desempeño de puestos de trabajo de mayor prestigio.

Debería facilitársele un sostén, asimismo, a la promoción de la mujer en las grandes y medianas empresas y no sólo en las pequeñas y en las microempresas. Habría que poner mayor énfasis en reforzar los conocimientos y destrezas de las mujeres en campos cruciales como el de dirección, producción y finanzas. La ayuda a las mujeres empresarias debe fijarse en el contexto de la totalidad de la cadena productiva.

c) Erradicación de la pobreza

Se ha demostrado que existe una vinculación estrecha entre la pobreza y el incremento de la cantidad de hogares con jefaturas femeninas; ello implica además que la superación de la misma se dificulta aún más para este tipo de hogares.

A partir de lo anterior, la OIT propone, como parte de la estrategia para la erradicación de la pobreza, la promoción del empleo, la protección social, la organización, y la reforma de políticas estructurales.

C. Extender la protección social

Con ello se pretende que todos los trabajadores y trabajadoras cuenten al menos, con niveles mínimos de seguridad social, de manera que se pueda mantener los ingresos, disminuir la inseguridad laboral, se garanticen condiciones de trabajo decentes, y se asegure el acceso adecuado a los servicios sociales y de asistencia.

1) Seguridad humana y protección social

En la práctica, los trabajadores y trabajadoras acceden a la protección social según el sector de que se trate, ya que existen actividades con alta o total desregulación laboral.

Este acceso diferenciado a la protección social afecta también de manera desigual a hombres y mujeres, lo que se debe precisamente al tipo de trabajo en el que unos y otras se insertan laboralmente.

Los mecanismos de protección social deben por tanto, garantizar que los empleos generados presenten niveles adecuados de productividad y condiciones de seguridad.

D. Promover el diálogo social

1) Mejorar la representación de la mujer en las estructuras de diálogo social

Por estructuras de diálogo social debemos entender:

- Sindicatos
- Empleadores y sus asociaciones

La poca participación de las mujeres en puestos de importancia dentro de estas estructuras, ha constituido un impedimento para la mejora de la situación de las mujeres en el mundo laboral.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE TRABAJO DECENTE EN EL MERCADO LABORAL SALVADOREÑO 1991- 2004

En el presente capítulo se exponen las principales características de la terciarización y las condiciones de trabajo digno que debe tener el mercado laboral para el período 1991-2004. Con ello se pretende, analizar el impacto que ha tenido la terciarización de la economía en las condiciones para la generación de trabajo decente en El Salvador.

Para lo anterior, en primera instancia se realiza una breve conceptualización del fenómeno de la terciarización del mercado laboral, durante el período en estudio. En el segundo apartado del capítulo, se realiza un análisis de las implicaciones de la terciarización en la generación de trabajo digno. Dentro de ello se estudiará la evolución de la demanda de trabajo por sector y el análisis de los indicadores de trabajo decente. De esta manera observaremos si la terciarización de la estructura productiva y del mercado laboral han disminuido las condiciones de trabajo decente en la economía salvadoreña.

2.1. La Terciarización de la Economía Salvadoreña

Este apartado se aborda en un primer momento, el concepto de terciarización, dada la relevancia que el mismo ha logrado en las últimas décadas. Se analizan además las tendencias hacia una reestructuración del mercado laboral en el período 1991-2004. Para ello se realiza un análisis del comportamiento de la producción sectorial y de la situación ocupacional.

Para mostrar la evolución de las distintas variables que se incluyen en este análisis, se consultaron las siguientes fuentes de datos oficiales: estadísticas de la Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC),

Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) del Ministerio de Economía - DIGESTYC, y la Revista Trimestral del Banco Central de Reserva (BCR).

2.1.1. Enfoques de la Terciarización

El apartado que sigue corresponde a una breve caracterización del fenómeno de la Terciarización de la economía, mediante la conceptualización de la misma y una identificación de sus elementos y posibles impactos.

A. La Terciarización: concepto, elementos e influencia en las economías

La ciencia económica ha creado una forma general de clasificar a las diversas ramas de actividad en tres grandes sectores: Primario, Secundario y Terciario. Los sectores Primario y Secundario engloban a las actividades agrarias e industriales respectivamente, mientras que el sector Terciario surge como un sector de actividad económica de carácter residual²³, es decir, que se compone de aquellas ramas económicas que no pueden ser agrupadas en los otros dos sectores; éstas son, las actividades de servicios.

Pese a que la tecnificación cada vez mayor de los procesos de producción diversifica con mucha rapidez la actividad económica en general, algunos/as autores/as han intentado caracterizar al sector terciario en función de ciertos elementos que suelen presentarse en las ramas económicas que lo conforman, entre los cuales están:

- Los servicios son consumidos en el momento en que se producen
- Son actividades con procesos intensivos en mano de obra

²³ Villar Mata, Francisco, "La Terciarización de la Economía Andaluza: cambios en la estructura del empleo en los servicios (1976-1996), P. 705
http://www2.uca.es/escuela/emp_je/investigacion/congreso/mcc033.pdf

- Se caracterizan por ser intangibles, perecederos, no almacenables e intransferibles²⁴

El estudio de este sector ha venido cobrando importancia en cuanto a la vinculación entre su crecimiento y el nivel de desarrollo de las economías. A nivel global, los sectores económicos más dinámicos han dejado de ser las actividades agrícolas e industriales; en su lugar, son por tanto, las actividades de servicios las que juegan actualmente un papel preponderante en la actividad económica mundial. Entre éstas se puede mencionar: comercio, restaurantes, hoteles, transporte, almacenamiento, comunicaciones, establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles, servicios prestados a las empresas, alquileres de viviendas, servicios comunales y servicios del Gobierno.²⁵ Esta pérdida de dinamismo de los sectores productivos se conoce como *Terciarización de la Economía*.

Se puede definir a este proceso de Terciarización como la desviación de la mano de obra y de la actividad productiva de las actividades primarias y secundarias al sector servicios.²⁶

La Terciarización se desarrolla de forma diferente en cada economía en específico, de manera que si se realiza comparaciones entre un proceso y otro se encontrará que no necesariamente coinciden en cuanto a intensidad, composición y participación de las distintas ramas de actividad al interior del sector.

²⁴ Transformaciones Estructurales del Mercado Laboral Salvadoreño, Barahona y otros (2005)

²⁵ Abdala Cardona, Farah Suhaill, "Causas y Efectos del Proceso de Terciarización de la Economía Salvadoreña" Tesis de Graduación para optar al grado de Licenciado en Administración de Empresas, San Salvador, El Salvador, Enero 2000.

²⁶ Villar Mata, Francisco, *La Terciarización de la Economía Andaluza: cambios en la estructura del empleo en los servicios (1976-1996)*, P. 705

http://www2.uca.es/escuela/emp_je/investigacion/congreso/mcc033.pdf

Del mismo modo, los resultados de este proceso son en parte, consecuencia del nivel de desarrollo de las sociedades y cómo éstas han enfrentado las distintas crisis económicas.

De cualquier forma, si el mayor aporte en la economía, en cuanto a producción y empleo proviene del sector servicios, se puede hablar de una economía terciarizada.

La Terciarización es un tema importante en relación al crecimiento económico, ya que las actividades de servicios, pese a que pueden generar márgenes de ganancia superiores a las del sector primario y secundario, no constituyen un eslabón clave en la generación de valor agregado. En las distintas economías, el abandono del sector agrario e industrial constituye una pérdida de capacidad de las actividades que dinamizan el aparato productivo en general, dado que son demandantes y oferentes de insumos.

Un ejemplo claro del poco apoyo por parte de las actividades de servicios a los sectores tradicionales (agricultura e industria), es el bajo nivel de crédito que el sistema financiero otorga a estas actividades, a pesar del dinamismo que éste ha alcanzado en los últimos años. La razón de ello es (como ya se dijo), los elevados márgenes de ganancia que las actividades terciarias obtienen en un período de tiempo relativamente corto, en relación al sector agropecuario y a la industria.

Asimismo, otro factor que determina el avance del sector Terciario es el fortalecimiento de la importación y la tendencia de algunas economías al desarrollo del consumo más que de la inversión.

1. La Terciarización en economías subdesarrolladas

Las economías subdesarrolladas se caracterizan por lo que se ha dado llamar el *Dualismo del desarrollo*.²⁷ Este término hace referencia a que en una misma economía coexisten sectores que presentan alto grado de productividad, con sectores de bajo poder de contratación de mano de obra, que pueden considerarse de subsistencia, bajo nivel de remuneración, y cuyas condiciones de trabajo son deplorables.

De acuerdo a algunos/as autores/as, sobre la base de este fenómeno existen relaciones de exclusión laboral y social,²⁸ ya que, a raíz de la poca capacidad de absorción de mano de obra por parte de las ramas agropecuarias e industriales, se profundiza la migración campo-ciudad, y es el sector servicios el que funciona como “refugio” para esta mano de obra desocupada.

Sin embargo, este carácter “dual” de los mercados de trabajo de países subdesarrollados, lleva a hacer una diferenciación entre dos tipos de terciarización:

- Terciarización Espuria: Actividades terciarias de “sobrevivencia”.
- Terciarización Genuina: Actividades terciarias al interior de la estructura laboral, asociada a la modernización económica, y a la sociedad de la información.²⁹

Estos conceptos contribuyen al estudio de economías como la salvadoreña, la cual, ha pasado de estar sustentada en la producción de bienes primarios, a ser una economía donde los servicios transables y no transables aportan un mayor porcentaje al Producto Interno Bruto, sin transitar por etapas de industrialización intermedias que definieran el surgimiento de servicios de

²⁷ Tesis Transformaciones Estructurales del Mercado Laboral Salvadoreño, Barahona y otros (2005)

²⁸ Ibidem.

²⁹ Ibidem, cita a Weller (2005)

apoyo y no de servicios destinados a la venta, cuya naturaleza no estimula una vinculación con el resto del tejido empresarial, y por ende, promueve una desarticulación intersectorial en la compra y venta de requerimientos intermedios que impacta en una dinámica de crecimiento cada vez con mayor rezago.³⁰

2.1.2. Tendencias hacia la terciarización del mercado laboral en el período 1990-2004

La economía salvadoreña se caracterizó en décadas anteriores por su dependencia de productos primarios tales como café, algodón, añil, etc. Por lo que el aparato productivo salvadoreño dependía en gran medida de la aceptación internacional que se tuviera de estos productos y de las fluctuaciones de sus precios en los mercados internacionales. El sector primario constituía entonces, la fuente principal de crecimiento de la economía.

En años más recientes, la importancia del sector primario ha decaído por una variedad de razones. El precio del café en los mercados internacionales había bajado drásticamente, lo que desincentivó su producción en el territorio nacional. De igual forma, el conflicto armado afectó negativamente al sector.

³⁰ Arteaga D., BCR Documentos Ocasionales. La transición del Modelo de Crecimiento Económico Salvadoreño: un enfoque Imput-Output 1978, 1990 y 1992
http://www.bcr.gob.sv/publicaciones/documentos_ocasionales/2006/200601_transicion_modelo_crecim_ec_on_salv.pdf

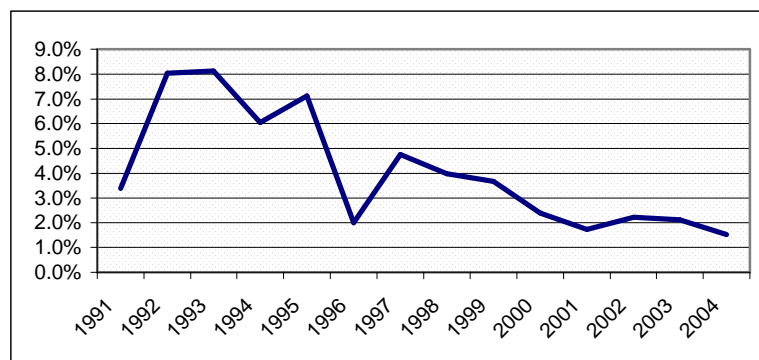
A. Evolución del Producto Interno 1990-2004

1. Crecimiento del Producto Interno Bruto

El primer quinquenio de la década de los noventa inicia con un incremento notable en cuanto a la producción interna. Esto se explica en parte debido al fin del conflicto armado que vivió el país durante más de diez años y al incremento paulatino de las remesas procedentes desde Estados Unidos para este período.

El segundo quinquenio de los noventa se caracteriza por un marcado estancamiento en comparación con las tasas de crecimiento anteriormente experimentadas por la economía, se inicia un período de desaceleración que se extiende durante el resto del período en estudio.

Gráfico 1
El Salvador: Variación Interanual Real del PIB, 1990-2004
(Precios Constantes 1990)



Fuente: Elaboración propia con base a datos del BCR, varios años.

En el Gráfico 1, se puede ver el gran auge en el crecimiento que se experimenta durante los primeros 5 años de la década. El crecimiento promedio de este primer quinquenio es de 6.5% teniendo sus puntos más altos durante los años de 1992 y 1993.

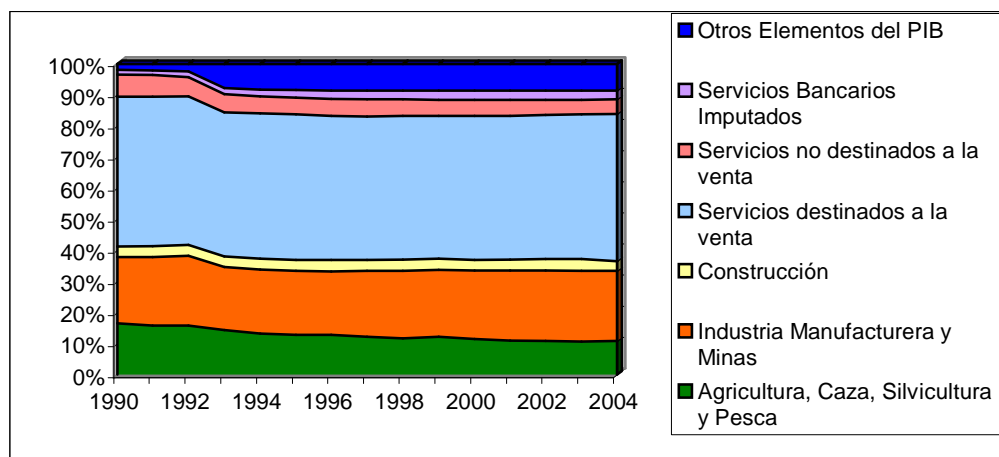
Para 1996 se inicia un período de decrecimiento en la producción interna que fluctúa positivamente durante los años del 97 y 98 para luego iniciar con una fase de desaceleración que se prolonga hasta el 2004. El promedio de crecimiento durante este lapso es 2.8% para todo el período y de 4.1% para todo el período comprendido entre 1990 –2004.

Segovia (2002: 39-40) sostiene que el período de bonanza que registra la economía durante el primer quinquenio se debe a la conjugación del ingreso de recursos externos, al fin de la guerra y el inicio del proceso de reconstrucción, de la reactivación de las economías centroamericanas y de la implementación del programa de reformas. Además agrega que este período estuvo acompañado de aumento en el empleo. Sin embargo, enfatiza que el crecimiento del período, comprendido entre 1992-1994, fue basado en el dinamismo de los sectores no transables (comercio y servicios) de la economía.

2. Conformación del PIB por sector económico

Al analizar el Producto Interno Bruto y el aporte que los sectores económicos hacen para la conformación del mismo, podemos percatarnos de que el sector con la mayor participación en la composición del Producto es el de servicios destinados a la venta, seguido de la industria manufacturera y minas y luego la Agricultura, caza, silvicultura y pesca (Gráfico 2).

Gráfico 2
El Salvador: Composición Porcentual del PIB, 1990-2004
(Precios Constantes base 1990)



Fuente: Elaboración Propia con base a datos del BCR³¹, varios años.

Durante 1990 – 2004, el promedio de participación del sector de servicios destinados a la venta fue de 47%, un porcentaje muy elevado en lo que respecta a la composición del Producto Interno de un país. Por otro lado, los sectores productivos del país solamente aportan el 38%³² en su participación promedio dentro de la conformación del Producto Interno Bruto.

Esto marca la línea de lo aseverado por Segovia (2002), puesto que el crecimiento que se experimenta el sector terciario está muy marcado dentro de la composición del PIB registrando un porcentaje de participación promedio de todo el período superior a los sectores productivos en aproximadamente 8 puntos porcentuales. Esto sugiere claros indicios de la terciarización en el aparato productivo salvadoreño durante este lapso.

³¹ Ver Anexo 1.

³² Los sectores productivos son el de agricultura, caza, silvicultura y pesca con 12.87%, industria manufacturera y minas con un 21.61% y construcción con un 3.55% para todo el periodo en estudio.

3. Crecimiento de los Sectores Económicos

Las tasas de variación que han experimentado las ramas económicas, durante el período de estudio, han sido muy parecidas entre sí, con excepción del sector de la agricultura que pareció no tener el mismo dinamismo durante el primer quinquenio de la década en la cual la gran mayoría de sectores iniciaron un proceso de crecimiento positivo mientras que este sector inició un período de crecimiento negativo. La tasa de crecimiento promedio fue de 1.5% desde 1991 hasta el año de 1995. El crecimiento que ha experimentado el sector agrícola desde el año de 1990 hasta el 2004 ha sido de 1.1% (Gráfico 3).

De esto se desprende, que el crecimiento económico que experimentó El Salvador durante el primer quinquenio no estuvo en función de la evolución favorable del sector agrícola como en décadas anteriores, en las cuales el sector agrícola determinaba las fases de auge y expansión de la economía, por lo que se hace necesario el análisis de otros sectores a fin de explicar el crecimiento durante este período.

El sector de la industria muestra una tendencia mayoritariamente al alza durante el lapso 1990 – 2004 y experimenta su mayor tasa de crecimiento en el año de 1992 con un 9.8% y su tasa de crecimiento promedio durante el primer quinquenio es de 5.8%.

Dada la tasa de crecimiento que experimenta este sector durante el período comprendido entre 1990 – 1995, se puede argumentar que fue uno de los sectores con mayor dinamismo durante este lapso y que por tanto contribuyó al crecimiento general del PIB.

La actividad de la construcción es uno de los sectores cuya tasa de variación registrada fue de las más altas alcanzando un 11.5% para el año

1994. Asimismo, esta actividad ha tendido a mostrar un comportamiento fluctuante bastante acentuado durante todo el período de observación.

Al divisar al sector terciario de la economía, y más específicamente al sector de servicios destinados a la venta, podemos percatarnos de que fue el sector que experimentó menores fluctuaciones durante el período. Este sector presentó un comportamiento ascendente durante el primer quinquenio que decae luego de 1995 y que posteriormente registra un comportamiento regular con ligeras fluctuaciones interanuales pero que no son marcadas.

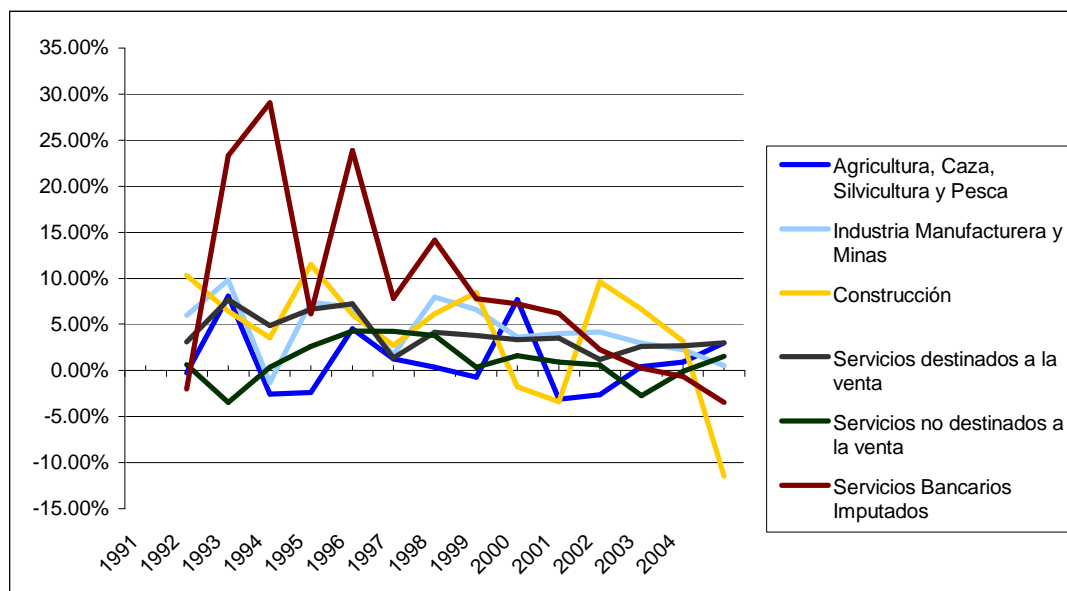
Por otra parte el sector de servicios no destinados a la venta tuvo un crecimiento modesto durante el período, llegando a un punto máximo en el año de 1995 con una variación 4.3 % para luego iniciar su fase de decrecimiento para el resto del período.

Ambos sectores de servicios tienen un crecimiento promedio de 5.3% en el primer quinquenio y presentan un promedio de variación de 3.6% durante todo el período de estudio. El cual es relevante si se analiza la variación porcentual total para los otros sectores productivos y se comparan entre sí.

El sector bancario presenta altos niveles de crecimiento durante el primer quinquenio en el cual logran llegar hasta su pico más alto en 1993 con un 29%. Luego pasa por una serie de fluctuaciones que son significativas y marcadas para posteriormente iniciar un período de crecimiento negativo durante los años del 2003 y 2004.³³

³³ El gráfico 3 muestra todas las tendencias en las tasas de crecimiento que se han descrito anteriormente.

Gráfico 3
El Salvador: Tasas de Crecimiento Real por Sector Económico,
1991-2004



Fuente: Elaboración Propia con base a datos del BCR, varios años.

Las tasas de crecimiento de cada uno de los sectores económicos sugieren que desde principios de la década de los 90 inicia un traslado de las actividades transables hacia aquellas actividades que no son transables y que se encuentran vinculadas específicamente con el sector terciario de la economía.

El Cuadro 1 es un promedio de las variaciones anuales que cada sector experimentó durante el período comprendido entre 1990 al 2004 y a los cuales hemos hecho referencia anteriormente.

Cuadro 1
El Salvador: Tasas de Crecimiento Real Promedio 1990-2004

Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	Industria Manufacturera y Minas	Construcción	Servicios destinados a la venta	Servicios no destinados a la venta	Servicios Bancarios Imputados	Otros Elementos del PIB
1.03%	4.47%	4.15%	3.94%	1.03%	8.70%	24.15%

Fuente: Elaboración propia con base a datos del BCR, varios años.

Abadala Cardona (2000)³⁴ hace un análisis de las matrices de insumo producto de El Salvador de los años de 1978 y 1990, a partir de las cuales observa que más de la mitad de los sectores claves-demandantes se han convertido en claves-oferentes y que esto se debe a la gran cantidad de intercambios que se dan entre los sectores secundarios y terciarios, lo que provoca un menor eslabonamiento entre los sectores.

Asimismo hace un análisis comparativo de la Matriz de Insumo Producto de 1990 con la de 1997 en la cual observa la tendencia a una mayor concentración de las actividades entre los sectores secundarios y terciarios.

Lo anterior es congruente con las tendencias que se han observado y descrito anteriormente y que demuestran la expansión de los sectores terciarios y secundarios de la economía. Es importante hacer notar la razón por la cual se inicia este proceso de crecimiento para estos sectores. Para ellos analizaremos brevemente el sector agrícola como motor de crecimiento tradicional de la economía salvadoreña global.

4. Caída del Sector Agrícola dentro de la Conformación del PIB

El sector agrícola ha jugado históricamente un papel fundamental para la economía salvadoreña. A mediados de la década de los cincuenta, El Salvador era el país más monocultivista de América Latina ya que las exportaciones de café constituían un 85% de las exportaciones nacionales.³⁵ Sin embargo, esta situación cambió en las subsiguientes décadas como lo apunta (Menjívar 1990) al señalar que la participación de los dos principales productos agrícolas en el total de las exportaciones disminuyó de un 92.5% al 63.4% en 1950-1980; por

³⁴ Abadala Cardona, Farah Suhaill, "Causas y Efectos del Proceso de Terciarización de la Economía Salvadoreña" Tesis de Graduación para optar al grado de Licenciado en Administración de Empresas, San Salvador, El Salvador, Enero 2000.

³⁵ Sirí, Gabriel, El Salvador and Economic Integration in Central América. An Econometric Study. Lexington books, D.C. Heath & Company, 1984. P. 126

otra parte, la participación de la manufactura en el PIB pasó de un 15% a un 21% durante el mismo período, además se registró una reducción de las actividades primarias del 49.1% hasta el 27.7%.³⁶

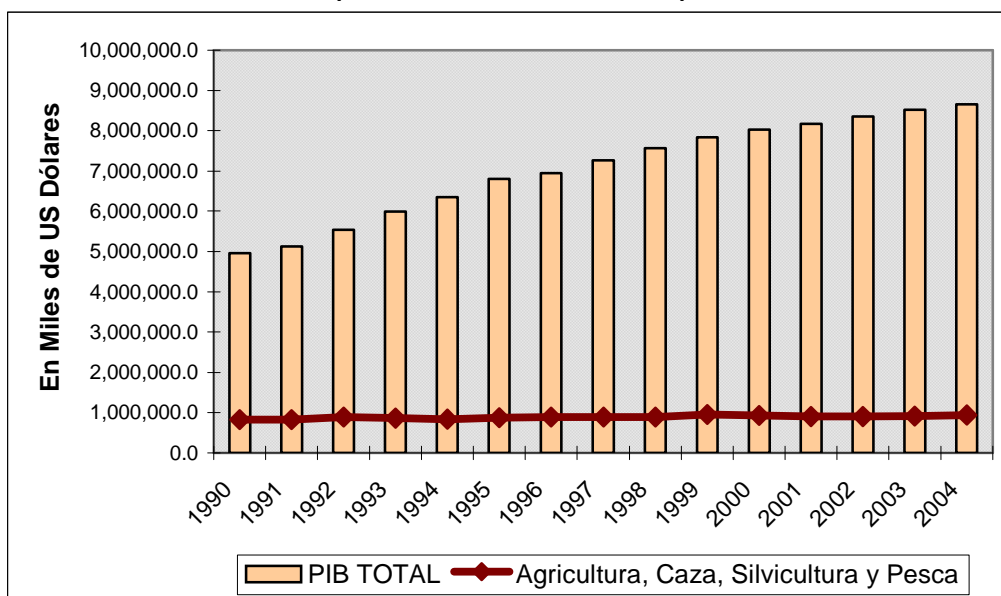
Esto evidencia la importancia que ha tenido el sector agrícola exportador como motor de crecimiento en El Salvador y la importancia que había tenido hasta la década de los años ochenta en la conformación del PIB y en el porcentaje que concentraba dentro de su actividad.

Segovia (2002: 61) afirma que el modelo agroexportador entró en una profunda crisis desde principios de la década de los ochenta y colapsó finalmente en la década de los noventa. Asimismo, agrega que para esta época el comportamiento global de la economía había dejado de depender de la evolución favorable o desfavorable de este sector y por tanto de la capacidad de éste para la generación de divisas.

Al analizar datos más recientes, nos damos cuenta que la participación del sector agrícola dentro del PIB es modesta en comparación a lo que solía ser en décadas anteriores, puesto que en promedio ha representado el 12.9% del Producto Interior Bruto (Gráfico 4). Lo que viene a confirmar la pérdida de importancia del sector en cuanto al desempeño general de la economía salvadoreña.

³⁶ Menjivar, Oscar, Estudio sobre el ahorro nacional para el caso de El Salvador. De Massad, Carlos y Eyzaguairre, Nicolás, *Ahorro y Formación de Capital. Experiencias Latinoamericanas: Argentina, Brasil, Chile, El Salvador*. México, Proyecto Regional Financiamiento del Desarrollo CEPAL-PNUD. Grupo Editor Latinoamericano: Buenos Aires.

Gráfico 4
El Salvador: Producción Agrícola como parte del PIB 1990-2004
(Precios Constantes 1990)



Fuente: Elaboración propia con base a datos del BCR, varios años.

Hemos señalado que el sector agroexportador perdió su capacidad para la generación de divisas durante la década de los noventa. Lo que nos lleva a pensar que debe existir otra fuente constante de divisas que pueda compensar la pérdida que se ha tenido con el sector exportador agrícola.

Recuadro 1

Las remesas como actividad generadora de consumo

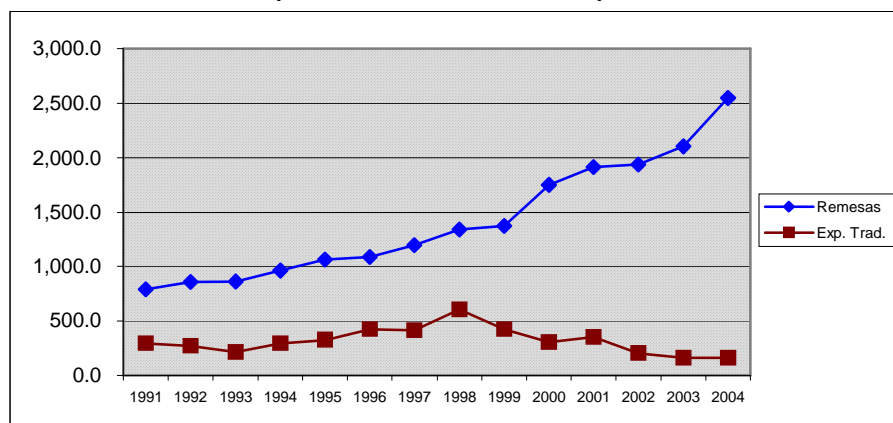
Las remesas familiares provenientes del exterior constituyen un elemento de análisis para comprender de una mejor forma las causas que posibilitaron el auge en el consumo de servicios por parte de las familias salvadoreñas.

Las remesas familiares han tenido importancia vital para la economía del país puesto que han permitido tener una acumulación significativa de divisas.

Es durante la época del conflicto armado, en la cual Estados Unidos se traduce en un destino real para muchos salvadoreños y salvadoreñas, que emigran en busca de un mejor nivel de vida para sí mismos/as y sus familias. Así, para 1970, la cantidad de salvadoreños y salvadoreñas en Estados Unidos representaba el 0.4% de la población. Por otro lado, para 1980, era ya de 2.1%, habiéndose incrementado para 1990 a 9.1% (K. Andrade, 2003).

En este sentido, la pérdida que se tuvo en el sector agrícola en cuanto a las exportaciones y su influencia en la balanza de pagos, ha sido paleada por la migración hacia el exterior de muchas personas y por los ingresos que estos/as envían a sus familiares y parientes que aún residen en el territorio nacional.

Gráfico 5
El Salvador: Remesas Familiares y Exportación de Productos Tradicionales*,
1991 – 2004
(Millones de US Dólares)



(*) Incluye: Café, azúcar y camarón

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y BCR.

En el gráfico 5 se aprecia la importancia que tienen las remesas y el constante crecimiento que registran año tras año. Asimismo, se advierte la baja participación de las actividades agrícolas en la generación de divisas, lo que además recalca la pérdida de importancia del sector dentro de la economía global.

B. Situación Ocupacional según sector económico

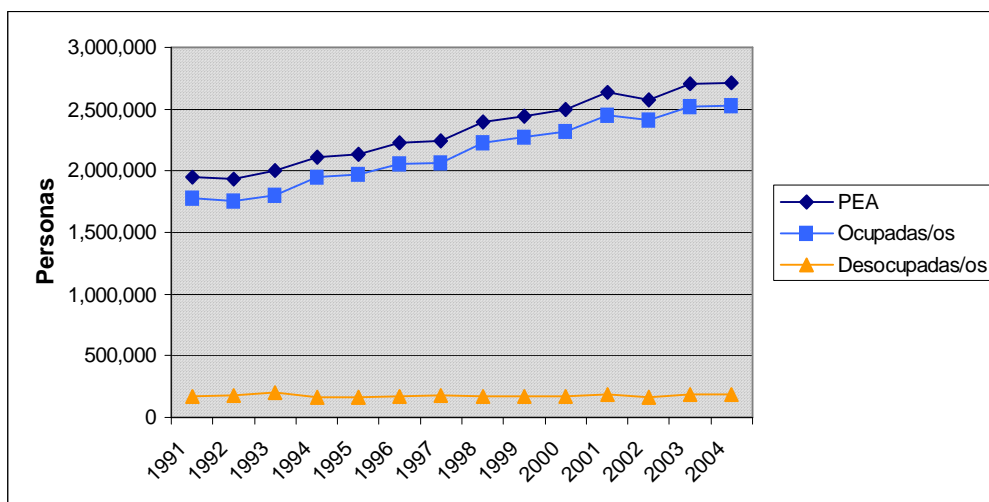
1. Población Ocupada y Desocupada

El mercado laboral salvadoreño se ha caracterizado por tener una PEA que ha crecido de 2 millones en 1992 a casi 2.75 millones en el 2004, lo que implica un incremento de trabajadores/as de 750 mil personas durante los últimos doce años. Este incremento en la oferta de trabajo también se ha visto acompañado por un incremento en el número de desocupados/as, sin embargo estos/as crecen en una proporción mucho menor que la tasa en la que aumenta el número de ocupados/as.

La Población ocupada ha experimentado un crecimiento de un 41.8 por ciento para el total del período en estudio, por su parte la población desocupada ha incrementado en un 2% desde 1992 hasta el año de 2004. Estos datos sugieren que la demanda de trabajo que están haciendo los diversos sectores económicos está absorbiendo la oferta de trabajo que se origina como consecuencia del incremento de la población económicamente activa, sin embargo, existen otros factores importantes como son el del sector informal y el autoempleo.

El Gráfico 6, muestra la tendencia de crecimiento de la Población Económicamente Activa y se aprecia como los ocupadas/os crecen en una proporción similar a la de la PEA. Por otra parte, se puede observar como la cantidad de personas ocupadas muestran una tasa de crecimiento constante a lo largo de todo el período.

Gráfico 6
El Salvador: Población Económicamente Activa
1991-2004



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, DIGESTYC, varios años³⁷.

2. Ocupados/as por Rama de Actividad

En el apartado anterior se demostró que la actividad económica de los sectores de la manufactura y de los sectores de servicios, han tenido un incremento en su participación dentro de la estructura de conformación del Productor Interno Bruto. Por lo que ahora corresponde hacer un análisis de la población ocupada por rama de actividad económica.

La rama de actividad que ha experimentado un cambio más significativo de la cantidad de ocupados/as es la de Comercio, Hoteles y Restaurantes, la cual se cataloga como una actividad de servicios destinados a la venta, por lo que, se aprecia que el incremento que registró este sector en el aporte al PIB se ha visto acompañado de una absorción significativa de fuerza de trabajo. Este

³⁷ Ver Anexo 2.

sector incrementó el porcentaje de ocupados/as en un 45.5% desde el año 1997 hasta el año 2004.

La industria manufacturera incrementó su participación en 27.2% durante el mismo lapso, mientras que el sector de la agricultura experimentó una expulsión en la cantidad de mano de obra que emplea, puesto que decreció en un 11.7% durante el mismo período.

Sin embargo, aunque el porcentaje de ocupados/as aumentó en el caso de la manufactura, el número de empleados/as en este sector aún no supera al número de ocupados/as en el sector de la agricultura, pues este sector aún representa un porcentaje significativo en la composición de la población ocupada según rama de actividad, solamente por debajo de la rama de Comercio, Hoteles y Restaurantes que ha empleado a cerca de un cuarto de la población durante todo el período en estudio.

El Cuadro 2 muestra el porcentaje de población ocupada para cada rama de actividad económica. Se aprecia que aunque el sector agrícola ha venido experimentado una disminución en su importancia para la economía global, esta rama sigue siendo una fuente importante para alojar a muchas personas.

Asimismo, se observa la tendencia en el incremento de participación de las ramas de la manufactura y comercio, mientras que el resto de ramas productivas tiene una participación menor que en ningún caso sobrepasa el 10% de la población ocupada.

Cuadro 2

El Salvador: Población Ocupada según Rama de Actividad 1997-2004

Rama de Actividad	Año							
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
TOTAL	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
Agricultura, silvicultura, caza	25.52%	24.21%	21.39%	20.88%	21.25%	19.00%	17.08%	18.44%
Pesca	0.81%	0.84%	0.74%	0.73%	0.55%	0.66%	1.15%	0.69%
Explotación de minas y canteras	0.08%	0.09%	0.08%	0.07%	0.12%	0.15%	0.09%	0.07%
Industrias manufactureras	16.11%	18.66%	18.75%	18.66%	17.61%	17.99%	17.77%	16.76%
Suministros de electricidad, gas y agua	0.73%	0.39%	0.37%	0.38%	0.44%	0.44%	0.25%	0.41%
Construcción	6.66%	5.44%	5.76%	5.12%	5.43%	5.65%	6.45%	6.44%
Comercio hoteles y restaurantes	24.59%	24.95%	25.43%	26.30%	27.22%	28.53%	28.75%	29.27%
Transporte,almacenaje y comunicaciones	4.64%	4.04%	4.41%	4.71%	4.63%	4.29%	4.51%	4.98%
Intermediación financiera	3.03%	3.71%	3.71%	3.78%	4.10%	4.06%	4.35%	4.08%
Administración pública y defensa	4.44%	4.70%	4.97%	5.33%	3.98%	4.17%	4.12%	3.89%
Enseñanza	3.26%	2.96%	3.28%	3.01%	3.59%	3.92%	3.36%	3.44%
Servicios comunales, sociales y de salud	5.69%	5.57%	6.16%	6.67%	6.34%	6.44%	7.41%	6.80%
Hogares privados con servicio doméstico	4.37%	4.31%	4.89%	4.32%	4.69%	4.28%	4.67%	4.70%
Otros	0.08%	0.12%	0.06%	0.05%	0.06%	0.43%	0.05%	0.03%

Fuente: Elaboración propia con base a EHPM, varios años.

Como resultado de este breve análisis, se puede concluir que el crecimiento del Producto Interno Bruto ha estado relacionado en buena parte con el incremento de los ocupados/as y principalmente en aquellas ramas productivas que han contribuido en mayor cuantía a la composición del PIB.

2.2. Implicaciones de la Terciarización en la generación de trabajo decente

La terciarización de la economía salvadoreña ha tenido un carácter dual, ya que se están creando un gran número de empleos en el sector terciario, por una parte muchos de estos nuevos empleos están siendo creados al interior de la estructura laboral formal, lo que se conoce como terciarización genuina.

Por otra parte se está dando un incremento en el empleo dentro de los sectores informales de la economía, lo que consiste en una terciarización espuria, ya que los puestos de trabajo que se crean en este sector son de baja remuneración y baja productividad.

2.2.1. Evolución de la demanda de trabajo por sector

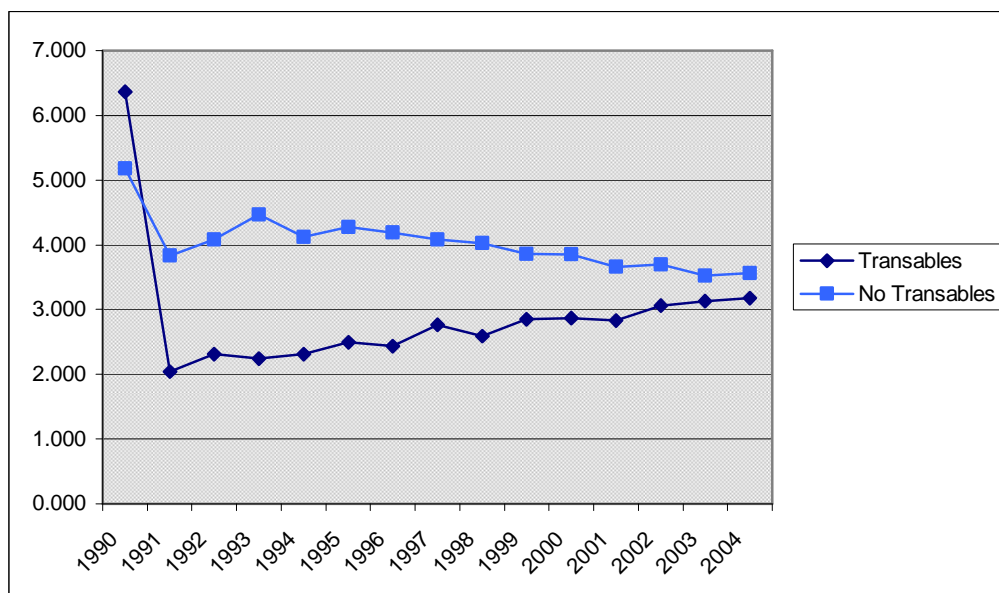
En el presente apartado se intenta dar a conocer cuál ha sido la contribución de los sectores transables y no transables en cuanto a la generación de empleo en El Salvador.

Para iniciar el presente tema se muestra a continuación una breve explicación de lo que se entiende por sector transable y no transable: Los sectores *no transables* son aquellos que en general no producen bienes comerciables con el exterior. Asimismo, los sectores *transables*, producen bienes que son sujetos de comercio exterior. Dentro de los sectores transables se pueden agrupar el agropecuario, el sector minería y la industria manufacturera. El sector de los no transables agrupa el resto de sectores económicos tales como construcción, servicios destinados a la venta, servicios no destinados a la venta, y servicios bancarios, entre otros.

El hecho que la contribución porcentual del sector de transables al PIB total haya disminuido menos de lo que ha caído la absorción de la fuerza laboral

en dicho sector con respecto al empleo total se ha traducido en un aumento de la productividad laboral³⁸ en la producción de transables, la cual habría aumentado a una tasa promedio anual de 4.2% durante 1991-2002, al tiempo que la productividad laboral en el sector de no transables habría disminuido a una tasa promedio de 1.4% por año durante el mismo período. (Obsérvese Gráfico 7).³⁹

Gráfico 7
El Salvador: Productividad Laboral Por Sector
(Miles de US Dólares 1990)
1990-2004



Fuente: Elaboración propia en base a datos tomados del BCR, varios años.

³⁸ Productividad laboral se define como la relación entre la producción entre la cantidad de empleados/as.

³⁹ Ver Anexo 3.

Cuadro 3
El Salvador: Empleo y Productividad Laboral por sector transable y no transable
1990-2004

AÑO	Empleo en miles de trabajadores/as			Productividad Laboral por Sector en Miles de US Dólares		
	Transable	No Transable	Total Empleo	Transables	No Transables	Total PIB
1990	296	595	890	6.37	5.18	11.54
1991	950	832	1,782	2.05	3.83	5.88
1992	915	838	1,753	2.31	4.09	6.40
1993	926	876	1,803	2.25	4.46	6.71
1994	930	1,021	1,951	2.31	4.12	6.43
1995	914	1,059	1,973	2.49	4.28	6.77
1996	951	1,105	2,056	2.43	4.19	6.62
1997	879	1,188	2,067	2.76	4.08	6.84
1998	976	1,252	2,227	2.59	4.02	6.61
1999	932	1,343	2,275	2.85	3.86	6.71
2000	937	1,386	2,323	2.87	3.85	6.72
2001	969	1,482	2,451	2.83	3.66	6.49
2002	912	1,501	2,413	3.07	3.70	6.76
2003	909	1,611	2,520	3.13	3.52	6.66
2004	908	1,618	2,526	3.18	3.57	6.74

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Banco Central de Reserva y EHPM, varios años.

Como puede verse en el cuadro anterior en conjunto, la pérdida de importancia relativa del sector transables dentro de la estructura del empleo que para el año 1991 representaba 950 (miles de trabajadores/as) para el año 2004 representa 908 (miles de trabajadores/as), refleja un proceso de terciarización del empleo aún más marcado que la terciarización que ha caracterizado la actividad económica en términos de composición de valor agregado. Ese proceso es consistente con el volcamiento de la economía salvadoreña hacia el consumo costeadado por remesas y con la imposibilidad que ha demostrado el sector exportador durante los noventa para constituirse en un motor importante de crecimiento.

Otro aspecto importante de resaltar es el hecho que la demanda de bienes en el sector no transable se ha visto fomentada por la influencia de las remesas, por lo que pese a la disminución de productividad global, los

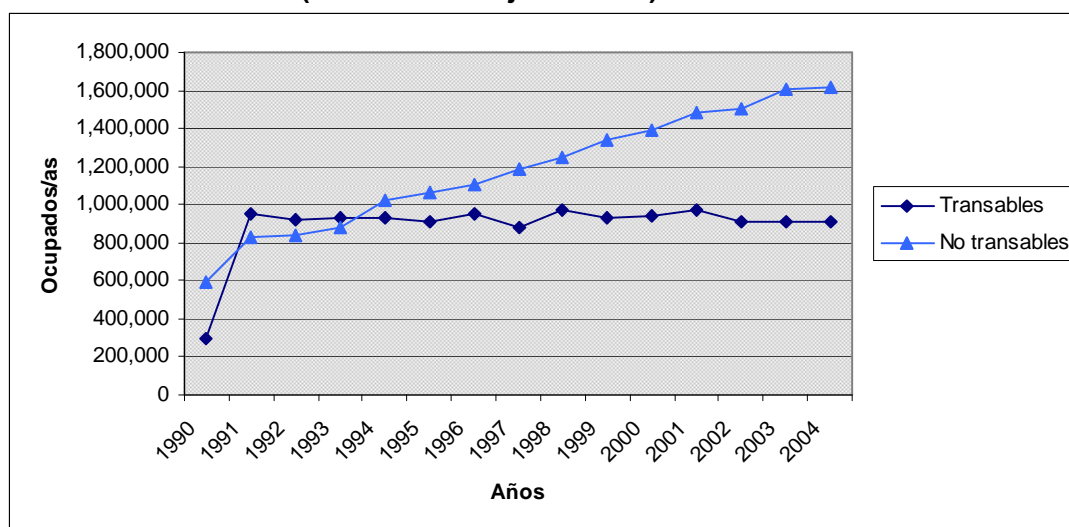
empresarios continúan contratando para satisfacer la demanda, y con ello, maximizar su beneficio.

De acuerdo a Ramos (1984) el crecimiento del empleo en el sector terciario de las economías subdesarrolladas está ligado a la exclusión laboral y la exclusión social. Esto además, tiene sus bases en el crecimiento acelerado en los sectores con una oferta de trabajo dinámica en contraste con una demanda laboral que no responde a esta dinámica. Esto conlleva a una migración de la zona rural hacia la urbana lo que facilita la incorporación de estas personas en actividades terciarias. Por lo que este sector juega un papel de refugio para los excedentes de mano de obra provenientes de otros sectores.⁴⁰

El Gráfico 8, representa esta situación. De 1990 a 2004 se ha modificado la cantidad de trabajadores/as contratados/as. Mientras que a principios de la década pasada, había un porcentaje mayor de trabajadores/as contratados/as dentro de los sectores transables, para el 2004 cerca de la mitad de las/os trabajadoras/es habían encontrado ocupación dentro del sector no transable, el cual ha presentado una tendencia constante hacia una mayor demanda, mientras que el empleo en el sector transable ha experimentado una ligera disminución durante los últimos años.

⁴⁰ Joseph Ramos, "Urbanización y mercado de trabajo", Revista de la CEPAL, (Santiago de Chile, diciembre 1984), N° 24

Gráfico 8
El Salvador: Trabajadores/as Empleados/as por Sector
(Miles de Trabajadores/as) 1990-2004



Fuente: Elaboración propia en base a datos tomados BCR, varios años⁴¹.

2.2.2. Análisis de Indicadores de Trabajo Decente

A continuación se realizará un análisis del mercado de trabajo desde la perspectiva de trabajo decente propuesto por la OIT, para determinar si la reestructuración del mercado laboral salvadoreño, ha implicado mejoras en la calidad del empleo.

Retomando el concepto de trabajo decente, como aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana, se estudiará los indicadores de la siguiente manera: Trabajo Productivo, justamente remunerado, condiciones de libertad, condiciones de seguridad y el respeto a la dignidad humana. Para poder así determinar la calidad y cantidad de trabajo decente que brinda el mercado de trabajo salvadoreño.

⁴¹ Ver Anexo 4.

Es importante notar que el apartado relativo a las Condiciones de Género no se tomará en cuenta en el presente capítulo, sino que será objeto de un análisis completo en el capítulo III. La OIT toma como una de los requisitos para la generación de trabajo decente, que éste se desarrolle en Condiciones de Equidad; esto implica la eliminación de todo tipo de discriminación (en razón de etnia, raza, género, etc.), sin embargo, esta investigación solo abordará los elementos relativos a las condiciones de género en el mercado de trabajo de El Salvador.

A. Trabajo productivo

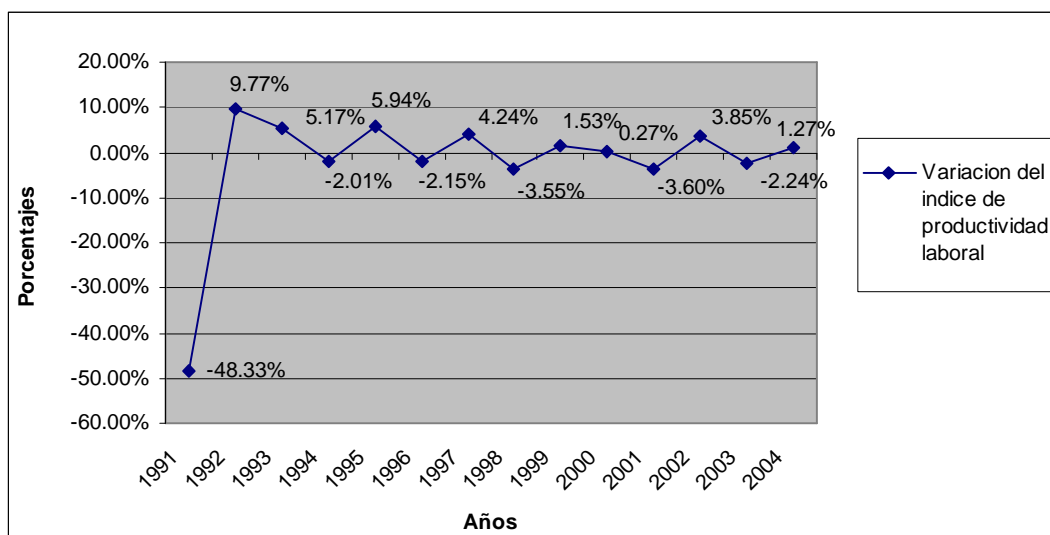
Según la OIT, se refiere a la promoción, adopción y puesta en marcha de políticas laborales con el propósito que estos enfoquen los problemas del empleo, la desocupación y la pobreza de un modo integrado con participación tripartita y otros actores sociales.

1. Variación del índice de productividad laboral

El índice de productividad laboral se obtiene de dividir la productividad laboral total del año para el cual se desea el índice, entre la productividad laboral el total del año base (que para nuestro caso es el año 1990), multiplicado por cien.

En el Gráfico 9 se muestra la evolución del índice de productividad laboral de El Salvador durante el período 1990–2004; el cual es de gran importancia, ya que refleja qué tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios.

Gráfico 9
El Salvador: Variación del índice de productividad laboral 1990-2004.
(1990 = 100)



Fuente: Elaboración propia, en base a datos de EHPM Y BCR, varios años

Este índice sufrió una disminución bastante significativa en el año 1991, debido principalmente a la caída de los precios internacionales del café. Para los demás años el comportamiento ha sido bastante irregular, ya que aumentó a 9.8% para el año 1992 y para el año 1994 fue de -2%, así como para el cierre de este análisis (año 2004), este índice fue de 1.3%.

2. Productividad laboral por sectores

La productividad laboral por sectores de actividad económica y sus respectivas ramas está calculada como el producto interno bruto de la rama de actividad indicada, dividido por el total de ocupados/as dentro de la misma rama de actividad económica.⁴²

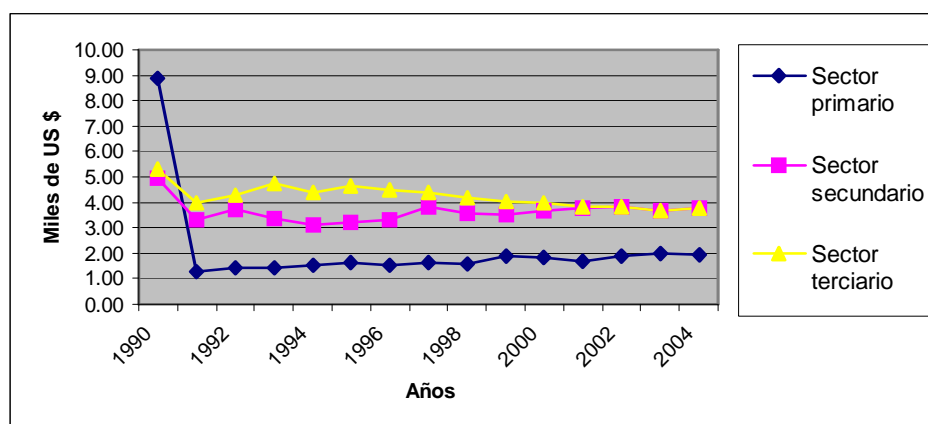
⁴² Esta es la forma según la cual la OIT calcula la productividad laboral.

En base a estos datos, se calcularon los índices de productividad laboral para los diferentes años del período de estudio.

La productividad laboral se convierte en un indicador de gran importancia para observar el rendimiento de los/as trabajadores/as y guarda un estrecho vínculo con el concepto de trabajo decente, porque permite estudiar los cambios en la utilización del trabajo, en la movilidad ocupacional, proyectar los requerimientos futuros de mano de obra, determinar la política de formación de recursos humanos, examinar los efectos del cambio tecnológico en el empleo y el desempleo.

Además, el aumento de la productividad constituye un elemento clave para garantizar el crecimiento económico y la competitividad de las empresas, aspectos esenciales para la creación de empleo de calidad y reducción de la pobreza.

Gráfico 10
El Salvador: Productividad laboral por sectores
1990 – 2004



Fuente: Elaboración propia con base a datos de EHPM o varios años⁴³.

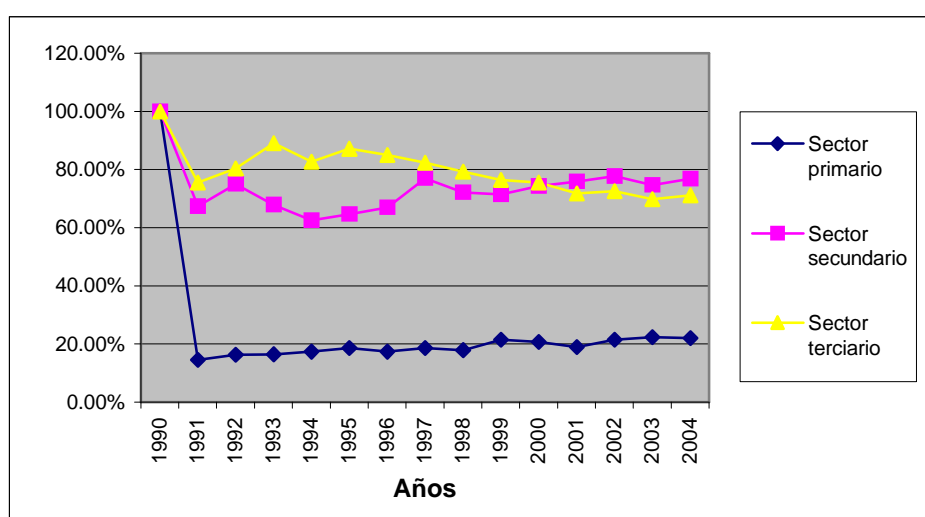
En el Gráfico 10 se muestra la productividad laboral por sectores. Como puede observarse para el caso del sector primario, la productividad laboral ha

⁴³ Ver Anexo 5.

experimentado un aumento a lo largo del período; presentando una mayor participación en la productividad laboral; para el año 1991 su aportación era 1.28 (miles de dólares) y para el año 2004 habría llegado (1.95 miles de dólares).

El índice de productividad laboral calculado para el sector primario pasó de 14.4% en 1991 a 21.9% en el año 2004 como puede observarse en el Gráfico número 11.

Gráfico 11
El Salvador: Índice de productividad laboral por sectores 1990-2004
(1990 = 100)



Fuente: Elaboración propia con base a datos de EHPM y BCR, varios años.

Este aumento significativo de la productividad en el sector primario, podría estar asociado, por un lado a una mayor eficiencia productiva como consecuencia de procesos más modernos y tecnificados (semilla mejorada) en la producción agrícola, y/o con un mejoramiento en las condiciones del mercado mundial del café y otros productos agrícolas de exportación. Esto aunado a la disminución en el empleo como consecuencia de los problemas en el agro

salvadoreño, se han traducido en un incremento en la productividad laboral de este sector.⁴⁴

La productividad laboral en el sector secundario también experimentó un aumento (Gráfico 10 y 11), aunque no tan significativo como el del sector primario. Para el año 1991 la productividad laboral para dicho sector era de 3.3 (Miles de US dólares) y para el año 2004 tuvo una participación de 3.8 (Miles de US dólares). El índice de productividad laboral en el sector secundario también experimentó un aumento porcentual de 13.9%, pasando de 67.4% en 1991 a 76.8% en el año 2004.

Por su parte, el sector terciario muestra nuevamente una tendencia opuesta a los otros dos sectores económicos. El Gráfico 10 muestra una disminución en la productividad, ya que para el año 1991 su aportación representaba 4.00 (Miles de US dólares) y para el cierre del período en estudio (2004) su aportación fue de 3.77 (Miles de US dólares). El índice de productividad para el sector terciario también muestra una disminución (como puede observarse en el Gráfico 11), ya que en el año 1991 era de 75.5% y en el año 2004 representó el 71% representando una variación porcentual negativa de 5.83%.

La disminución de la productividad para el sector terciario podría estar asociada al crecimiento de las actividades terciarias informales (que se caracterizan por tener una baja productividad), en detrimento de las actividades formales. Esto implica que el tipo de terciarización que predomina en el mercado de trabajo salvadoreño, es la terciarización espuria.⁴⁵

⁴⁴ Burgos Herrera, Borys Efraín, et al., *Desarrollo del Sector Agrícola en El Salvador* <http://www.monografias.com/trabajos13/desagric/desagric.shtml>

⁴⁵ Jürgen Weller, "El empleo terciario en América Latina: Entre la Modernidad y la Sobrevivencia", *Revista de la CEPAL*, (Santiago de Chile, Diciembre 2004), No. 84, pp.159-176.

3. Tasa de empleo en el sector informal

La tasa de empleo en la economía informal se calcula como: Ocupados/as en la economía informal, entre el total de ocupados/as, y el resultado se multiplica por 100%.

El definir que es “sector informal” es muy importante para tener un punto de partida en el análisis de este indicador. Esta expresión se utilizó por primera vez en los informes sobre Ghana y Kenya elaborado en el marco del Programa Mundial del Empleo del decenio de 1970 por la OIT.⁴⁶

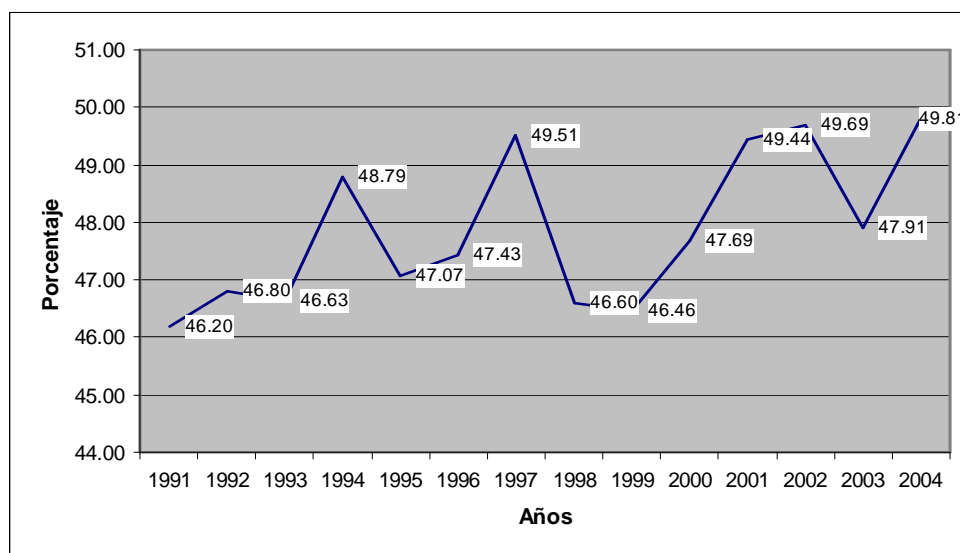
El concepto de “sector no estructurado” o “sector informal” que proporciona la OIT con fines estadísticos se refiere al sector informal en los siguientes términos: “...Un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o a la prestación de servicios con la finalidad primordial de crear empleo y generar ingresos para las personas que participan en esta actividad. Estas unidades funcionan típicamente en pequeña escala, con una organización rudimentaria, en la que hay poca o ninguna diferencia entre el trabajo y el capital como factores de producción. Las relaciones de empleo –en los casos que exista se basan más bien en el empleo ocasional, el parentesco o las relaciones personales y sociales, y no en acuerdos contractuales que supongan garantías formales.”

El sector informal funciona en la práctica como una válvula de escape para las y los individuos con niveles educativos más bajos en la sociedad, ya que la mayor parte de hombres y mujeres que conforman este sector poseen un grado de escolaridad baja, lo que se convierte en un obstáculo, en el sentido de que disminuyen sus posibilidades de inserción dentro del sector formal. La

⁴⁶ Cita tomada de <http://lasa.interneccional.pitt.edu/lasa2000/orlandoyzuniga.pdf>

informalidad existe, por lo tanto, por la incapacidad del sector formal de generar suficientes empleos.

Gráfico12
El Salvador: Tasa del empleo en el sector informal 1991 -2004



Fuente: Elaboración propia, en base a datos de la EHPM, varios años.

El Gráfico 12, presenta la tendencia que ha tenido la tasa del empleo del sector informal durante el período 1991-2004. En el inicio del período estudiado, (1991) la tasa del empleo en el sector informal era del 46.2%. Entre 1991 y 2004 dicha tasa de empleo ha crecido 7.8% pasando de 46.2% a 49.8%.

La tendencia de esta tasa es bastante irregular como puede observarse en el gráfico, ya que para el caso del año 1998 sufre una disminución de 5.8% con respecto al año anterior (1997).

Para el año 1999 y 2000 sufre aumentos pero no tan significativos, como en los años anteriores, así mismo para el año 2003 sufre una disminución de 3.4%, con respecto al año anterior (2002).

El período de estudio se cierra con un aumento de 4% con respecto al año 2003.

Los resultados que muestran estos indicadores, hacen visible que hay un predominio de actividades de baja productividad en el mercado laboral salvadoreño, lo cual, desde la perspectiva de trabajo decente, contradice el postulado del empleo como medio de vida y fuente de integración social.

B. Justamente Remunerado

El segundo indicador de trabajo decente se refiere a aquella ocupación productiva que es justamente remunerada.

Se entiende por *justamente remunerado*, a todo trabajo u ocupación que produce un valor agregado para la riqueza de una sociedad y que sobre todo genera un ingreso adecuado a quien lo percibe para la satisfacción de la canasta de alimentos más la canasta ampliada.

Para ello necesitamos hablar del salario en El Salvador, el cual se considera en el Art. 122 del Código de Trabajo que: “Se estipulará libremente; pero no será inferior al mínimo fijado de las maneras establecidas en este Código”. Asimismo, en el Art. 123 se propone lo siguiente: “Los trabajadores que en una misma empresa o establecimiento y que en idénticas circunstancias desarrollen una labor, devengarán igual remuneración independiente de su sexo, edad, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa”.

Lo anterior indica que el Código de Trabajo da libertad en el establecimiento del salario, es decir, será el empleador junto con el trabajador o trabajadora quienes negociarán la fijación de la remuneración. No obstante, en esta relación es el patrono quien tiene la ventaja debido a que, por una parte,

existe sobreoferta relativa de mano de obra, y por otra, es descalificada en su mayoría, lo que permitirá mantener los salarios bajos y cerca del límite inferior (el Salario Mínimo) donde se concretiza la Política del Estado. (González, Francisco; et al, 1985 .P. 78).

1. Variación del índice de salario mínimo legal real

La ley de contrato de trabajo, define al salario mínimo legal, como la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión. (Art.116)

Los ajustes en el mercado de trabajo se realizan a través del salario real o el nivel de empleo. El salario mínimo legal real (SMLR) se calcula como el cociente entre el salario mínimo legal nominal (es decir, el dinero en efectivo que reciben los trabajadores y trabajadoras por su trabajo) y la variación de los precios (para ello se hace uso del Índice de Precios al Consumidor, IPC, que se encarga de medir el nivel de inflación).

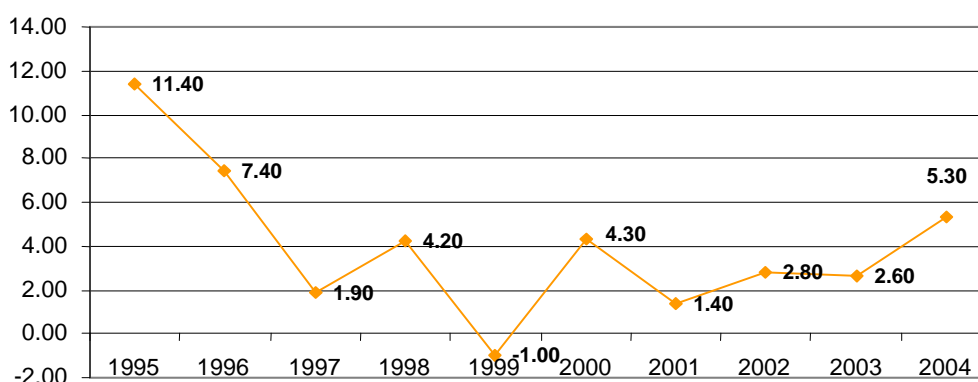
En el país la inflación ha sido controlada por las autoridades monetarias durante la década de los noventa, dado la Ley de Integración Monetaria (LIM) impulsada por el gobierno, ante shocks externos con incidencia negativa, estos no podrán enfrentarse con política monetaria o fiscal debido al poco margen de maniobra que existe. Por ende, el ajuste debe hacerse a través de los niveles de empleo.⁴⁷

⁴⁷ En el país, en los últimos años el desempleo abierto ha representado el 6%, mientras que el subempleo cerca del 30%.

Por otra parte el control de la inflación se constituyó en el principal objetivo de la política económica, en el contexto de los problemas de abasto causados por los terremotos y la sequía, gracias a lo cual el país registró la tasa de inflación más baja de la región centroamericana para el año 2001. El IPC mostró una tasa diciembre-diciembre del 1.4%, para el mismo año. La tendencia de los datos descritos, pueden verse en el Gráfico 13.

Gráfico 13

**El Salvador: Precios al consumidor (variación porcentual),
1995-2004**



Fuente: Elaboración propia con base a datos de la CEPAL, varios años.

Debido principalmente al aumento del precio internacional del petróleo, al que obedece alrededor del 70% de la inflación,⁴⁸ la variación del IPC de diciembre a diciembre se ubicó en un 5.3% para el 2004, una cifra que supera las tasas de inflación observadas desde 1997. Sin embargo, ésta continuó siendo una de las más bajas en la región centroamericana. Los rubros que mostraron un mayor incremento fueron el transporte, muebles y artículos para el hogar. Vale recalcar que el aumento del precio de los combustibles, debido a las crisis internacionales, elevan los costos de producción de las empresas y por ende el gasto de los consumidores y consumidoras.

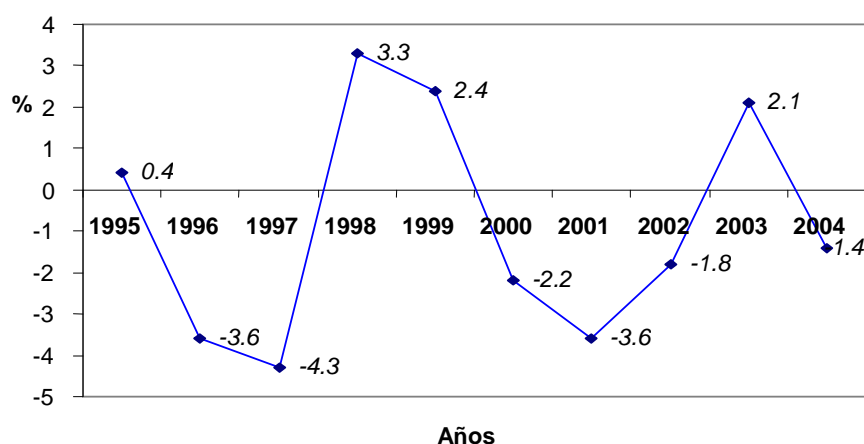
⁴⁸ Estudio Económico de América Latina y el Caribe • 2004 - 2005

En este contexto, y al no registrarse ningún incremento de los salarios mínimos nominales, el crecimiento del poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras pasó de 0.4% para el año 1995, a presentar una variación porcentual negativa en el 2004, de 1.4% (Gráfico 14).

El porcentaje de hogares en situación de pobreza a nivel nacional disminuyó de un 36.1% en el 2003 a un 34.6% en el 2004. Por su parte, la pobreza extrema a nivel nacional se redujo, de un 14.4% a un 12.6% en el mismo período. En ambos casos, los mayores descensos se observan en el área rural y se vincula en parte al aumento de las remesas familiares.⁴⁹

Gráfico 14

El Salvador: Variación Porcentual del salario mínimo real, 1995-2004



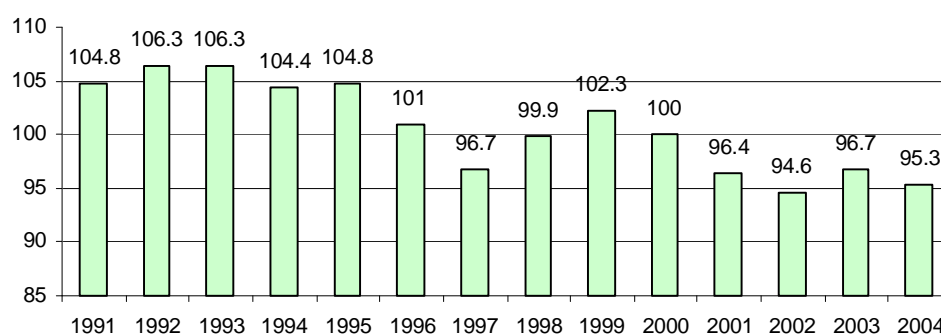
Fuente: Elaboración propia con base a datos de la CEPAL, varios años.

El Gráfico 15 muestra el índice de variación del SMLR, el cual se calcula dividiendo el SMLR del año para el cual buscamos el índice, entre el SMLR del año base (para nuestro caso se tomará como base el año 2000). En El Salvador, para el 2001, con la puesta en marcha de la LIM, este índice ha

⁴⁹ Rasgos generales de la evolución reciente, Estudio Económico de América Latina y el Caribe • 2004 - 2005

tendido a decrecer, esto se asocia al incremento que se reflejó en los precios con las aproximaciones del tipo de cambio.

Gráfico 15
El Salvador: Índice de Variación de Salario Mínimo Legal Real, 1991 – 2004
(Índice 2000 = 100)



Fuente: Elaboración propia con base a datos de la CEPAL varios años.

2. Tasa de Subempleo por insuficiencia de ingresos (Referencia a Salario Mínimo Legal)

Para analizar este indicador, se iniciará con la definición de Subempleo con la finalidad de facilitar la comprensión del mismo.

La categoría de *Subempleo* se subdivide en subempleo visible e invisible, el primero está conformado por los trabajadores y trabajadoras que involuntariamente realizan una jornada de trabajo inferior a 40 horas a la semana, el segundo por trabajadores y trabajadoras que laboran 40 horas semanales, pero ganan menos del salario mínimo establecido o un salario inferior a lo que amerita el trabajo realizado.

El subempleo visible se define como una categoría del empleo, y existen tres criterios para identificar, entre las personas ocupadas, a las visiblemente subempleadas.

- Trabajar menos de la duración normal
- Lo hacen de forma involuntaria
- Desea trabajo adicional y están disponibles para el mismo durante el período de referencia.

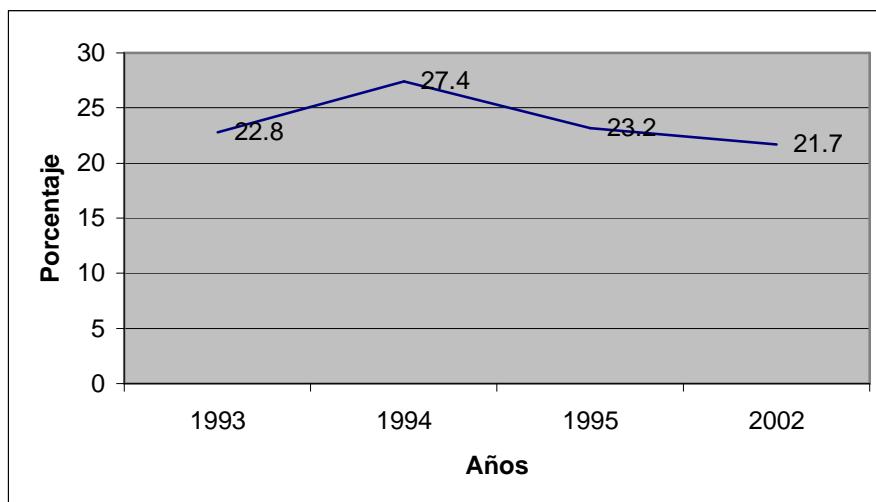
Para considerar a una persona en situación de subempleo visible, los tres criterios deberían ser satisfechos simultáneamente. Mientras que para el subempleo invisible el asalariado o asalariada está inmerso/a en éste y bajo un nivel de explotación que muchas veces es visible; pero la necesidad de obtener un ingreso aunque no sea lo suficiente para subsistir hace que los trabajadores y trabajadoras continúen bajo esta categoría de subempleo.

En este sentido, la tasa de subempleo por insuficiencia de ingresos (Referencia: salario mínimo legal), se calcula como el cociente del total de subempleados/as por insuficiencia de ingresos entre el total de ocupados/as, multiplicado por cien.

Entendiendo por personas subempleadas por insuficiencia de ingresos (Referencia: salario mínimo legal), aquellas personas que tienen un trabajo, que en el último mes han ganado menos que el valor del salario mínimo legal y expresan su deseo y disponibilidad para cambiar el trabajo y aumentar sus ingresos.

El Gráfico 16, muestra el comportamiento de la tasa de subempleo por insuficiencia de ingresos (Referencia: salario mínimo legal).

Gráfico 16
El Salvador: Tasa de subempleo por insuficiencia de ingresos
(Referencia: salario mínimo legal), 1993-2002



Fuente: Elaboración propia, en base a datos de la OIT.

Se puede observar en este Gráfico que para el año 1994 se dio un incremento de 20.17% con respecto al año anterior (1993), lo que refleja una mayor inconformidad de los/as subempleados/as, ya que fueron muchas más las personas que no contaban con un salario mínimo legal suficiente para la satisfacción de sus necesidades.

Para los años 1995 y 2002 este índice tiende a disminuir 20.8%, lo que nos indica que muchos de los hombres y mujeres subempleadas, se trasladaron a un empleo de mejor calidad, como una vía para mejorar su nivel de vida.

La importancia del estudio de este indicador, radica en que evidencia la ausencia de trabajo decente en el mercado de trabajo salvadoreño; ya que existen condiciones de trabajo que presentan injusticia, precariedad, remuneraciones inapropiadas y privaciones para un gran número de seres humanos.

Este escenario de inequidad y marginación actual no es beneficioso, por lo que se hace cada vez más necesario, encontrar herramientas para preservar no solo la cantidad sino y muy especialmente la calidad de trabajo para resguardar a la familia y al trabajador/a.

Por lo tanto es necesario preparar a todos los hombres y mujeres para conseguir medios de vida seguros y sostenibles mediante el trabajo y el empleo productivo elegido libremente. Pero en el caso de El Salvador no es así, ya que en el Gráfico 16, se presentó que existe una parte de los/as trabajadores/as que no se sienten satisfechos/as con el empleo con que cuentan, ya que el mismo no les proporciona una vía para mejorar su nivel de vida.

Desarrollar las características de Trabajo Decente no es más que la necesidad de trabajo en cantidad y calidad suficiente para que todos los trabajadores y trabajadoras puedan realizarse socialmente, con empleos dignos, satisfactorios y bien remunerados.

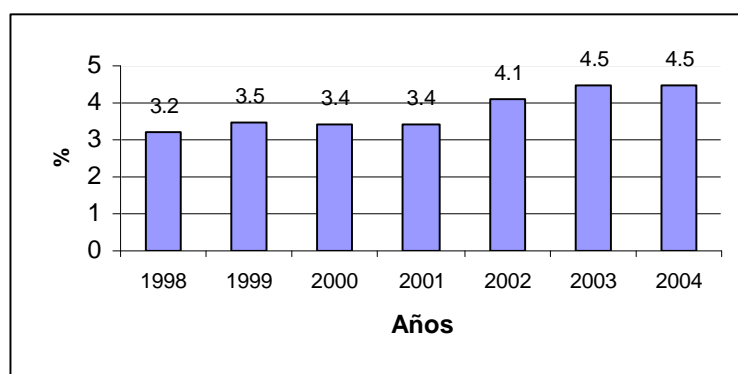
Se hace la aclaración que OIT, solo toma en cuenta el salario mínimo legal, por lo que en esta investigación se dejará de lado el estudio de los salarios promedios.

Para el análisis de otro de los indicadores se investigará de una manera desagregada los elementos que conforman el mismo, iniciando primero con un breve análisis de la tasa de subempleo visible que se presenta en el mercado laboral salvadoreño; y luego se estudia el empleo y los/as asalariados/as que ganan menos de la canasta básica, para finalizar con el indicador de tasa de subempleo por insuficiencia de ingresos (Referencia: Canasta Básica de Alimentos).

a) Tasa de subempleo visible

El Gráfico 17, muestra cómo la tasa de subempleo visible se incrementa en los últimos años, esto se debe en gran medida al proceso de terciarización marcado en el empleo, el cual se caracteriza por condiciones precarias para la mano de obra subempleada. Para el año 2003 y 2004, se mantiene constante la tasa de subempleo visible del 4.5%, la cual refleja un incremento del 1.10%, con respecto a 2000 y 2001, que también fue persistente para estos dos años.

Gráfico 17
El Salvador: Tasa de subempleo visible,
1996-2004



Fuente: Elaboración propia con base a datos de la CEPAL, varios años.

Como se mencionó anteriormente, el subempleo visible se conforma por los trabajadores y trabajadoras que de manera involuntaria realizan jornadas de trabajo menores a 40 horas semanales, por lo que, los salarios devengados no les permiten cubrir sus necesidades básicas.

3. Empleo y asalariados/as ganando menos de la canasta básica

Se usa el término *Canasta Básica Alimentaria* como parámetro básico para la fijación de salarios mínimos integrada por poco más de una docena de

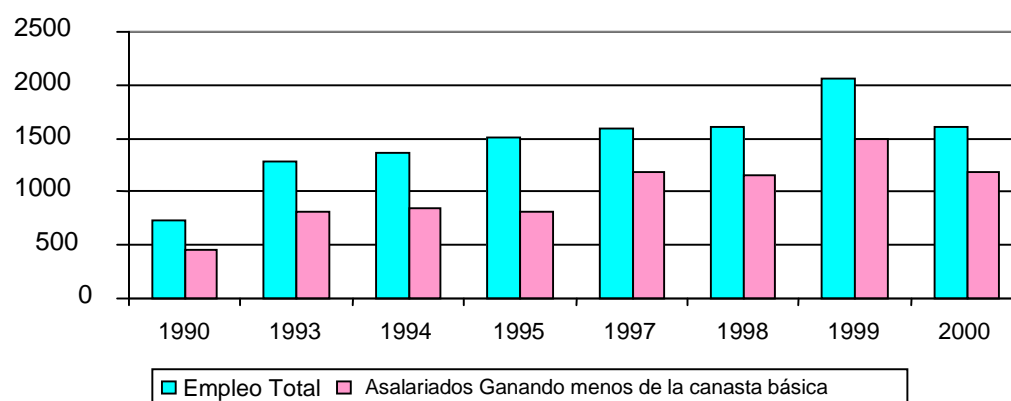
artículos básicos que garantizan los requerimientos mínimos calóricos para la reproducción material del individuo/a.

Si bien es cierto que el nivel de empleo total ha incrementado en los últimos años como se observa en el Gráfico 18, también lo es que los salarios son bajos y se han mantenido estancados; del mismo modo en que aumenta la cantidad de empleo total en la economía, así aumentan la cantidad de mujeres y hombres que ganan menos de la canasta básica.

El poder adquisitivo de la población se reduce a tal grado que no les permite cubrir por lo menos la canasta básica, las asalariadas y asalariados que se unen a esta categoría de subempleo aumentan cada año.

El gráfico 18 muestra el empleo total y los/as asalariados/as ganando menos de la canasta básica.

Gráfico 18
El Salvador: Empleo Total y asalariados/as ganando menos de la canasta básica 1990-2000

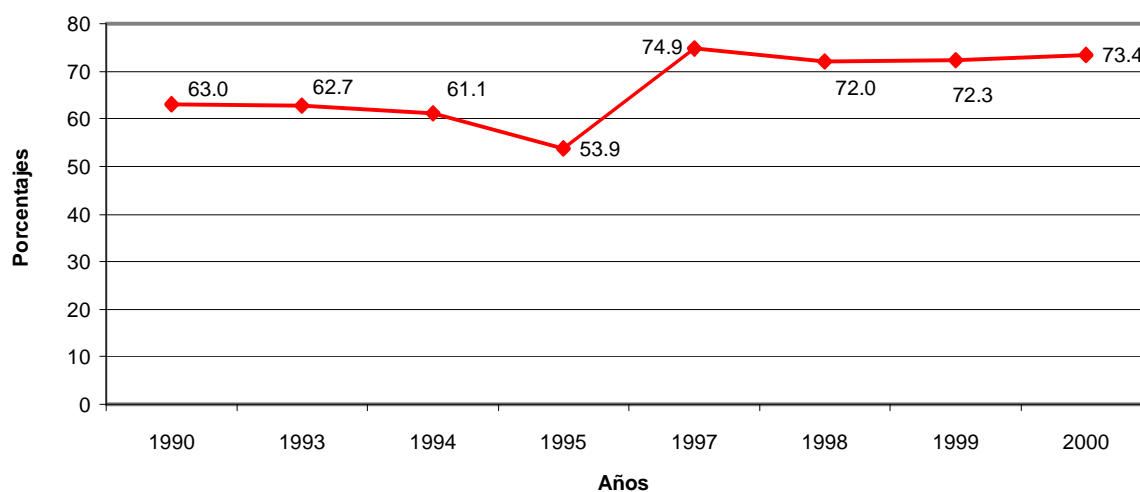


Fuente: Elaboración propia con base a datos de la OIT, varios años.

A partir de los datos anteriores se obtiene la Tasa de Subempleo por Insuficiencia de Ingresos con referencia a la Canasta Básica de Alimentos, ya que ésta se calcula dividiendo el total de personas ganando menos de la Canasta Básica, entre el nivel de ocupación total, multiplicado por 100.

Como se puede observar en el Gráfico 19, dicha tasa que para el año 1990 era del 63%, pasó a ser de 73.4% para el año 2000,⁵⁰ lo que refleja que cada vez más la población subempleada tiene menor capacidad de cubrir la canasta básica. Este indicador también muestra la ausencia de trabajo decente en el mercado laboral Salvadoreño.

Gráfico 19
El Salvador: Tasa de Subempleo por insuficiencia de ingresos
(Referencia: Canasta Básica de Alimentos)
1990-2000



Fuente: Elaboración propia con base a datos de la OIT, varios años.

⁵⁰ No existe disponibilidad de datos para los años 2001-2004

4. Índice de Ingreso y de la canasta básica de alimentos

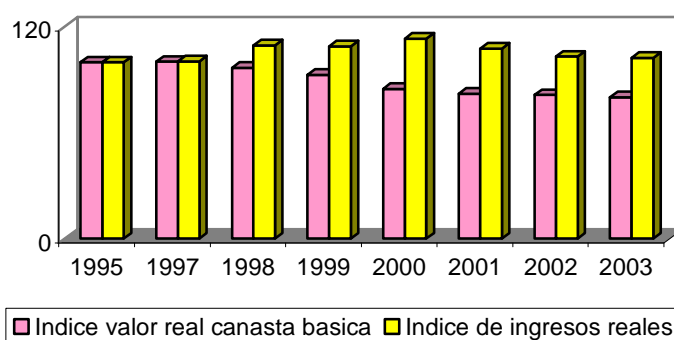
Se entiende como Ingresos nominales, todas las entradas de fondos de las personas, familias o empresas por diferentes fuentes, tales como: rentas generadas por activos y transferencias.

Por Ingreso Real se entenderá, por lo tanto, el ingreso nominal dividido por la variación de los precios. El índice de Ingreso Real mide el porcentaje de variación del Ingreso Real con respecto a un año base. Este índice se calcula por el cociente entre el ingreso real de un año específico, y el ingreso real de un año base, multiplicado por cien.

Otro índice importante sería el que mide la variación del valor de la canasta básica con respecto a un año base, el cual se calcula dividiendo el valor de la Canasta Básica de Alimentos de un año en particular, entre el valor de la Canasta Básica de Alimentos del año base, y se multiplica por 100.

El Gráfico 20 muestra la comparación entre la evolución de ambos índices, tomando como base el año 1995.

Gráfico 20
El Salvador: Índice de Ingreso y de la canasta básica de Alimentos, 1995-2003



Fuente: Elaboración propia con base a datos de la OIT, varios años.

El valor de la canasta básica ha tenido un comportamiento hacia la baja, a partir del año 1998, sin mayor cambio en los dos últimos años del período analizado.

El ingreso real tuvo un incremento mínimo en el año 1998 – 2000. A partir del 2001 su comportamiento fue hacia la baja manteniéndose sin mayor variación en los dos últimos años.

Al comparar estos índices, se puede apreciar que en los primeros dos años, 1995 y 1997 el ingreso real únicamente cubría la canasta básica, sin existir ningún margen para cubrir otras necesidades. A partir de 1998 se dio un incremento mínimo del ingreso, a pesar de ello la diferencia no es significativa, lo cual dificulta el acceso a la salud, educación, vestuario, entre otros.

Al recapitular sobre la justa remuneración del trabajo en el mercado laboral salvadoreño desde la óptica del objetivo de la OIT que promulga el propiciar mayores oportunidades de empleo e ingresos para hombres y mujeres, podemos apreciar que este objetivo no está siendo cumplido y que por el contrario parece estarse profundizando en el menoscabo del logro de éste ya que el subempleo tiende a crecer y la cantidad de empleados/as que ganan menos que la canasta básica es un porcentaje muy elevado.

C. Condiciones de Libertad

El concepto de Trabajo Decente planteado por la OIT contempla dentro de sus elementos, la necesidad de que las relaciones laborales se desarrollen en *Condiciones de Libertad*. Ello hace referencia a la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, tales como el de libertad de asociación que tienen tanto patronos como trabajadores y trabajadoras.

Estas asociaciones tienen como fin, velar por la defensa y promoción de los intereses de su miembros/as; las asociaciones obreras específicamente, se denominan Sindicatos.

Para el caso de El Salvador, el derecho de sindicalización se reconoce tanto en la Constitución de la República (Ley Primaria), como en el Código de Trabajo, que es el instrumento legal especializado en la normativa laboral del país.

Así, el Art. 7 de la Ley Primaria de la República define como derecho de los y las habitantes de El Salvador, la asociación libre y pacífica. Del mismo modo, reconoce el derecho de estas organizaciones a obtener personería jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones (Art. 47, párrafo segundo).⁵¹

El Código de Trabajo por su parte, estipula que los patrones y trabajadores/as privados/as tienen derecho a asociarse libremente para formar asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas (Art. 204). Al mismo tiempo, dicho código prohíbe situaciones como:

- 1) Coaccionar a otra persona para que ingrese o se retire de un sindicato, salvo el caso de expulsión por causa previamente establecida en los estatutos;
- 2) Impedir al interesado que concurra a la constitución de un sindicato o coaccionar a alguien para que lo haga;
- 3) Hacer discriminaciones entre los trabajadores por razón de sus actividades sindicales o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo;

⁵¹ Constitución de la República de El Salvador. <http://www.constitution.org/cons/elsalvad.htm>

- 4) Ejecutar actos que tengan por finalidad impedir que se constituya un sindicato o que se encaminen a disolverlo o someterlo a control patronal; y
- 5) Atentar en cualquier forma contra el ejercicio legítimo del derecho de asociación profesional.⁵²

La parte patronal por tanto, está obligada a reconocer al sindicato como representante del interés de los trabajadores y trabajadoras, a tratar y a negociar colectivamente con éste, si representa a la mayoría de las trabajadoras y trabajadores de su empresa (Art. 211).⁵³

Por otra parte, la legislación internacional en materia laboral también reconoce la sindicalización como un derecho fundamental de las personas; por ello, dentro de los convenios de la OIT considerados como “centrales”, se encuentra el Convenio 87, relativo a la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación. Este convenio, en el Art. 2 estipula que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.⁵⁴ Dicho convenio fue firmado en 1948, y ha sido ratificado por 124 estados miembros de la OIT; el Estado salvadoreño sin embargo a esta fecha, se niega a ratificarlo.⁵⁵

El Estado de El Salvador aduce que este convenio contradice disposiciones constitucionales, ya que el Art. 7 no hace referencia al derecho de sindicalización de los trabajadores y trabajadoras de las entidades públicas No Autónomas.

⁵² Código de Trabajo de El Salvador, http://www.oit.or.cr/oit/papers/cod_elsa.shtml#_Toc443732534

⁵³ Ibidem.

⁵⁴ Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. http://www.analitica.com/bitblo/oit/libertad_sindical.asp

⁵⁵ Para más información sobre las ratificaciones de los convenios de la OIT, visitar: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

Al respecto FESPAD (2006) argumenta que: De acuerdo a una correcta interpretación constitucional, basada en un análisis armónico de sus disposiciones, debe concluirse que efectivamente cuando el constituyente en el Art. 47 hace relación al derecho de asociación de los trabajadores se refirió expresamente a los privados y a los de las entidades oficiales autónomas; el hecho de que no mencionó a los públicos, no debe interpretarse, que no pueden hacerlo, o lo que es peor, que tienen prohibido hacerlo... El Art. 8 de la Constitución. (Ley Primaria) contiene el Principio de Legalidad de los particulares. "Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni a privarse de lo que ella no prohíbe". En este caso concreto lo que ha ocurrido es que en el texto constitucional no se dijo que podían sindicalizarse los trabajadores públicos, se hizo una omisión, pero nunca una prohibición. Cuando los trabajadores públicos deciden organizarse, lo hacen haciendo uso del derecho humano de libre asociación que asiste a toda persona. Esta interpretación que ha hecho el gobierno salvadoreño, no ha tenido en cuenta el principio pro homine, un principio en materia de derechos humanos que señala que la ley debe ser interpretada en favor de la persona.

1. Tasa de Sindicalización

Para la medición del respeto a la Libertad y con ello, la generación de trabajo decente, entre los indicadores que la OIT considera, se encuentra la Tasa de Sindicalización de los distintos países.

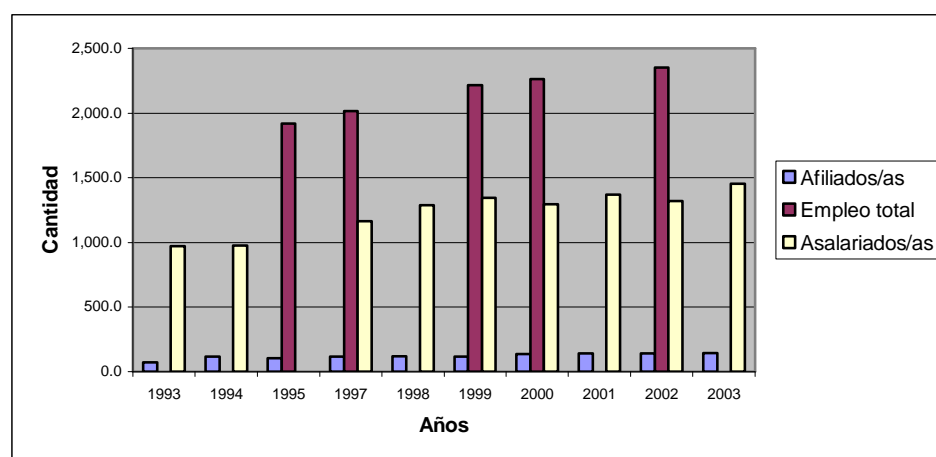
Dicha tasa se puede calcular de dos maneras:

- Tasa de Sindicalización como porcentaje del nivel de ocupación: relación entre la cantidad de personas afiliadas a un sindicato y el nivel de empleo total.

- Tasa de Sindicalización como porcentaje de la cantidad de personas asalariadas: relación entre la cantidad de personas afiliadas a un sindicato y los asalariados y asalariadas.

Para el caso de El Salvador, el Gráfico 21 muestra cómo, en el período 1993–2003, la cantidad de afiliados y afiliadas a un sindicato es mínimo comparado con el nivel de empleo total y con la cantidad de personas bajo la categoría de asalariadas.

Gráfico 21
El Salvador: Afiliación sindical,
1993-2003



Fuente: Elaboración propia en base a indicadores de trabajo decente de la OIT, varios años.

Por otra parte, el Cuadro 4 muestra la tasa de sindicalización como porcentaje de la población ocupada y según sector económico para los años 1995-2002. En él se observa que esta tasa se comporta (tanto para los distintos sectores, como para la economía en general), de manera constante en el tiempo, y que no representa una proporción importante del empleo total; así, la tasa anual promedio total, es apenas de un 5.7%; es decir, que de cada 100 trabajadores y trabajadoras, únicamente 6 están afiliadas a un sindicato.

Al mismo tiempo, si se compara el comportamiento sectorial de la tasa promedio anual, se ve que el sector de la industria es el que presenta un porcentaje mayor de sindicalización (19.5%), frente al sector agrícola que en promedio, percibe una tasa de 0.2%.

Los sectores de servicios y actividades no-agrícolas por su parte, perciben una tasa promedio de 1.4% y 7.2%.

Cuadro 4
El Salvador: Tasa de sindicalización según sector económico
(% de ocupados/as)

	AGRICULTURA	INDUSTRIA	SERVICIOS	NO-AGRICOLAS	TOTAL
1995	0.3	17.2	1.4	7.1	5.4
1997	0.2	20.9	1.4	7.6	5.8
1999	0.2	17.6	1.6	6.7	5.3
2000	0.2	21.1	1.5	7.5	6
2002	0.2	20.9	1.3	7.2	5.9
Tasa anual promedio	0.2	19.5	1.4	7.2	5.7

Fuente: Elaboración propia en base a indicadores de trabajo decente de la OIT, varios años.

Según el Código de Trabajo (Art. 208 y 209), se reconocen 5 tipos de sindicatos:

- Sindicato de Gremio: es el formado por trabajadores que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad.
- Sindicato de Empresa: es el formado por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa, establecimiento o Institución Oficial Autónoma.
- Sindicato de Industria: es el formado por patronos o trabajadores pertenecientes empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, de servicios, social y demás equiparables.

- Sindicato de Empresas varias: es el formado por trabajadores de dos o más empresas vecinas, cada una de las cuales tenga un número de trabajadores inferior a veinticinco y que éstos no pudieren formar parte de un sindicato de gremio o de industria.
- Sindicato de Trabajadores Independientes: es el constituido por trabajadores empleados por cuenta propia y que no empleen a ningún trabajador asalariado, excepto de manera ocasional.

Si se analiza el nivel de sindicalización en El Salvador a partir del fenómeno del predominio de la terciarización espuria por encima de la terciarización genuina de la economía, se observa que, el mayor dinamismo del sector terciario de la economía, no se traduce en una mejora en la proporción de personas que pertenecen a organizaciones sindicales, ya que en el sector informal las posibilidades de sindicalización son mínimas.

El Cuadro 5 muestra la cantidad de trabajadoras y trabajadores afiliados según tipo de sindicato. Para 2003 la proporción mayor de afiliación sindical le corresponde a los Sindicatos de Industria, mientras que los Sindicatos de Trabajadores Independientes tienen una participación mínima a pesar que la ley permite que los trabajadores y trabajadoras informales se organicen en sindicatos.⁵⁶

⁵⁶ En el cuadro 5 no se presentan datos sobre Sindicatos de Empresas Varias, ya que en El Salvador solo existe uno: el Sindicato de Trabajadores de Empresas Varias de Mantenimiento del Aeropuerto Internacional de El Salvador (SITEVMAIES), el cual se ha formado en el año 2006, por lo que queda fuera del período de estudio.

Cuadro 5
El Salvador: Afiliados y Afiliadas por tipo de Sindicato, 2003

Sindicato de Empresa	14,482
Sindicato de Gremio	6,713
Sindicato de Trabajadores Independientes	1,849
Sindicato de Industria	122,082
TOTAL	145,126

Fuente: Elaboración Propia en base a datos de Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2003.

En cuanto al análisis de la Tasa de Sindicalización, pese a que este indicador es importante en el sentido que provee de información sobre la proporción de personas afiliadas a un sindicato, no dice mucho sobre las causas por las que los trabajadores y trabajadoras se muestran indispuetas a pertenecer a una organización sindical. Si se quiere analizar con un grado mayor de profundidad este fenómeno, y buscar sus causas, no se deben dejar de lado variables cualitativas, como serían las enormes campañas antisindicales que llevan a cabo las empresas que funcionan en el país, con cierto grado de apoyo por parte del mismo Ministerio de Trabajo.

En relación a este tipo de prácticas, existen diversos estudios que han dado seguimiento a los casos de violaciones a la libertad sindical en El Salvador, sin embargo para efectos de la presente investigación se hará referencia básicamente a dos de ellos con el objetivo de ilustrar de manera breve algunas de las posturas adoptadas por el Estado salvadoreño a favor de la parte patronal. Para ello nos apoyaremos, en el informe presentado por el Centro de Estudios y Apoyo Laboral (CEAL) y la Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de El Salvador (CSTS), a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), durante una audiencia realizada en el mes de julio de 2006, en la Ciudad de Guatemala, en su 125º Período de Sesiones Extraordinarias, en el cual se enuncian los diferentes patrones sistemáticos de violaciones a los derechos laborales por parte del Estado

salvadoreño. Del mismo modo, se tomarán como ejemplo algunos casos presentados en la investigación “Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en El Salvador”, elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en el año 2004.

a) Prácticas antisindicales en El Salvador

- RETARDACIÓN EN LA CONCESIÓN DE PERSONERÍAS JURÍDICAS

Según el Art. 219 del Código de Trabajo, para que los sindicatos constituidos tengan existencia legal deberán obtener personalidad jurídica. Los motivos para el alargamiento del proceso de concesión de personerías jurídicas para los sindicatos en El Salvador, suelen estar asociados más a criterios políticos que legales, en la medida en que ponen trabas para la legalización de los sindicatos aduciendo que estos no están cumpliendo con las disposiciones del Código de Trabajo aún y cuando estas disposiciones no estén siendo violadas en cuanto a su sustento jurídico.

Este es el caso del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Turismo, Hostelería y Similares (STITHS), al cual, en el año 1998, las autoridades administrativas (entiéndase por ello el Ministerio de Trabajo y Previsión Social) denegaron el otorgamiento de la personería jurídica aduciendo por un lado, que el Turismo no es una Industria, y por otro, que un sindicato de industria no puede estar conformado por trabajadores/as de empresas privadas y de instituciones oficiales autónomas a la vez, y dentro de las y los afiliados al STITHS había personas empleadas en el Instituto Salvadoreño del Turismo (ISTU). Ante esta negativa el sindicato presentó una demanda ante la Sala de lo Contenciosos Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, institución que declaró ilegal la resolución del Ministerio de Trabajo y ordenó la inscripción del STITHS. No obstante, la legalización del sindicato no se obtuvo sino hasta 26 meses después.

- **DESPIDO DE FUNDADORES/AS Y DIRECTIVOS/AS DE SINDICATOS**

Pese a que en los Artículos 214 y 248 del Código de Trabajo se prohíbe a los patronos el despido de las personas constituyentes de un sindicato, a partir del inicio de los trámites para la obtención de la Personería Jurídica en el Ministerio de Trabajo, la legislación laboral salvadoreña no garantiza la estabilidad de estas personas, dado que el Art. 464 del mismo código establece que como consecuencia jurídica del despido de hecho de los fundadores y fundadoras del sindicato, el patrono deberá pagar salarios en la misma forma y cuantía que si continuasen prestando sus servicios al patrono. Es decir, que la legislación laboral en el país faculta a la patronal a violar el fuero sindical de que gozan estas trabajadoras y trabajadores, de manera que se facilita la desarticulación de la organización sindical recién formada. Asimismo, la posibilidad de despedir a los y las fundadoras del sindicato resulta ser una advertencia para las trabajadoras y trabajadores que tuviesen intenciones de afiliarse a éste.

Estas disposiciones legales son también aplicables para el caso de los directivos y directivas sindicales, sin embargo, en este caso se estaría logrando que los y las miembros del sindicato no tengan representación dentro del centro de trabajo.

En cuanto a este tipo de prácticas se puede citar dos ejemplos:

El primero es el caso del Sindicato de Trabajadores por establecimiento del Aeropuerto Internacional de El Salvador (SITEAIES). La administración de este aeropuerto está en manos de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA), la cual en septiembre de 2001, bajo un contexto de militarización del aeropuerto, ordenó la suspensión de los contratos individuales de trabajo (y posterior despido) de más de 200 trabajadores/as de las áreas de carga y

vigilancia del puerto aéreo. Entre las personas despedidas se encontraban 4 directivos sindicales y un 75% eran miembros/as del SITEAIES. A pesar de que la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH) resolvió que en este caso hubo violación a los derechos laborales y sindicales por parte del Estado salvadoreño, ninguno/a de estos/as trabajadores/as fue reinstalado/a.

Un segundo caso que ilustra este tipo de violaciones a los derechos sindicales es el del Sindicato Empresa Lido Sociedad Anónima (SELSA). Este sindicato inició en el año 2002 un conflicto colectivo de carácter económico que se encaminaba a la negociación de un contrato colectivo. Frente a ello, la empresa reaccionó despidiendo a 51 trabajadores y trabajadoras, entre los/as cuales estaban los miembros de la Junta Directiva. Dado que se estaba violando el fuero sindical, la empresa optó por cumplir con lo estipulado por el Art. 464 del código de trabajo, de manera que la directiva no pudiera realizar acciones sindicales al interior del centro de trabajo. Asimismo, destruyó la base del sindicato indemnizando a sus afiliados/as más activos/as, y presionando al resto a desafilarse como condición para continuar laborando en la empresa.

- **NEGLIGENCIA EN LOS PROCESOS DE INVESTIGACIÓN EN CASOS DE VIOLACIÓN A LA VIDA, INTEGRIDAD FÍSICA O MORAL CON CAUSAS ANTISINDICALES**

De acuerdo al Art. 2 de la Constitución de la República, toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos. En este sentido, cuando se habla de negligencia, se está haciendo referencia a los procesos de investigación judicial viciados en cuanto a casos de violación a alguno de estos derechos.

Como ejemplo de este tipo de violación a los derechos humanos con causas antisindicales se puede mencionar el del asesinato de Gilberto Soto, un sindicalista salvadoreño del sector portuario que residía en los Estados Unidos, y que viajó a América Central en el año 2004, con los objetivos de conocer la situación laboral de los motoristas portuarios en El Salvador, Nicaragua y Honduras, y de crear una red de solidaridad entre sindicalistas del mismo sector. Gilberto fue asesinado a finales de 2004 en Usulután, El Salvador. Para el caso, la PDDH presentó un informe donde se reportaban irregularidades en la investigación policial, entre las cuales se puede mencionar que la posibilidad de que el homicidio tuviese relación con sus actividades sindicales no fue tomada en cuenta por las autoridades policiales y fiscales responsables del caso.

2. Tasa de Cobertura por un Contrato Colectivo de Trabajo

Por otra parte, el derecho de sindicación está muy vinculado al de la negociación colectiva de trabajo; de hecho, uno de los grandes objetivos que el movimiento sindical persigue es el de incrementar la cantidad de contratos colectivos de trabajo, porque ellos constituyen una herramienta muy efectiva para el cumplimiento de las garantías laborales.

Según el Código de Trabajo, el contrato colectivo de trabajo y la convención colectiva de trabajo, tienen por objeto regular, durante su vigencia, las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas o establecimientos de que se trate; y los derechos y obligaciones de las partes contratantes (Art. 268).⁵⁷

Un aspecto importante de los contratos colectivos es que, las estipulaciones que estos contienen serán aplicables a todos los trabajadores y

⁵⁷ OIT. Código de Trabajo de El Salvador, http://www.oit.or.cr/oit/papers/cod_elsa.shtml#_Toc443732534

trabajadoras de las empresas que los suscriben, es decir, que los trabajadores y trabajadoras que no pertenecen al sindicato contratante, también pueden gozar de los beneficios del convenio. Ello incluye además a las trabajadoras y trabajadores que ingresen a estas empresas mientras el contrato se encuentre vigente (Art. 39, Constitución de la República).

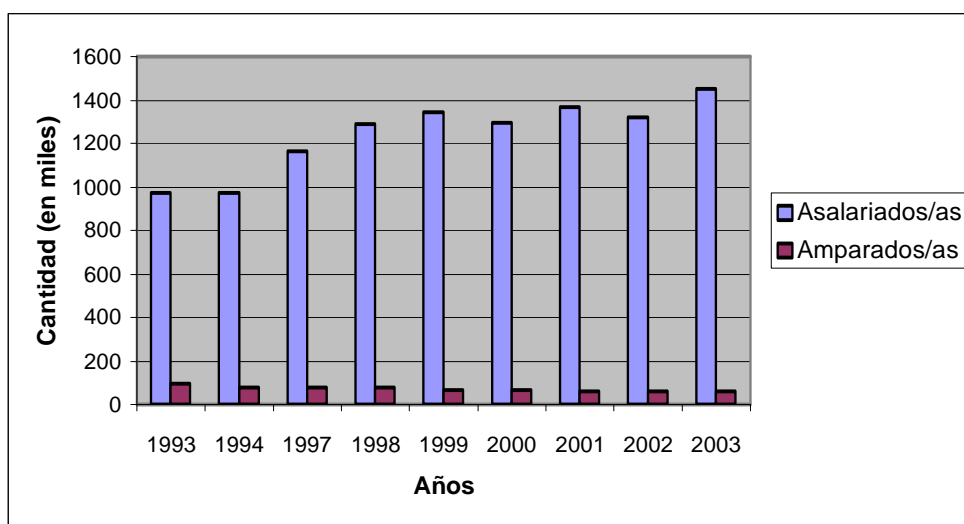
La OIT por su parte, también adoptó el 1º de julio de 1949 en Ginebra, Suiza, un convenio relativo al derecho de sindicación y de negociación colectiva y adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo; éste es, el Convenio 98, el cual también es considerado dentro de los ocho convenios centrales de la OIT. En este caso, la ratificación del mismo se ha logrado por parte de 141 estados miembros de la organización, entre los cuales, a la fecha, tampoco se encuentra el estado salvadoreño,⁵⁸ los argumentos para ello son los mismos que se mencionaron anteriormente en relación al Convenio 87.

A lo anterior se debe que otro indicador de que un trabajo se desarrolla en condiciones de libertad sea, para la OIT, la Tasa de Cobertura por un Contrato Colectivo. Dicha tasa se calcula mediante la relación entre cantidad de personas amparadas por un contrato colectivo de trabajo, y el total de personas asalariadas.

El Gráfico 22 muestra cómo en el tiempo (años 1993-2003), pese a que la cantidad de personas asalariadas ha crecido al menos un poco, el número de personas amparadas por un contrato colectivo de trabajo ha presentado un estancamiento.

⁵⁸ Los ocho convenios de “Derechos Laborales Centrales” de la OIT.
<http://www.maquilasolidarity.org/espanol/recursos/codigos/s5codes6.htm>

Gráfico 22
El Salvador: Cobertura por contrato colectivo de trabajo
1993-2003



Fuente: Elaboración propia en base a indicadores de trabajo decente de la OIT, varios años.

Si la tendencia anterior se traduce a una tasa, en el Cuadro 6 vemos que se ha pasado de un 9.6% en 1993 a un 4.3% en 2003, lo que significa una reducción de 5.3%. Es decir entonces, que no solo la proporción de personas cubiertas por un contrato colectivo es mínima, sino que en el tiempo tiende a reducirse aún más.

Cuadro 6
El Salvador: Tasa de Cobertura por un contrato colectivo,
1993-2003

Año	Tasa de cobertura por un convenio colectivo
	(%)
1993	9,6
1994	8,1
1997	6,6
1998	5,9
1999	4,8
2000	5,2
2001	4,2
2002	4,6
2003	4,3

Fuente: Base de datos de Indicadores de trabajo decente de la OIT para Centroamérica, varios años.

Al igual que la Tasa de Sindicalización, este indicador debe utilizarse como herramienta para medir la mejora en la calidad de los empleos, pero los datos ameritan ser estudiados también en relación a las nuevas tendencias del mercado de trabajo a nivel global.

3. Tasa de Trabajo a Tiempo Parcial

El fenómeno de la flexibilización laboral ha generado nuevas formas de contratación que dificultan cada vez más el cumplimiento de las garantías laborales, y minan el terreno hacia una mayor cobertura de la contratación colectiva.

En relación a ello, algunos/as autores/as hablan del concepto de “empleo atípico”, el cual asignan a las formas de empleo que se alejan del empleo

normal; es decir, aquel que cumple con características tales como: contrato de duración indefinido; un solo empleador y un solo lugar de desempeño de trabajo; régimen de jornada completa de trabajo; organización del trabajo rígida; previsión social y protección legal de ciertos derechos; en ciertos casos, posibilidad de existencia de sindicato, de ejercer derechos sindicales y de negociar colectivamente.⁵⁹

Entre los empleos que se suelen considerar atípicos se tiene: contrato por honorarios, trabajo a domicilio, a tiempo parcial, subcontratación, de duración indefinida, de prestación discontinua, y que tienen una distribución de la jornada distinta del empleo tradicional. Todas corresponden a un contexto que tiende a la desregulación de las normas laborales.

La estabilidad y la seguridad en el empleo van entonces en decadencia, y conducen a la generación de lo que se ha dado llamar “empleo precario”.

La modalidad de Trabajo a Tiempo Parcial comprende aquellos empleos en los que las trabajadoras y trabajadores asalariados se dedican a una actividad laboral que tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, es decir, que tengan el mismo tipo de relación laboral, efectúe o ejerza un tipo de trabajo o profesión idéntico o similar, y que labore en el mismo establecimiento, empresa o rama de actividad.⁶⁰

Esta modalidad de trabajo suele asociarse a la reestructuración de las economías de mercado donde los servicios han tomado un papel más dinámico,

⁵⁹ El Trabajo a Tiempo Parcial en Chile.

<http://www.eclac.cl/publicaciones/UnidadMujer/1/lc1301/lc1301e.pdf>.

⁶⁰ OIT, Convenio 175 sobre el Trabajo a Tiempo Parcial. Art. 1.

<http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/proyectos/aplicum/convenios/c175.html>

ya que estas actividades en sí mismas exigen un funcionamiento flexible del mercado de trabajo.

En función de esto, el Art. 4 del Convenio 175 de la OIT sobre el Trabajo a Tiempo Parcial estipula que deberán adoptarse medidas que garanticen que los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan las trabajadoras y trabajadores a tiempo completo en situación comparable, en cuanto al respeto del derecho a pertenecer a una organización sindical, a la negociación colectiva, a actuar en calidad de representantes de las y los trabajadores, y a la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, debe garantizarse que los trabajadores y trabajadoras no sean sujetos/as de discriminación en materia de empleo y ocupación.⁶¹

De lo anterior se deduce que la Tasa de Trabajo a Tiempo Parcial se vuelve también un indicador a tomar en cuenta en cuanto a la generación de trabajo decente en las distintas economías.

Para el caso de El Salvador, la cantidad de personas trabajando bajo esta modalidad no representa aún una proporción significativa; de hecho, para el año 2003, esta tasa fue apenas el 0.2% del empleo total (Ver Cuadro 7).

⁶¹ El Convenio 175 de la OIT, sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, no ha sido ratificado por el Estado Salvadoreño

Cuadro 7
El Salvador: Tasa de Trabajo a Tiempo Parcial

Año	Empleo	Empleo a tiempo parcial	Tasa
	(x1000)	(x1000)	(%)
1993	1,704.1	11.7	0.7
1995	1,916.4	6.8	0.4
1997	2,015.5	3.2	0.2
1998	2,164.9	13.6	0.6
1999	2,215.4	3.7	0.2
2000	2,264.1	10.0	0.4
2001	2,354.0	11.5	0.5
2002	2,350.0	6.8	0.3
2003	2,450.4	3.7	0.2

Fuente: Base de datos de Indicadores de trabajo decente de la OIT para Centroamérica, varios años.

No obstante la Tasa de Trabajo a Tiempo Parcial es pequeña en el mercado de trabajo salvadoreño, para considerar en qué medida las nuevas modalidades de contratación están poniendo un freno al pleno ejercicio de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, se necesitaría conocer la proporción en que las otras modalidades (como por ejemplo la subcontratación) se están poniendo en práctica en la economía de El Salvador.

A partir de lo expuesto anteriormente, se puede afirmar que en el mercado laboral salvadoreño no existe una real libertad de asociación y un reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, por lo que no se estaría logrando uno de los objetivos estratégicos que persigue el trabajo decente, como es el de lograr que se respeten los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

D. Condiciones de Seguridad

1. Seguridad Social

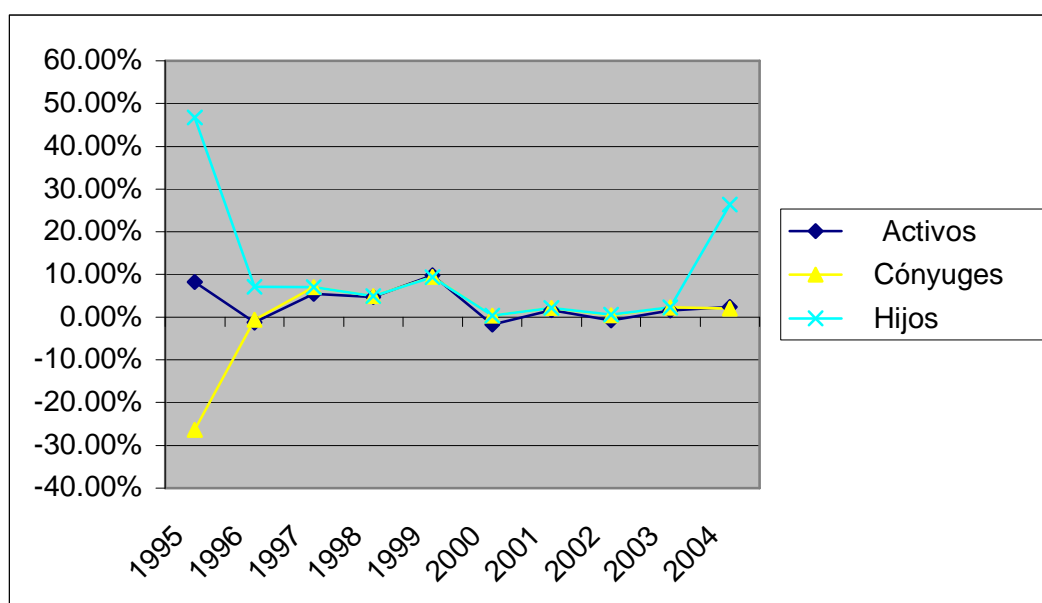
La OIT enfatiza en la importancia de la mejora en cuanto a la extensión social de las personas y por tanto al analizar la situación de la seguridad social del país se debe también analizar la protección laboral, para lo cual analizaremos los principales indicadores nacionales referentes a esta temática.

Al analizar la situación de los trabajadores y trabajadoras dentro del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), nos percatamos que ha tendido a crecer, la cantidad de cotizantes, como también aquellas otras personas que componen su grupo familiar. Es así como, “a partir de 1989, incluye esposas o compañeras de vida, esposos o compañeros de vida e hijos/as menores de 2 años; desde el 1º de septiembre de 1993 se incluyen los niños y niñas de 2 a menos de 3 años; del 1º de enero de 1994 a los niños y niñas de 3 a menos de 4 años; a partir de enero de 1995 a los niños y niñas de 4 a menos de 5 años y a partir de enero de 1996 a los niños y niñas de 5 a menos de 6 años. En septiembre del 2004 se amplía la cobertura a niños y niñas de 6-12 años.”⁶²

Lo anterior supone una mejor prestación para las y los empleados. El Gráfico 23, se muestra cómo la participación de las y los cónyuges creció significativamente de 1995 al 1996, sin embargo, la tasa de crecimiento para los hijos e hijas fue negativa, decreciendo en aproximadamente 40 puntos porcentuales. La tendencia del grupo de los y las beneficiarias ha sido parecida para el resto del período con excepción de 2003 a 2004, ya que es cuando se amplía la cobertura para los hijos e hijas entre los 6-12 años, lo cual explica este crecimiento tan marcado.

⁶² Instituto Salvadoreño del Seguro Social, *Estadísticas 2004*.

Gráfico 23
El Salvador: Evolución de la Protección Social según categoría de Asegurado/a
1994 – 2004



Fuente: Elaboración propia con base a estadísticas del ISSS, varios años.

Por tanto, se puede apreciar que la cobertura en cuanto a la protección y beneficios⁶³ para el/la trabajador/a y su familia han mostrado una tendencia constante para el período en estudio.

Los Cuadros 8 y 9 presentan las tasas de crecimiento de los/as trabajadores/as y patronos cotizantes al ISSS respectivamente. El análisis de dichos cuadros es importante cuando se enmarca dentro del análisis de los sectores que ofrecen mejores condiciones para sus empleados/as y dentro de ellos se destaca el sector terciario.

⁶³ Los beneficios del Seguro Social en la rama de salud, derivan de la cobertura de los riesgos comunes (enfermedad y accidente común), riesgos profesionales (enfermedad profesional y accidente de trabajo) y maternidad.

Asimismo, se puede apreciar que las ramas que componen el sector secundario han presentado decrecimientos en cuanto a la cantidad de trabajadores y trabajadoras que cotizan al ISSS mientras que los patronos cotizantes de estos sectores han reportado un comportamiento similar, por lo que probablemente estas fuentes de empleo han desaparecido o han dejado de reportar al ISSS.

Cuadro 8
El Salvador: Tasa de Crecimiento Anual de Trabajadores/as Cotizantes al ISSS
1995-2004

ACTIVIDAD	PORCENTAJE DE TRABAJADORES COTIZANTES									
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
TOTAL	8.30%	-1.25%	5.43%	4.74%	9.85%	-1.72%	1.73%	-0.81%	1.53%	2.43%
Empleados Sector Privado	8.00%	-0.67%	5.94%	7.38%	4.34%	-1.13%	3.11%	0.32%	2.80%	2.24%
Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca.	5.87%	0.37%	-2.40%	-2.13%	16.34%	-7.41%	1.69%	-2.33%	4.96%	5.47%
Explotación de Minas y Canteras.	12.24%	-6.74%	-6.88%	-14.78%	17.05%	-31.73%	-2.35%	9.07%	5.43%	-5.48%
Industrias Manufactureras	7.85%	-2.74%	4.38%	7.06%	12.16%	0.53%	2.59%	-3.56%	0.14%	-1.85%
Electricidad, Gas y Agua.	-1.97%	1.71%	0.97%	5.79%	-53.47%	4.02%	9.10%	-4.30%	-1.66%	-0.42%
Construcción	6.52%	-13.93%	0.22%	-1.07%	0.98%	-20.41%	-5.91%	3.46%	-1.31%	-0.48%
Comercio por mayor y menor, Restaurantes y Hoteles.	8.43%	-0.92%	-1.32%	3.61%	10.31%	0.89%	2.12%	2.10%	3.20%	7.09%
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones.	9.24%	1.81%	2.33%	38.79%	9.97%	-3.28%	-0.65%	-7.63%	-0.97%	0.03%
Establecimientos Financieros, Seguros, Bienes										
Inmuebles y Servicios Prestados a las Empresas.	8.84%	8.83%	3.46%	13.91%	10.00%	2.08%	8.90%	6.00%	8.72%	3.66%
Servicios Comunes, Sociales y Personales.	9.49%	7.11%	31.80%	7.57%	-20.75%	1.11%	5.24%	3.57%	4.72%	4.91%
Empleados Sector Público										
Estatales y Municipales	9.46%	-3.50%	3.37%	-6.05%	35.56%	-3.83%	-3.34%	-5.26%	-3.76%	3.29%

Fuente: Anuario Estadístico del ISSS 2004.

Cuadro 9
El Salvador: Tasa de Crecimiento Anual de Patronos Cotizantes al ISSS,
1995-2004

ACTIVIDAD	PORCENTAJE DE PATRONOS COTIZANTES									
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
TOTAL	8.50%	5.04%	-2.75%	-2.13%	6.86%	1.47%	5.18%	0.02%	1.43%	6.30%
Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca.	5.56%	1.12%	-0.79%	0.00%	0.64%	-2.05%	0.97%	-6.39%	2.56%	2.80%
Explotación de Minas y Canteras.	-20.41%	-5.13%	-5.41%	-11.43%	3.23%	3.13%	9.09%	-5.56%	0.00%	2.94%
Industrias Manufactureras	2.73%	-1.18%	-6.25%	-5.05%	7.78%	-2.34%	-0.34%	-5.13%	1.48%	2.14%
Electricidad, Gas y Agua.	8.33%	12.82%	6.82%	8.51%	-11.76%	20.00%	12.96%	16.39%	4.23%	0.00%
Construcción	13.30%	-1.52%	-13.78%	-10.59%	7.63%	-3.08%	10.78%	2.00%	0.17%	0.34%
Comercio por mayor y menor, Restaurantes y Hoteles.	5.34%	3.52%	-0.43%	-0.77%	5.12%	1.98%	4.26%	-0.27%	1.99%	7.60%
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones.	2.73%	2.75%	3.04%	2.95%	7.39%	0.65%	4.02%	-6.50%	2.56%	3.48%
Establecimientos Financieros, Seguros, Bienes										
Inmuebles y Servicios Prestados a las Empresas.	10.33%	7.69%	-2.67%	3.76%	8.19%	3.54%	7.37%	3.19%	3.73%	5.22%
Servicios Comunales, Sociales y Personales.	16.94%	12.26%	-2.29%	-4.51%	8.40%	3.13%	7.58%	2.58%	2.25%	9.70%

Fuente: Estadísticas del ISSS 2004.

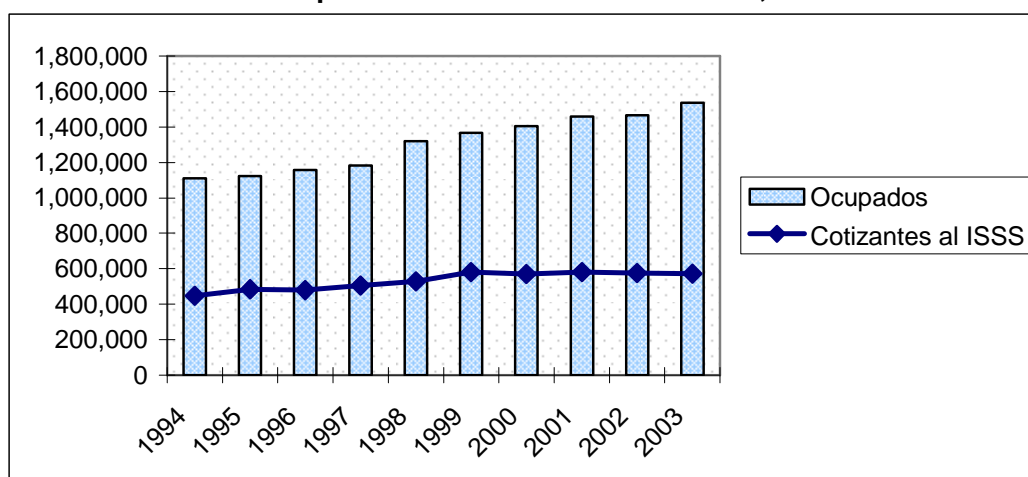
Al hacer un análisis más detallado de los Cuadros 8 y 9, estos reflejan que la actividad que ha tenido un crecimiento más sostenido durante todo el período en estudio en cuanto al número de trabajadores y trabajadoras que cotizan al ISSS, es el de Inmuebles y servicios Prestados a las Empresas con un promedio de crecimiento de 7.4%, seguido de Servicios Comunales, Sociales y Personales con un 5.5%; y de Transporte, Almacenamiento y comunicaciones con un 5% quedando ubicada en una cuarta posición la rama de Comercio por mayor y menor, Restaurantes y Hoteles. Esto constituye otro indicio de que las ramas de actividad que más aportan al Seguro Social pertenecen al sector terciario de la economía.

Por otra parte, la tasa de crecimiento anual de aportación de los patronos parece tener una tendencia similar a la de los empleados y empleadas que cotizan al ISSS, esto implica que los puestos de trabajo de estos sectores proporcionan beneficios para la salud de sus empleados/as.

Asimismo, es necesario hacer una comparación entre el número de ocupados/as en la economía y el número de personas que cotizan al ISSS para tener una idea más clara del número de ocupados/as en la economía que en realidad aportan al ISSS a través de sus cotizaciones.

Se aprecia que el número de cotizantes al ISSS no constituye ni siquiera el 50% de las y los ocupados para ninguno de los años en estudio (Gráfico 24), lo que nos lleva a concluir que cerca de la mitad de la población ocupada no cuenta con una cobertura en salud. Esto podría estar reflejando la estructura formal e informal del empleo en El Salvador; donde la población que se encuentra en el sector formal tiene acceso a esta cobertura en salud mientras que el resto de la población que se encuentra en el sector informal no lo tiene.

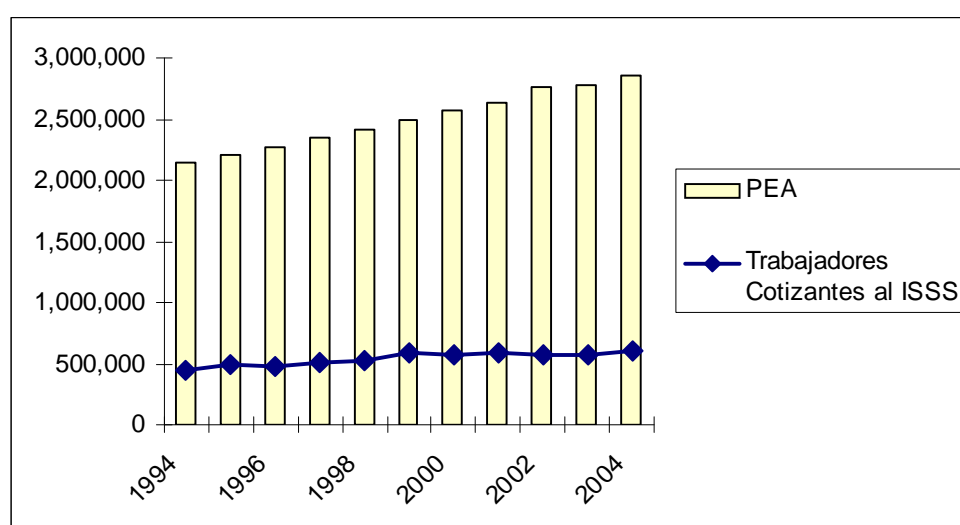
Gráfico 24
El Salvador: Ocupados/as Vrs. Cotizantes al ISSS, 1994 - 2003



Fuente: Elaboración Propia datos ISSS, varios años.

La situación es aún más drástica al comparar el número de cotizantes al ISSS con el total de la Población Económicamente Activa del país (Gráfico 25), ya que al hacerlo nos percatamos que solamente un 25% de toda la PEA cotiza al ISSS y cuenta por tanto con una cobertura en salud y seguridad social.

Gráfico 25
El Salvador: Evolución de la PEA y de Trabajadores/as Cotizantes del ISSS
1994 – 2004



Fuente: Elaboración propia con base a datos del ISSS.

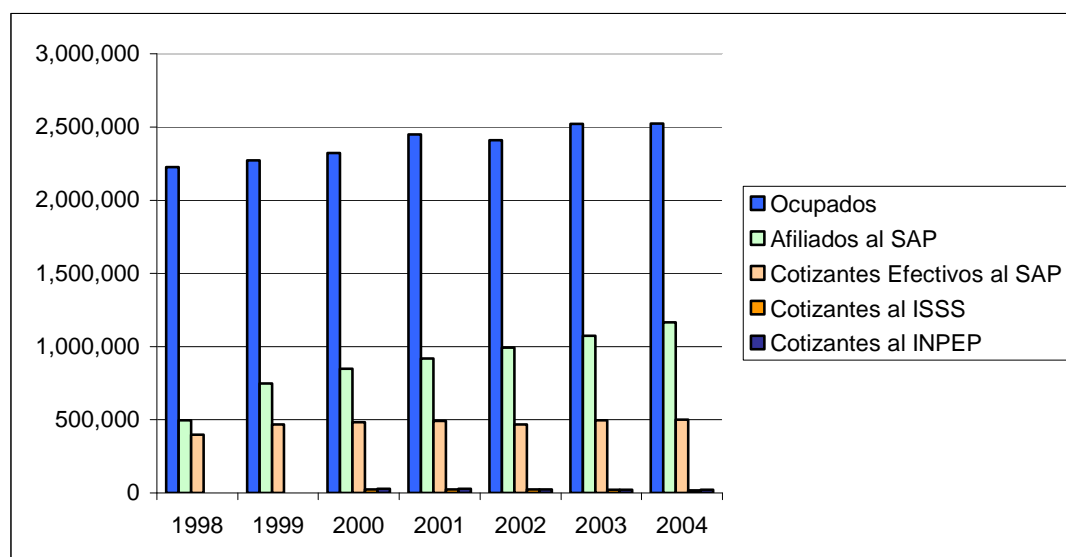
Lo anterior nos lleva a argumentar, que si bien es cierto el número de trabajadores/as cotizantes ha presentado una tendencia creciente, la PEA también se ha visto incrementada. Si a esto se le añade que los porcentajes de variación han sido superiores para la PEA, se puede concluir que se ha ampliado la cobertura para muchos/as empleados/as y para los miembros y miembros de su grupo familiar; sin embargo, aún faltan muchos aspectos que mejorar en cuanto a la cantidad de población trabajadora que está cubierta por el ISSS.

Asimismo, cuando se analiza la situación de las personas que utilizan el sistema privado de ahorro por pensiones (SAP), nos percatamos que la población cotizante del SAP no es ni siquiera el 50% de la población ocupada (Gráfico 26). Lo cual sugiere al igual que en el caso de las y los cotizantes del ISSS, que estas personas se mantienen con los sistemas de pensiones estatales, tales como el del ISSS o el Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos, INPEP. Pero también puede significar que están realizando sus actividades sin cotizar a ningún fondo de pensiones, ya sea estatal o privado. Las actividades que no están cotizando a fondos de pensiones pueden estar ligadas a actividades tales como servicios domésticos u otras que son actividades meramente de subsistencia.

También es importante hacer notar que la cantidad de personas afiliadas al SAP ha tendido a ir en aumento durante los años, sin embargo, la cantidad de cotizantes efectivos parece ir disminuyendo como porcentaje del total de afiliados/as efectivos/as, lo cual nos indica que muchas personas que se afiliaron en un principio al sistema del SAP no cotizan en la actualidad, o bien puede estar evidenciando que estas personas que cotizaban en un principio, han quedado desempleados o se han incorporado al sector informal de la economía. Esta es una situación preocupante, ya que los cotizantes efectivos al SAP son en la actualidad aproximadamente el 47% del total de afiliados/as. También es importante hacer notar que la población que no está afiliada al sistema de ahorro privado pueda que esté afiliada al sistema del ISSS o el INPEP que son estatales. Sin embargo, la cantidad de afiliados/as a estas instituciones parece ser insignificante como porcentaje de los/as ocupados/as de la economía salvadoreña, ya que solamente 40,610⁶⁴ se encuentran actualmente bajo el sistema de pensiones estatal.

⁶⁴ Fuente: Superintendencia de Pensiones

Gráfico 26
El Salvador: Afiliados/as al Sistema de Privado y Estatal de Ahorro de Pensiones 1998-2004



Fuente: Elaboración propia con base a datos superintendencia de pensiones del El Salvador.

2. Horas de Trabajo Promedio

La legislación salvadoreña expresa que la jornada laboral debe constar de 44 horas por semana⁶⁵ que se distribuyen en 8 horas de jornada laboral en los días de semana y 4 en la jornada sabatina.

Cuando se observa el promedio de horas de trabajo que los empleados y empleadas realizan en los sectores de la manufactura y el de Comercio, se aprecia que estas horas exceden lo estipulado por el Código de Trabajo de El Salvador en un 10.7% en el caso del sector manufacturero y un 7% en el caso del sector comercio.

⁶⁵ OIT. Código de Trabajo de El Salvador, http://www.oit.or.cr/oit/papers/cod_elsa.shtml#_Toc443732534

Cuadro 10
El Salvador: Horas de Trabajo Promedio en la Industria y Comercio 2000-2004

INDUSTRIA MANUFACTURERA					
Año	Rama de Actividad	Total Ocupados/as		Horas Promedio por Semana	
		Técnicos/as y supervisores/as en Producción	Obreros/as y Dependientes	Técnicos/as y supervisores/as en Producción	Obreros/as y Dependientes
2000	Industria Manufacturera	15,208	227,041	49	49
2001		20,383	220,142	48	51
2002		19,576	214,945	50	48
2003		23,363	231,396	48	48
2004		23,300	235,156	48	48
COMERCIO					
2000	Comercio	4,310	83,525	46	46
2001		6,448	89,802	46	46
2002		7,566	87,700	53	46
2003		8,755	86,677	45	46
2004		14,741	85,892	47	50

Fuente: Ministerio de Trabajo.

En el Cuadro 10 se aprecia la cantidad de horas semanales trabajadas por el puesto en el cual desempeñan su actividad. La situación para ambos sectores es similar en tanto que ambos, desde el año 2000 hasta el 2004, han estado manteniendo a su fuerza laboral por un tiempo superior al especificado por la ley laboral salvadoreña.

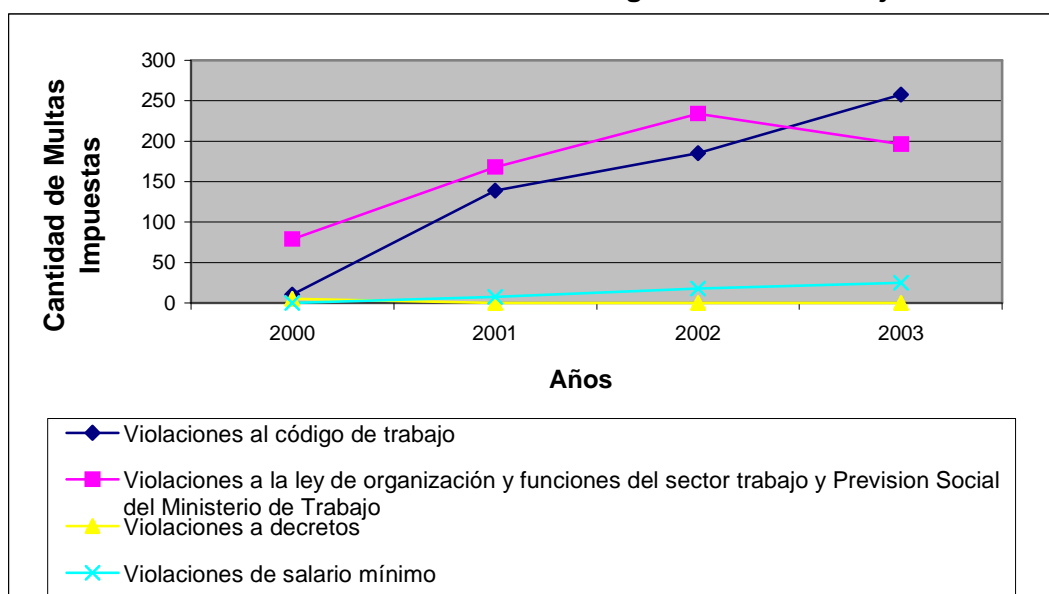
3. Multas por Infracciones

En lo que respecta a las multas que se han impuesto a los establecimientos se destaca el sector de manufactura como el sector al que más multas se le imponen y se le han impuesto durante el período de 2000 – 2003.

Los tipos de violaciones que el ministerio de trabajo y previsión social de El Salvador registra son:

- Violaciones al Código de Trabajo
- Violaciones a la ley de organización y funciones del sector trabajo y previsión del Ministerio de trabajo
- Violaciones a decretos
- Violaciones de Salario Mínimo

Gráfico 27
El Salvador: Evolución de Infracciones al Reglamento de Trabajo 2000-2003



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Trabajo, varios años.

En el Gráfico 27 se aprecia el ascenso de las infracciones y violaciones al código de trabajo salvadoreño así como de otras leyes. Esto es importante de señalar ya que podría estar reflejando una mayor cantidad de violaciones a los derechos laborales de los empleados y empleadas en los diferentes sectores económicos, o podría estar denotando que el Ministerio de Trabajo está desempeñando de mejor forma su rol para hacer cumplir con el código laboral.

4. Contrato individual de trabajo

A través del derecho laboral se regula las relaciones entre empleadores y trabajadores/as y se establece los derechos y obligaciones de las partes.

Entendiendo los derechos laborales como todas esas prestaciones que los empleadores tienen para con las personas trabajadoras, el cumplimiento de estos derechos sirve para proteger y asegurar una mayor estabilidad laboral y calidad de vida, dentro de los derechos laborales se encuentra el derecho a un contrato de trabajo.

Se entiende como contrato laboral, aquel en virtud del que una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, institución, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de estos y mediante un salario. (Art. 17 código de trabajo).

El contrato laboral puede ser verbal o escrito. Pero en términos prácticos es aconsejable que se haga constar por escrito ya que de esa manera el trabajador o trabajadora tienen forma de probar la existencia de una relación laboral; éste se convierte en una garantía para el/la trabajador/a, y la falta de un contrato por escrito genera responsabilidad para el patrono.

Es un derecho reconocido de todas y todos los trabajadores el de firmar con el empleador un contrato de trabajo dentro de los ocho días siguientes de haber empezado a trabajar, además se nos debe entregar una copia en original del documento.

Quien presta el servicio o ejecuta la obra se denomina trabajador/a, quien lo recibe y remunera, patrono o empleador.

Cuadro 11
El Salvador: Porcentaje de asalariados/as con un contrato de trabajo

Año	Asalariados/as	Asalariados/as con contrato	Porcentaje
	(x1000)	(x1000)	
2002	2.349.998	307,798	13.1
2003	1,453,285	488,620	33.62

Fuente: Base de datos de indicadores de trabajo decente,
OIT para Centroamérica y Ministerio de trabajo.

En el Cuadro 11 se observa que para el año 2002, solo el 13.10% y para el año 2003 el 33.62% de los/as empleados/as asalariados/as tienen un contrato individual de trabajo, el resto de los/as asalariados/as no cuentan con un contrato que respalde su estabilidad laboral. El ministerio de trabajo no posee registro (aparte de estos dos años), de empleadores que hayan reportado a sus empleados/as bajo un contrato por escrito, según ellos muchas empresas lo que hacen es firmar los contratos de forma interna, pero no los reportan al ministerio.

Las formas de dar por terminado un contrato de trabajo, son las siguientes:

- Causas ajenas a la voluntad de patrones/as o empleadas/os.
- Voluntad propia del trabajador o trabajadora.
- Voluntad unilateral del patrono, es decir por decisión únicamente del patrono.
- Voluntad tanto del patrono/a como del trabajador/a.

Muchas empresas no tienen bajo un contrato de trabajo a sus empleados/as, por evadir las prestaciones correspondientes.

Por tanto, al analizar las condiciones de seguridad social bajo la perspectiva de la OIT, podemos decir que si bien han existido algunos avances en cuanto a la mejora en el rol del Ministerio de Trabajo en lo referente a la

cantidad de multas impuestas por infracciones; en general no han habido mejoras en cuanto a la cobertura por seguridad social y más bien parece que se está empeorando ya que una gran cantidad de la población se está incorporando al sector informal de la economía y por ende no tienen acceso a las condiciones de seguridad social, como lo reflejan las estadísticas referentes a la cobertura en salud y seguridad de pensiones.

Todo esto refleja que uno de los objetivos que la OIT persigue con la propuesta del Trabajo Decente no se está logrando, este es, el de ampliar la protección social, el cual a su vez busca que se orienten esfuerzos a extender la cobertura de protección social para hombres y mujeres.

E. Respeto a la Dignidad Humana

Para nuestro estudio consideraremos tres aspectos relacionados con el respeto de la dignidad humana: trabajo infantil, trabajo doméstico remunerado y explotación sexual comercial, como trabajos que dañan la integridad moral de las personas, en los cuales no se respeta sus derechos como seres humanos por las condiciones en las que se realizan dichas labores.

1. El Trabajo Infantil

Se denomina trabajo infantil a toda actividad física o mental que hace un niño o una niña y que puede ser pagada o no. Esta actividad puede estar dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios, (es decir hacer o vender algo) que se realiza por cuenta propia o para otra persona. Según OIT, trabajo infantil es cualquier forma de actividad económica realizada por niños/as, cuyas edades fluctúan entre 5 y 17 años.

El trabajo infantil es una de las peores formas de explotación y abuso. Pone en peligro la salud, seguridad y educación de las y los menores, al mismo tiempo que atenta contra su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social.

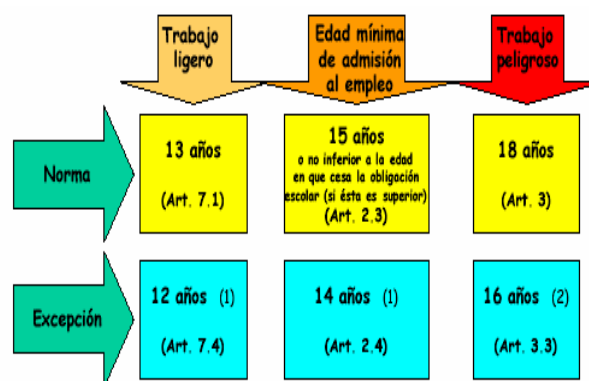
Entre los principios laborales básicos que propone la OIT ante una economía globalizada se encuentra la eliminación de las prácticas laborales inhumanas como el trabajo infantil y el trabajo forzoso. Para solventar esta problemática el Estado de El Salvador ha ratificado los Convenios 138 (Edad Mínima) y 182 (Peores Formas de trabajo infantil).

Las disposiciones más importantes del Convenio 138 son (ver Figura 1):

- Se establece una edad mínima general de 13 años para trabajo liviano, y excepcionalmente a partir de los 12 años.
- La edad mínima para la admisión de trabajo no debe ser menos de 15 años (o no inferior a la edad en que cesa la obligación escolar), y a manera de excepción, 14 años.
- Por último, establece el trabajo peligroso e insalubre de menores de 18 años, siempre y cuando no se ponga en riesgo la salud y seguridad de los/as mismos/as.

En dicho convenio se indica además, que el trabajo de niños/as no debe interferir con la asistencia obligatoria a la escuela en manera alguna.

Figura 1
Disposiciones del Convenio 138 de la OIT



Fuente: Estudio ISDEMU 2003.

a) Trabajo Peligroso o Peores Formas de Trabajo Infantil en El Salvador

Las peores formas de trabajo infantil son aquellas actividades que esclavizan al niño o niña, lo/a separan de su familia, lo/a exponen a graves peligros y enfermedades o lo/a dejan abandonado/a en las calles de las grandes ciudades. Estas pueden ser de cualquiera de estas dos categorías: Trabajos Ilícitos y Trabajos Peligrosos.

Estas actividades se encuentran definidas en el Convenio 182 de la OIT (OIT 1999) sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil. Esta convención entró en vigencia en El Salvador en noviembre 2001. “El Convenio No 182 es el principal instrumento normativo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de trabajo infantil, desarrollado y fortalecido por la Recomendación No 190 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil”.⁶⁶

⁶⁶Meléndez F. y Varela E. “Diagnóstico y recomendaciones generales sobre la erradicación de las peores formas del trabajo infantil”. IPEC-OIT. 2001 Pág. 38

El ámbito de aplicación personal del Convenio 182 comprende a toda persona menor de 18 años, en consonancia con la Convención sobre los Derechos del Niño, y determina dentro de su ámbito de aplicación material una serie de figuras tipo constitutivo de las peores formas de trabajo infantil, destacándose entre ellas: *“todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas, el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados, la prostitución infantil, el uso de niños para la producción de pornografía o actuaciones pornográficas, la utilización de niños para la producción y tráfico de estupefacientes, y en general, el trabajo con probabilidad de daños para la salud, la seguridad o la moralidad de los niños”*.⁶⁷

Se consideran como las peores formas de trabajo infantil (PFTI) en El Salvador a las siguientes actividades y que por tal deben ser las primeras en ser combatidas y erradicadas en nuestro país:

- Explotación sexual comercial infantil: Hablar de explotación sexual comercial es referirse a una situación que se adueña de manera violenta de la vida de las niñas, niños y adolescentes, alterando su normal desarrollo a partir del uso de su cuerpo y del abuso de su situación de indefensión. Los y las menores víctimas de la explotación sexual sufren un fuerte rechazo social, son estigmatizados/as y padecen daños psicológicos muchas veces irreversibles.
- Pesca: Los/as menores que desempeñan este trabajo permanecen muchas horas dentro del fango, por lo que sufren picaduras de insectos, subdesarrollo físico y malnutrición.

⁶⁷Ibíd. Pág. 39

- Industria Pirotécnica: La pólvora es altamente explosiva, tóxica e inflamable y la producción se lleva a cabo en hogares o talleres carentes de medidas de seguridad e higiene que ponen en grave riesgo la integridad de la población infantil que trabaja en este sector. Los riesgos más frecuentes son quemaduras y amputaciones a causa de explosiones.
- Botaderos de basura: Los riesgos del trabajo infantil en los vertederos de basura son muchísimos, siendo víctimas de infecciones, enfermedades digestivas, malnutrición, cortes con vidrios, jeringuillas, mordeduras de animales, picaduras de insectos, atropellos, acoso.
- Caña de azúcar: Los riesgos identificados en este sector son cortaduras provocadas por el machete, mordidas de víboras, picadas de insectos y dolores lumbares. Asimismo, el maltrato psicológico por la presión de cumplir con el trabajo asignado, el cual se realiza en condiciones de riesgo, dado que los/as niños/as y adolescentes participan en labores de aplicación de herbicidas y pesticidas tóxicos, además están expuestos/as a largas jornadas y a soportar las inclemencias del tiempo.
- Trabajo doméstico: es una actividad desarrollada más por niñas que por niños varones, que explota el perfil tradicional de las mujeres en El Salvador (OIT,2002f) donde se las percibe como idóneas para realizar el trabajo reproductivo, como cuidar niños/as y hacer limpieza, con lo cual se va desarrollando su “especialización” para el trabajo doméstico.

b) Generalidades sobre el trabajo infantil en el Salvador

La Constitución de la República de El Salvador establece la edad mínima y las condiciones bajo las cuales se permite a un niño o niña trabajar.

Según el artículo 38 inciso 10° de la misma, se establece que los menores de catorce años, y los que habiendo cumplido esa edad sigan sometidos a enseñanza obligatoria en virtud de la ley, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo.

Podrá autorizarse su ocupación cuando se considere indispensable para su propia subsistencia o de su familia, siempre que ello no les impida cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria.

La jornada de las y los menores de dieciséis años no podrá ser mayor de seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo.

Se prohíbe el trabajo a las y los menores de dieciocho años y a las mujeres en labores insalubres o peligrosas. También se prohíbe el trabajo nocturno a los menores de dieciocho años. La ley determinará las labores peligrosas o insalubres.”⁶⁸

Las leyes vigentes con que cuenta el país, para la protección de los niños y niñas se muestran en la Tabla 1:

Tabla 1
El Salvador: Leyes Vigentes para la Protección de los niños/as y adolescentes

Ámbito de legislación	Instrumento Jurídico	Vigencia desde
Relaciones de Familia	Código de Familia	1994
	Ley Procesal de familia	1994
	Ley contra la violencia familiar	1996
Delitos Penales, Sanciones y Medidas	Código Penal y Procesal Penal	1998
	Ley Penal Juvenil	1995
	Ley de Vigilancia y Control de Ejecución de medidas al Menor sometido a la ley Penal Juvenil	1972
Derechos Sociales	Código de Trabajo	1972
	Ley General de Educación	1996
	Código de Salud	1988

Fuente: Estudio ISDEMU 2003.

⁶⁸ Constitución de la Republica de El Salvador, 1983. Decreto N. 38

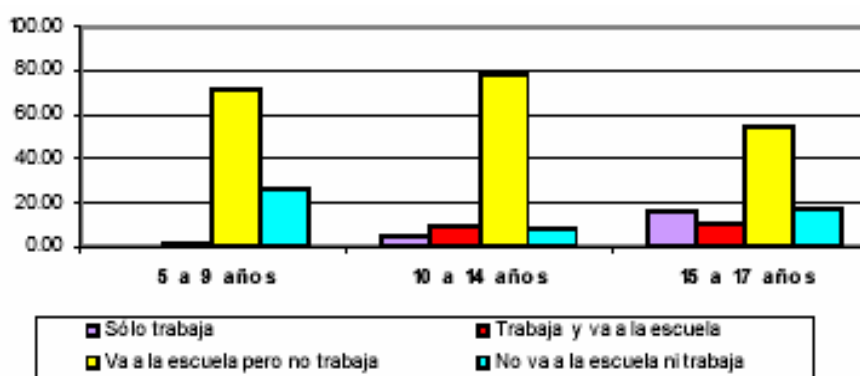
Por otra parte el Código de Trabajo en el Art. 114, establece que los menores de catorce años y los que habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza obligatoria, no podrán ser ocupados en trabajo alguno.

Se autoriza el trabajo de las y los menores a partir de los doce años, a condición que se trate de trabajos ligeros y que estos:

- i) No sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo.
- ii) No sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.

En el Gráfico 28, se observa la población infantil, por grupos de edad y según tipo de actividad: solo trabaja, va a la escuela pero no trabaja, trabaja y va a la escuela, y no va a la escuela ni trabaja.

Gráfico 28
El Salvador: Población infantil, por grupos de edad
(Según Tipo de Actividad), 2003



Fuente: ISDEMU, 2003.

Los niños y niñas de 5 a 9 años que solo trabajan representan un 0.4%, los/as que trabajan y van a la escuela el 1.1%, los/as que va a la escuela pero

no trabajan el 72.4% y finalmente los/as que no van a la escuela ni trabajan el 26.1%.

Las niñas y niños de 10 a 14 años que solo trabajan, representan un 4.3%, los/as que trabajan y van a la escuela un 8.8%, los/as que van a la escuela pero no trabajan tienen el 78.4% y quienes no van a la escuela ni trabajan, el 8.6%.

Entre los 15 a 17 años se encuentra la mayoría de niños/as que solo trabajan, representando un 16.8%. Por otro lado los/as que trabajan y van a la escuela el 10.8%, los/as que van a la escuela pero no trabajan tienen el 54.5% y finalmente los/as que no van a la escuela ni trabajan el 17.8%.

A pesar de las regulaciones anteriores, según datos proporcionados por la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) de la Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC), la población de niños/as de 5 a 17 años en el 2001 asciende a 1,936,987 habitantes, los/as que representan un 30% de la población total del país.⁶⁹

2. Población dedicada al servicio doméstico en El Salvador

Se entiende por servicio doméstico: persona que trabaja para un grupo familiar, desempeñando labores propias del hogar. En El Salvador la población dedicada a los oficios domésticos, a pesar de los cambios que se han llevado a cabo en los últimos años, se siguen manteniendo en una situación en la cual su trabajo presenta rasgos semi-serviles, que implican, entre otras cosas, trabajar sin un horario fijo y preservar la condición de no obtener el salario mínimo. Los/as trabajadores/as domésticos son un sector clave en nuestra sociedad, el cual permite que otros hogares funcionen (Bonderias, 1987).

⁶⁹ La última Encuesta Infantil, se realizó en el año 2001

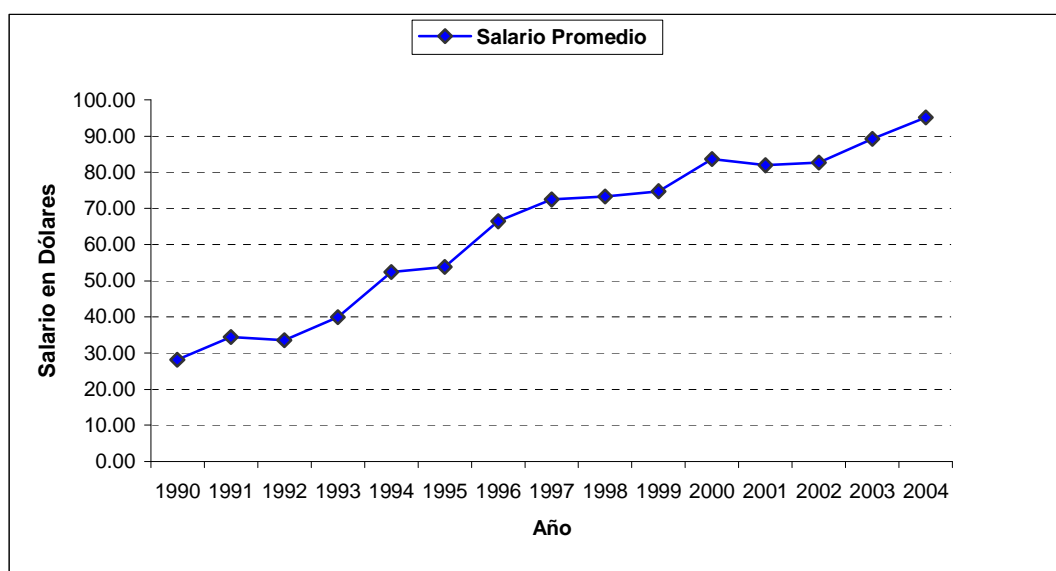
El trabajo doméstico productivo es el asalariado, considerado éste, como trabajo exclusivo para la población proveniente de los sectores rurales y urbano-marginales. Su jornada de trabajo es generalmente de doce horas diarias, sus días de asueto son establecidos a criterio de los patronos/as, no goza del salario mínimo establecido por la ley, generalmente no se le inscribe al seguro social aunque tenga derecho a él y carece de otro tipo de prestaciones (Driotes 1992).

El Código de Trabajo dedica el capítulo tercero completo al Trabajo Doméstico, del artículo 76 al 83 donde establece una serie de derechos para las/os empleadas/os domésticos, así como también estipula las obligaciones de los patronos/as para con ellos/as.

En cuanto al salario, el Art.78 establece (salvo que se haya pactado lo contrario), que la retribución del servicio doméstico comprende además del salario convenido, la alimentación y habitación. Esto se refiere cuando el empleado o empleada vive lejos de su hogar, pero no se aplica para todos/as, que desempeñan esta labor.

Los salarios promedios en este sector, como se observa en el Gráfico 29, se han incrementado en proporciones mínimas cada año. Así, para 1990 el salario promedio era de \$28.18, y para el año 2004 es de \$95.18.

Gráfico 29
El Salvador: Salario Total Promedio Trabajo Doméstico, 1990-2004



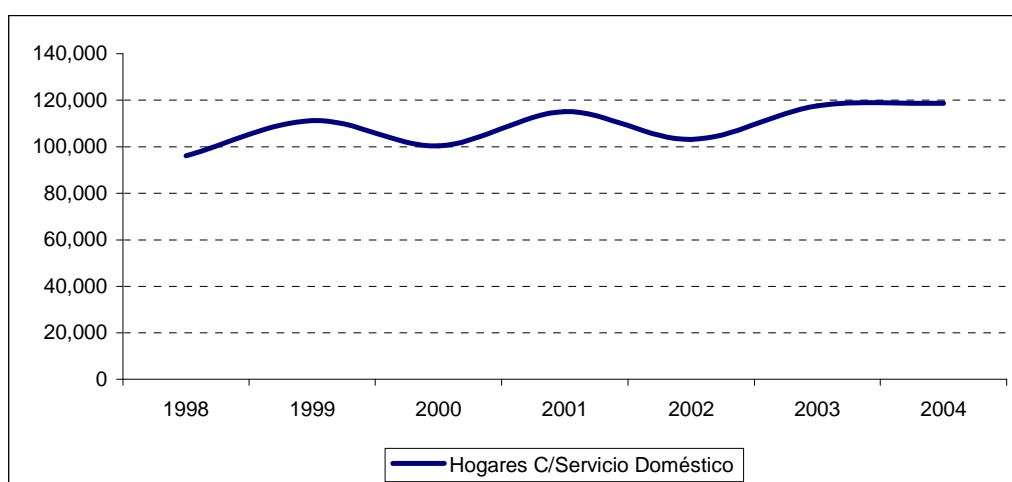
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, DIGESTYC, varios años.

Por otro lado los horarios de trabajo y descanso que se contemplan en el Art.80, se establece que el trabajador del servicio doméstico no está sujeto a horario, pero gozará de un descanso mínimo de doce horas diarias, de las cuales diez serán nocturnas continuas, y las otras dos deberán destinarse para las comidas, además de un día de descanso remunerado cada semana acumulados hasta un número de tres días. Se entiende que si descansan doce horas, sus horas laborales son doce diarias, haciendo un total de setenta y dos horas semanales de trabajo, mostrando un exceso en la jornada laboral, pero no existen datos estadísticos de horas de trabajo promedio semanal según fuentes consultadas del ministerio de trabajo y encuesta de hogares de propósitos múltiples.

Para el período en estudio, según el Ministerio de Trabajo, no existen datos de afiliación al ISSS para este sector, por consiguiente tampoco a las

administradoras de fondos de pensiones (AFP's), por lo que se puede decir que en el país el/la trabajador/a de servicio doméstico es, en general, marginado/a de las garantías laborales. Existen algunas excepciones en cuanto a ello, pero se desconocen debido a que las personas son inscritas como parte del personal de empresas que son propiedad del empleador/a.

Gráfico 30
El Salvador: Hogares que contratan personal para servicio doméstico, 1998 - 2004



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, DIGESTYC, varios años.

Como se observa en el Gráfico 30, el número de hogares que cuentan con servicios domésticos ha mostrado una tendencia creciente aunque con algunos períodos de fluctuación; sin embargo, el número de hogares con este tipo de servicios ha incrementado desde 1998 al 2004 en un 23.5%.

A pesar de no contar con datos exactos, se puede evidenciar que las empleados/as domésticos tienen una menor protección por parte del Código de Trabajo, ya que no contempla una serie de situaciones que se dan en este sector y dentro de los cuales podemos mencionar: que los contratos se hacen verbalmente, que la jornada de trabajo no se limita a ocho horas, y que los/as empleados/as domésticos/as pueden ser despedidas/os por una variedad de

razones arbitrarias del patrón. Existen según la DIGESTYC 118,908 personas para el año 2004, trabajando en servicio doméstico que representa el 4.4% de la PEA total.

3. Trata de Personas

Uno de los retos más importantes en materia de Derechos Humanos y políticas de desarrollo es el combate de la “Trata de Personas”.

Según el Protocolo de la ONU para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente de Mujeres y Niños (2000), Art. 3 (a), se entiende por “Trata de Personas”: la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación.

De acuerdo a la CEPAL (2003), en países de América Latina y el Caribe (entre estos El Salvador), las organizaciones de traficantes utilizan diversas prácticas violatorias de los derechos humanos como mecanismos de control en contra de las víctimas, entre ellas están: golpes y abusos físicos; retención de documentos de identificación, de viaje o de salud; imposición de deudas por transporte, alojamiento y alimentación; y amenazas de informar su condición migratoria a las autoridades.

La mayor parte de las víctimas de la trata de personas son mujeres, niñas y niños, con fines de explotación sexual comercial, sin embargo, el estudio de la CEPAL aduce además, que existe cierta diferenciación entre el destino del tráfico de mujeres y el de niños y niñas. El tráfico interno está dirigido principalmente a la población infantil y adolescente, o a madres solteras

jóvenes; el promedio de edad varía entre los 9 y 17 años y las víctimas provienen de pueblos situados en las zonas más pobres de cada país⁷⁰; mientras que el tráfico de mujeres entre 19 y 25 años, con estudios primarios o secundarios interrumpidos, y que provienen de hogares de bajos ingresos⁷¹, suele darse entre distintas provincias y regiones de una misma nación, y a nivel internacional.

De lo anterior se deduce que la situación de pobreza y la falta de acceso a la educación formal y de oportunidades laborales se presentan como factores determinantes para el crecimiento del tráfico de personas.

Para el caso específico de El Salvador, el combate de la trata de personas, y especialmente de Mujeres, Niñas y Niños, está contemplado tanto dentro de los tratados internacionales que ha adoptado el Estado salvadoreño, como en sus Leyes Secundarias.

Así, el Estado de El Salvador se ha comprometido a respetar, proteger y promover las disposiciones de los instrumentos internacionales y regionales básicos de derechos humanos de las mujeres, entre los cuales se encuentra la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem Do Para” (Ratificada por El Salvador, el 26 de enero de 1996)⁷², y el Protocolo Facultativo de la CEDAW (firmado por El Salvador el 4 de abril de 2001, aún No Ratificado)⁷³.

⁷⁰ CEPAL, “*La trata de mujeres: sus conexiones y desconexiones con la migración y los derechos humanos*”. P.10 <http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/4248.pdf>

⁷¹ Ibidem. P. 11

⁷² CIDH, <http://www.cidh.org/Basicos/Basicos8.htm>

⁷³ CEPAL, <http://www.eclac.cl/mujer/proyectos/perfiles/comparados/protocolo.htm>

Por otra parte, las Leyes Secundarias de El Salvador reconocen la explotación sexual comercial como delito en el Título IV, Capítulo III del Código Penal⁷⁴, el cual hace referencia a casos como:

- Corrupción de menores e incapaces. Entendiéndose con ello, menores de dieciocho años de edad o con deficiencia mental (Art. 167).
- Corrupción Agravada. Es decir, en contra de menores de doce años de edad; con propósitos de lucro; mediante engaño, violencia, abuso de autoridad o confianza, o por cualquier otro medio de intimidación; y por ascendiente, adoptante, hermano, encargado de la educación o guarda de la víctima. (Art. 168)
- Inducción, promoción y favorecimiento de la Prostitución de personas menores de dieciocho años de edad (Art. 169).
- Determinación forzada de la prostitución o abusando de una situación de necesidad (Art. 170).
- Utilización de menores con fines pornográficos y exhibicionistas (Art. 173).

En cuanto al desempeño del Estado salvadoreño en el combate de la explotación sexual comercial, el reporte 2005 de la Embajada de los Estados Unidos en el país sobre la Trata de Personas, dice que El Salvador es un país de tránsito, destino y fuente de trata de mujeres y menores con propósitos de explotación sexual.⁷⁵ El mismo reporte presenta la situación de la trata en el país con características como:

- Tráfico de mujeres, niños y niñas desde el área rural y oriental salvadoreña, hacia la zona urbana para ser prostituidas/os.
- Las víctimas extranjeras de trata son principalmente, mujeres y niños/as de Nicaragua y Honduras, y son víctimas de explotación sexual.

⁷⁴ Derecho Penal, "Código Penal de la República de El Salvador (Decreto No. 1030)".

http://www.unifr.ch/derechopenal/legislacion/sv/cp_elsalvador14.htm

⁷⁵ Embajada de los Estados Unidos en El Salvador, "Repote sobre la Trata de Personas 2005".

<http://sansalvador.usembassy.gov/news/2006/reports/tip/elsalvadors.html>

- El gobierno salvadoreño no cumple a cabalidad con los estándares mínimos para la eliminación de la trata de blancas, pero está haciendo esfuerzos encaminados hacia ello.
- Las autoridades han promovido la implementación de leyes en contra de la trata, y en función de la ampliación de la protección a las todas las víctimas; así como también para lograr repatriaciones seguras y ordenadas de las víctimas extranjeras.
- Ha habido poco progreso en cuanto a la prevención del problema.

No obstante el período en estudio es 1991-2004, es importante mencionar que, ante estos señalamientos las autoridades del Ministerio de Relaciones Exteriores y del Ministerio de Gobernación, inauguraron el día 4 de mayo de 2006⁷⁶, el primer albergue para víctimas de trata a nivel de Centroamérica, con la utilización de fondos donados por el gobierno estadounidense. Los representantes de dichos ministerios argumentan que con ello se está evidenciando la voluntad del estado salvadoreño de trabajar con la comunidad internacional para asistir a las víctimas de trata, mediante atención médica, psicológica y asesoría legal; contando con la colaboración de instituciones como la Policía Nacional Civil (PNC), el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia (ISNA), y el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU).

Al hacer un análisis del apartado de Dignidad Humana, podemos percibir que no se están cumpliendo los objetivos de la OIT referentes al logro de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; ya que las estadísticas en general no demuestran que se esté disminuyendo el trabajo doméstico, en el cual los empleados que se dedican a estas actividades no cuentan con un salario justo ni con condiciones de seguridad social.

⁷⁶ Noticia tomada del periódico matutino: "El Diario de Hoy".
<http://www.elsalvador.com/mundo/2006/05/nota14.asp>

A partir de lo anterior se puede afirmar que se está dejando de lado la urgencia por lograr que se respeten derechos fundamentales como el de proteger a los niños y niñas de realizar actividades extremadamente peligrosas.

Asimismo, la marginación en cuanto al acceso a la seguridad social de que son víctimas las mujeres y hombres que se dedican al servicio doméstico remunerado, y los daños irreparables que provocan fenómenos sociales como la trata de personas, constituyen obstáculos grandes para la generación de trabajo decente en el mercado de trabajo salvadoreño, en la medida en que atentan contra la integridad física y moral de las personas.

CAPÍTULO III

IMPLICACIONES DE LA TERCIARIZACIÓN DE LA ECONOMÍA EN LA GENERACIÓN DE BRECHAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MERCADO LABORAL SALVADOREÑO

En el capítulo anterior se llegó a la conclusión que la tendencia a la terciarización no ha implicado mejores condiciones de trabajo decente de las economías. En este sentido, se analizará en el presente capítulo otro elemento fundamental para la existencia de Trabajo Decente, que son las *Condiciones de Equidad*, categoría que hace referencia a la igualdad de oportunidades de las personas en el mercado laboral.

No obstante esta categoría pretende contrarrestar las múltiples y diversas formas de discriminación que se dan en el mercado de trabajo (en razón de género, raza, etnia, etc.), este capítulo se enfocará en el análisis de las condiciones diferenciales entre hombres y mujeres que existen en el mercado laboral, y si estas han tendido a reducirse o ampliarse a medida que se han profundizado las tendencias hacia una mayor terciarización de la estructura productiva y del mercado laboral.

Para tales efectos, se hace uso tanto de los indicadores propuestos por la OIT específicamente para las Condiciones de Equidad, como de algunos de los indicadores de las demás categorías del trabajo decente: trabajo productivo, justamente remunerado, condiciones de seguridad, condiciones de libertad y respeto de la dignidad humana.

El interés en ello radica en que las causas de las brechas de género en el mercado de trabajo no surgen exclusivamente a partir de la actividad económica, sino que son producto de las relaciones sociales impuestas por el sistema sexo-género, que se trasladan al mercado laboral.

Bajo este tipo de ordenamiento social, la definición de roles específicos a desempeñar por mujeres y por hombres en una sociedad específica, determina la forma de inserción laboral de unas y otros, y la posición que juegan en la producción, y en la reproducción social.

3.1 Indicadores de brechas de género en el mercado laboral

En el presente apartado se abordan los principales indicadores que el enfoque de trabajo decente de la OIT propone para el análisis de las Condiciones de Equidad existentes en el mercado de trabajo salvadoreño. El análisis de estos indicadores permitirá observar el comportamiento desigual de las distintas variables económicas y laborales hacia mujeres y hombres, el cual se deriva de prácticas de discriminación de género asociadas al rol histórico que unas y otros han desempeñado en la sociedad.

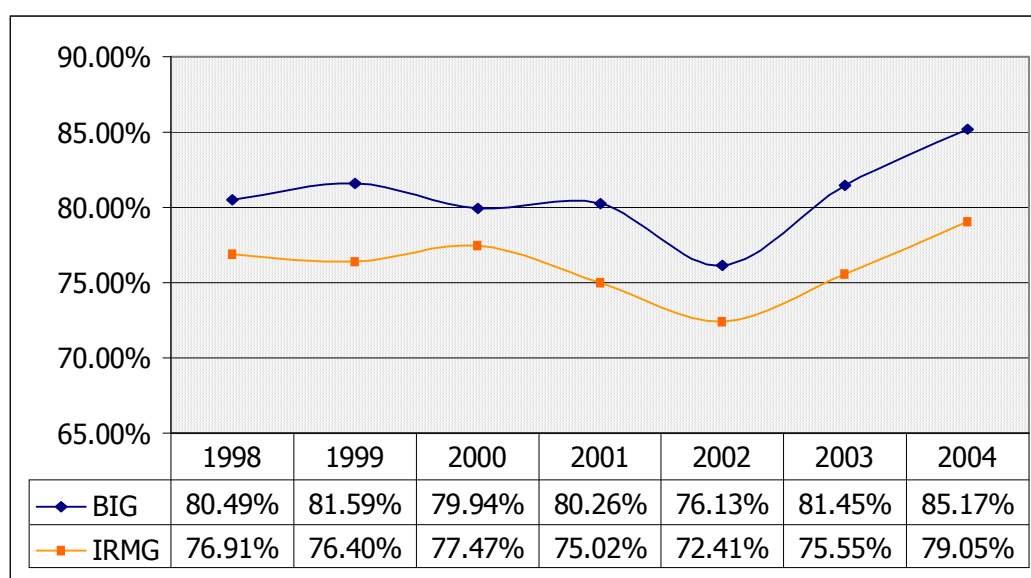
3.1.1. Brecha de Ingresos y Salarios para mujeres y hombres

Al analizar las diferentes oportunidades a que se enfrentan mujeres y hombres en el mercado de trabajo, dos variables en que se debe poner mucha atención son las concernientes a los ingresos y remuneraciones percibidas por uno u otro sector de la población.

Para poder medir las diferencias en cuanto a los ingresos y salarios de hombres y mujeres se utilizan indicadores tales como la Brecha de Ingreso Global (BIG) y el Índice de Remuneración Media de Género (IRMG). Para ambos indicadores, la equidad completa entre hombres y mujeres existe cuando el indicador es igual a un 100%. Si el valor del indicador es inferior a 100%, implica entonces que existe desigualdad de ingresos desfavorable para las mujeres. Si el indicador registra un valor superior al 100%, entonces habrá una desigualdad desfavorable para los hombres.

La Brecha de Ingreso Global resulta del cociente que se obtiene de la división del ingreso promedio de los hombres entre el ingreso promedio⁷⁷ de las mujeres. Mientras que el índice de Remuneración Media de Género es un indicador que permite medir las desigualdades salariales entre hombres y mujeres.⁷⁸

Gráfico 31
El Salvador: Índices de Brechas de Ingresos y Salarios
1998 – 2004



Fuente: Elaboración Propia con base a las EHPM de varios años.

Como se puede notar en el Gráfico 31, tanto el BIG como el IRMG, reflejan desigualdad desfavorable para las mujeres salvadoreñas, lo que significa que tanto los salarios como los ingresos masculinos superan a los salarios e ingresos femeninos. En promedio, las mujeres que se encuentran inmersas en el mercado de trabajo salvadoreño han percibido, en concepto de

⁷⁷ El ingreso Promedio se refiere a toda aquellos ingresos monetarios proveniente de diferentes actividades que realiza la población, ya sea dentro del sector formal o informal de la economía. La remuneración media, se refiere solamente al salario devengado por una persona dentro del sector formal de la economía.

⁷⁸ PNUD-Género, Cuadernos sobre Desarrollo Humano – Equidad de Género, Capítulo 6: Economía y Mercado Laboral. URL: <http://www.genero-pnud.org.sv/documentos/cuadernoGenero/capitulo6.pdf>

salarios, un 23.89% menos que los hombres durante el período 1998-2004. Asimismo, si se analiza el ingreso total de las mujeres con respecto al de los hombres para el mismo período, se aprecia que las mujeres han tenido ingresos promedio inferiores en un 19.28% que los hombres.

Lo anterior implica que hay una brecha en los ingresos y salarios de hombres y mujeres dentro del mercado laboral salvadoreño y que esta brecha está siendo favorable a la población masculina en detrimento de la población femenina.

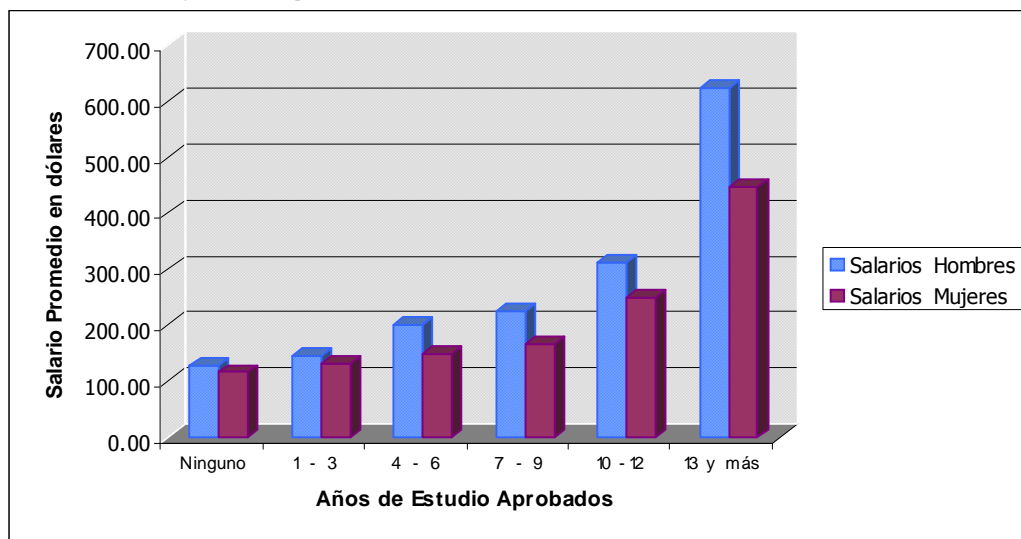
Además, es importante señalar que si bien ha habido progresos en cuanto a la disminución de las brechas, éstas no han sido significativas: para el caso de los salarios, el IRMG se amplió en 2.78% para todo el período; mientras que la Brecha de Ingreso Global, registró un crecimiento superior de 5.81% para el lapso en estudio.

Las brechas entre hombres y mujeres, en lo que a los ingresos respectan, son originadas por las “dificultades que encuentran las mujeres en el acceso a activos y rentas de propiedad, las disparidades en la remuneración promedio y las menores oportunidades de las mujeres para insertarse en el mercado laboral formal”⁷⁹.

Para poder explicar las diferencias de salarios entre géneros se estudiarán las remuneraciones que obtienen, tanto hombres como mujeres, de acuerdo a los años de estudio aprobados, ya que a un nivel superior de educación y capacitación, corresponde una mayor remuneración.

⁷⁹ Ibidem.

Gráfico 32
El Salvador: Salarios Promedio de Hombres y
Mujeres según Años de Estudio Aprobados, 1998 - 2004



Fuente: Elaboración propia con datos de las EHPM, varios años.

Al analizar el Gráfico 32 se observa que aún con nivel de estudio cero, existe una brecha de ingreso favorable a los hombres. Sin embargo, es curioso que a medida incrementan los años de estudio aprobados para ambos, la brecha se continúa ampliando de forma más abrupta a favor de los hombres.

Lo anterior indica que son otros los elementos que pueden explicar las diferencias salariales que se dan entre hombres y mujeres y que estos elementos no están relacionados con el nivel educativo que posean unos y otras.

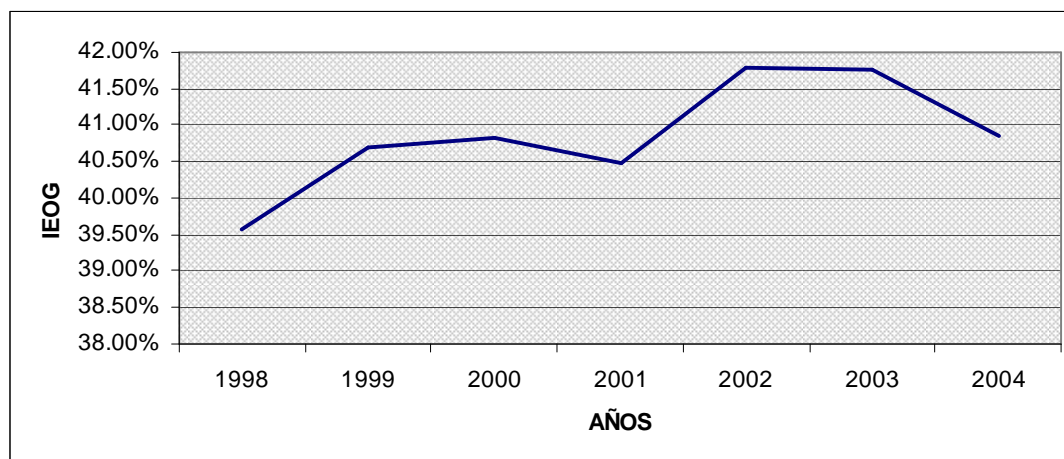
3.1.2. Índice de Equidad Ocupacional

Anteriormente se demostró que hay un sesgo a favor de los hombres en cuanto a los ingresos y salarios que perciben, sin embargo, aún no se han analizado los factores en cuanto a las oportunidades que reciben hombres y mujeres dentro del mercado de trabajo salvadoreño.

El índice de equidad ocupacional por género (IEOG) está relacionado con el acceso al empleo que tienen hombres y mujeres. Este indicador se obtiene de la división del número de mujeres ocupadas entre el número total de personas ocupadas y luego se multiplica el resultado por cien.

Si el valor es de un 50% significa que existe equidad en el acceso al empleo entre hombres y mujeres; un valor inferior a 50% implica que existe una desigualdad desfavorable para las mujeres, y un valor superior a 50% significa que el acceso al empleo es desfavorable para los hombres.

Gráfico 33
El Salvador: Índice de Equidad Ocupacional de Género
1998 - 2004



Fuente: Elaboración propia con base a datos de la DIGESTYC.

En el Gráfico 33 se observa que el IEOG durante los últimos años ha presentado un ligero crecimiento desde 1998 hasta el 2004 y que alcanza el punto más alto durante el año de 2002. No obstante a estas leves fluctuaciones, para todo el período, este índice ha mostrado valores inferiores a 50%, por lo que se denota una situación desfavorable para las mujeres. En otras palabras, las cifras nos muestran que existe una brecha entre hombres y mujeres en

cuanto al acceso al empleo, es decir que los hombres tienen mejores oportunidades dentro del sector formal de la economía.

3.1.3. Mujeres y Hombres ocupadas por Categoría Ocupacional

Existen siete categorías ocupacionales en las cuales está ubicada la población salvadoreña: patrono, cuenta propia, familiar no remunerado, cooperativistas, asalariado permanente, asalariado temporal y servicio doméstico.

La categoría principal en términos de ocupación femenina ha sido para el año 2004, la categoría “Cuenta propia” de 15%, seguida por la categoría “Asalariado permanente” de 14%. La sumatoria de ambas categorías representa el total de mujeres ocupadas. Sin embargo, como regla general, la ocupación femenina se ha caracterizado por concentrarse en la primera.

En el caso de la población ocupada masculina, la principal categoría de ocupación para todo el período ha sido la de “Asalariado permanente”, que representa el 23% para el año 2004 y en segundo lugar, la categoría “Asalariado temporal” con un 15% para el mismo año.

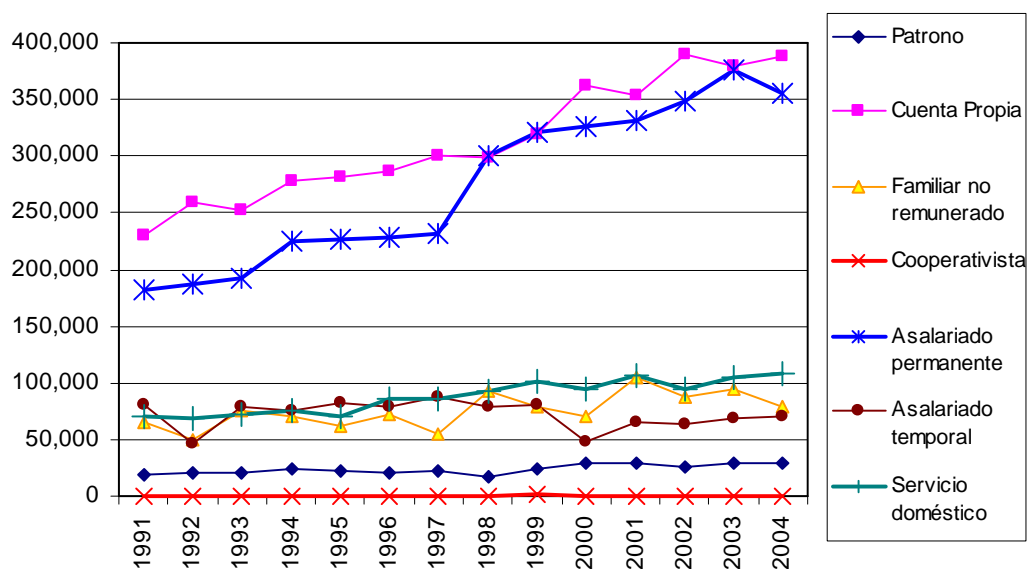
En estos datos como porcentajes de las y los ocupados totales por sexo y por categoría ocupacional, observamos grandes brechas de género, principalmente en las categorías Cooperativista, Aprendiz y Patrono, en las cuales la presencia masculina es mucho mayor que la femenina.

Por el contrario, en la rama servicio doméstico, las mujeres para el año 2004 representan el 4% y los hombres solamente el 0.41%, del total de

personas ocupadas; en cifras absolutas, estamos hablando de 108,448 mujeres y 10,460 hombres empleados en este sector.⁸⁰

En los Gráficos 34 y 35 se presenta el comportamiento de la PEA ocupada según sexo y categoría ocupacional para el período en estudio.

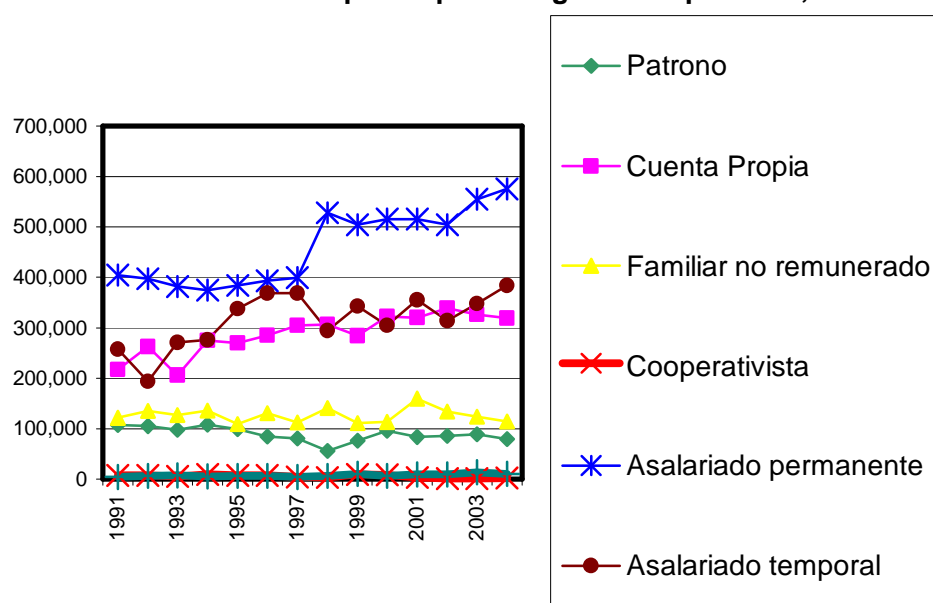
Gráfico 34
El Salvador: Mujeres ocupadas por Categoría Ocupacional, 1991-2004



Fuente: Elaboración propia en base a EHPM, DIGESTYC, varios años.

⁸⁰ Para todas las referencias anteriores ver Anexo 6a y 6b.

Gráfico 35
El Salvador: Hombres ocupados por Categoría Ocupacional, 1991-2004



Fuente: Elaboración propia en base a EHPM, DIGESTYC, varios años.

3.1.4. Brecha de mujeres y hombres en el empleo según sector ocupacional

A continuación se presenta el comportamiento del empleo por sexo, según sector ocupacional en el mercado laboral salvadoreño durante el período 1991-2003, haciendo la aclaración de que se considera únicamente el área urbana dada la disponibilidad de datos oficiales.

Si bien es cierto que la mayor proporción de hombres ocupados se encuentra en el sector formal, éste ha presentado un menor crecimiento con un promedio del 3.6% anual, mientras que el número de hombres ocupados en actividades informales presenta mayores tasas promedio de crecimiento (4.9%). En el caso de la población femenina las tasas promedio de crecimiento para el sector formal representan 5.3% anual con respecto al número de mujeres

ocupadas urbanas en el sector informal que presenta menores tasas promedio de crecimiento anual (4.7%)⁸¹.

En el caso de las mujeres, la composición ocupacional del mercado laboral es inversa a la de los hombres, ya que hay un mayor porcentaje de mujeres ocupadas en el sector informal, representando el 52% de las ocupadas en el área urbana, mientras que el sector formal femenino ha representado menos del 39.5% de las ocupadas urbanas. Para el caso de la población masculina la composición ocupacional del mercado laboral es mayor en el sector formal representando el 60.5% de los ocupados en el área urbana con respecto al sector informal que representa el 48% de los ocupados urbanos⁸².

De acuerdo con el Gráfico 36, entre 1991 y 1994 el grado de informalización era mayor dentro de la ocupación femenina. A partir de 1994 hasta 1998 la brecha entre hombres y mujeres en el sector informal tendió a cerrarse.

A partir de 1998 este cierre en la brecha comenzó a abrirse nuevamente, dejando a las mujeres ocupadas con una mayor participación dentro del total de ocupados/as en el sector informal, en un promedio del 52%, y la informalidad masculina con un promedio de 48%.

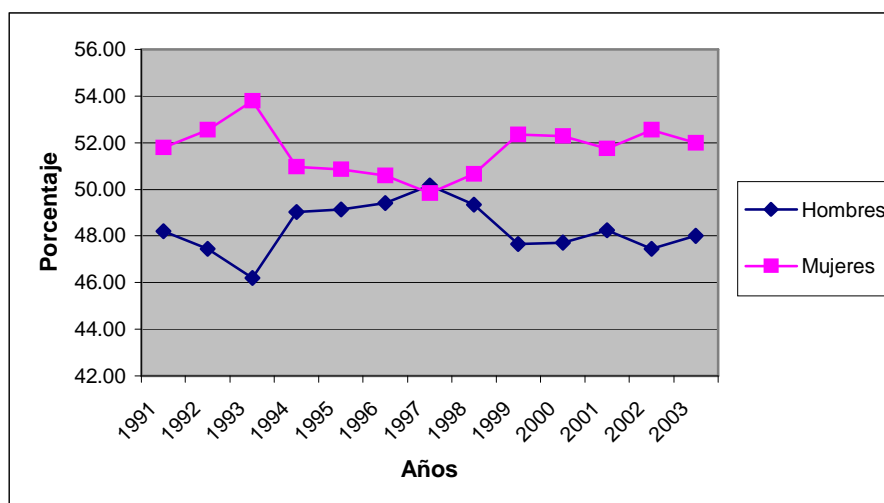
Estos datos brindan información importante sobre la informalización de las y los ocupados, ya que demuestra que dicho fenómeno se está feminizando. Sin embargo, la tendencia de la población masculina en el sector informal está tendiendo a crecer y la población femenina no está creciendo al mismo ritmo

⁸¹ Ver Anexo 7a

⁸² Ver Anexo 7b

que solía hacerlo en años anteriores. Si la tendencia se mantiene en el futuro, puede que la brecha se cierre nuevamente.

Gráfico 36
EL Salvador: Tasa de empleo del Sector informal según sexo
1991-2003



Fuente: Elaboración propia en base a datos de EHPM, varios años.

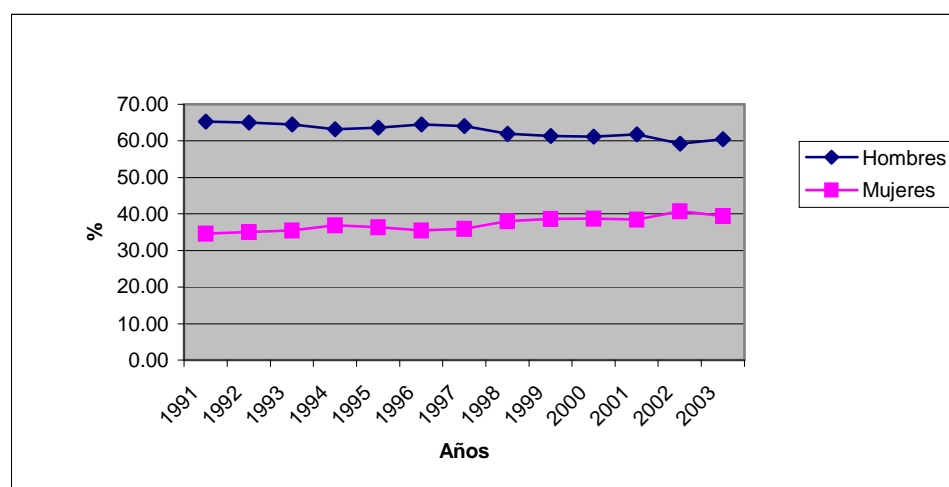
En el sector informal salvadoreño, más de la mitad de las personas ocupadas son mujeres como se pudo observar en el gráfico 36, situación que deja con mayores niveles de vulnerabilidad a este grupo de la población ya que en su mayoría carecen de las prestaciones laborales establecidas por la ley.

En términos de calidad, los empleos femeninos en el sector informal son más precarios que los empleos masculinos; porque las mujeres trabajan, en mayor proporción, en actividades más desprotegidas como el trabajo familiar no remunerado, el trabajo a domicilio y el servicio doméstico. Según PNUD “Las mujeres dedican más de cuatro horas diarias a quehaceres domésticos mientras que los hombres no dedican ni una hora a este tipo de trabajo⁸³”.

⁸³ Cita tomada de <http://www.genero-pnud.org.sv/documentos/cuadernoGenero/capitulo6.pdf>.

Para las trabajadoras del sector informal este sector ocupacional, constituye una estrategia de supervivencia, debido a la discriminación en el empleo que existe en el sector formal, como se puede observar en el Gráfico 37, los hombres tienen mayor participación en el sector formal que las mujeres.

Gráfico 37
El Salvador: Tasa del empleo en el Sector Formal según sexo
1991-2003



Fuente: Elaboración propia, en base a datos de EHPM, varios años.

3.1.5. Proporción de mujeres y hombres empleados en el sector no-agrícola

Para iniciar con el presente indicador se define, sector no agrícola como, actividad fuera de la agricultura, ya sea en actividades de manufacturas o servicios.⁸⁴

La participación de la mujer en la fuerza laboral del sector no-agrícola se sitúa muy por debajo de la del hombre, debido, entre otros factores, a su

⁸⁴ Concepto tomado de http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/4/22444/lcl2096e_reardon.pdf.

actividad en el ámbito doméstico. A diferencia de las zonas urbanas, la mujer rural suele ser la única responsable del trabajo doméstico. Esta participación de la mujer en el sector no-agrícola representa a su vez una medida para evitar que se agrave la pobreza rural.

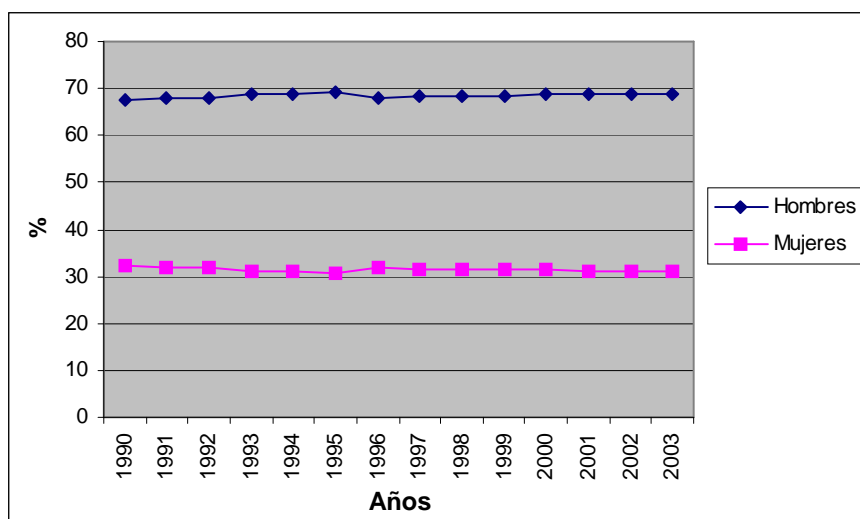
Sin embargo, el sector no-agrícola se está convirtiendo en el principal empleador de mujeres rurales, debido a que, entre otras cosas, permite compaginar las tareas productivas y reproductivas de las mujeres.

Los hombres y mujeres se sienten motivados/as a ingresar al mercado laboral no-agrícola debido a:

- i. Factores de “atracción”, como la obtención de mayores ingresos mediante mejores retornos en el sector no-agrícola en relación con el sector agrícola.
- ii. Factores de “presión”, tales como el riesgo de la agricultura o la escasez de tierras.

Como puede observarse en el Gráfico 38 la participación de la mujer en el sector no-agrícola salvadoreño es inferior a la del hombre. Para el año 1990 la participación masculina representaba 67.7% y la participación femenina fue de 32%. En el año 2003 la situación de la mujer rural sigue igual, ya que las mujeres representaban el 31.1% del empleo total del sector no-agrícola, mientras que a los hombres les correspondió un 68.9%.

Gráfico 38
El Salvador: Proporción de Mujeres y Hombres
empleados en el sector no-agrícola
1990 –2004



Fuente: Elaboración propia en base a datos de CEPAL, varios años.

3.1.6. Distribución porcentual de las horas de trabajo de mujeres y hombres

En apartados anteriores se ha mostrado las brechas desfavorables para las mujeres en cuanto a remuneraciones y acceso al mercado de trabajo salvadoreño, y para continuar con el análisis de las brechas de equidad en el mercado laboral, se observará de manera breve si existen diferencias en la cantidad de horas que trabajan los hombres y las mujeres en los distintos sectores de la economía.

Cuadro 12
El Salvador: Promedio de Horas de Trabajo de Hombres y Mujeres
2000 - 2004

Horas de Trabajo Promedio				
Años	Industria Manufacturera		Comercio	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2000	47.5	48.5	46	45.5
2001	49.5	49	46.5	45.5
2002	48.5	49.5	50	47.5
2003	47.5	45.5	46	45.5
2004	48.5	46	49	48
Promedio Total	48.3	47.7	47.5	46.4

Fuente: Elaboración propia con base a datos del Ministerio de Trabajo.

El Cuadro 12 muestra que los hombres trabajan más horas en promedio tanto en los sectores de la industria como en el sector del comercio, sin embargo, esta diferencia no es sustancial y los promedios para hombres y para mujeres son muy parecidos entre sí en ambos sectores y por tanto se puede aseverar que no hay una disparidad evidente en las horas de trabajo que realizan hombres y mujeres en estos sectores.

Sin embargo, si se recuerda que en las sociedades patriarcales⁸⁵ sobre la mayoría de mujeres recae el rol de la reproducción social, puede afirmarse que hay cierta cantidad de horas de la jornada de trabajo femenina que no se contabilizan, y por lo tanto la brecha de horas de trabajo entre hombres y mujeres se estaría ampliando de manera desfavorable a las mujeres.

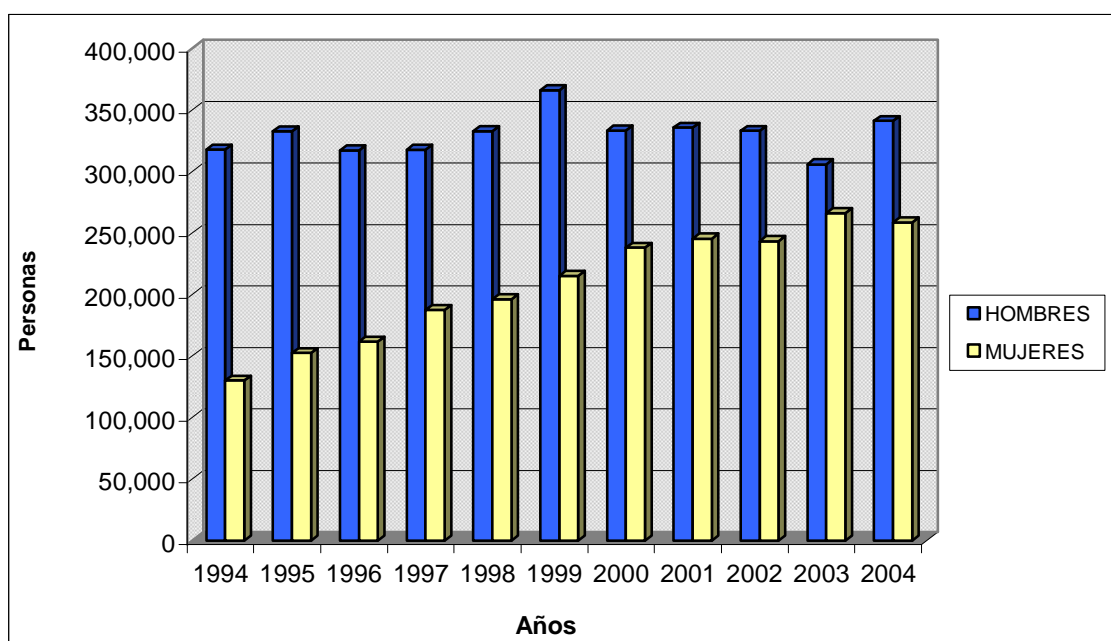
⁸⁵ Patriarcado: conjunto de relaciones sociales de la reproducción humana que se estructuran de modo tal que las relaciones entre los sexos son relaciones de dominio y subordinación. Concepto tomado de: "Igualdad y Diferencia. El feminismo y la Democracia Radical... Mente Liberal" de Andrea D'Atri. 2002. <http://www.clasecontraclase.cl/generoTmarxista2.php?id=3>

3.1.7. Brecha entre mujeres y hombres en la tasa de cobertura por seguridad social

La brecha en cuanto a la cobertura social de hombres y mujeres es muy dispar, una razón que explique esto puede ser debido a que los hombres tienen mayores oportunidades en cuanto al acceso al empleo formal dentro del mercado laboral, y por ende cotizan al seguro social salvadoreño.

Al observar el número de cotizantes por sexo, podemos percatarnos de las diferencias que existen entre el número de hombres y mujeres que cotizan al ISSS, sin embargo, se aprecia que estas brechas han ido decreciendo con el paso de los años (Gráfico 39).

Gráfico 39
El Salvador: Número de Cotizantes al ISSS según sexo, 1994 - 2004

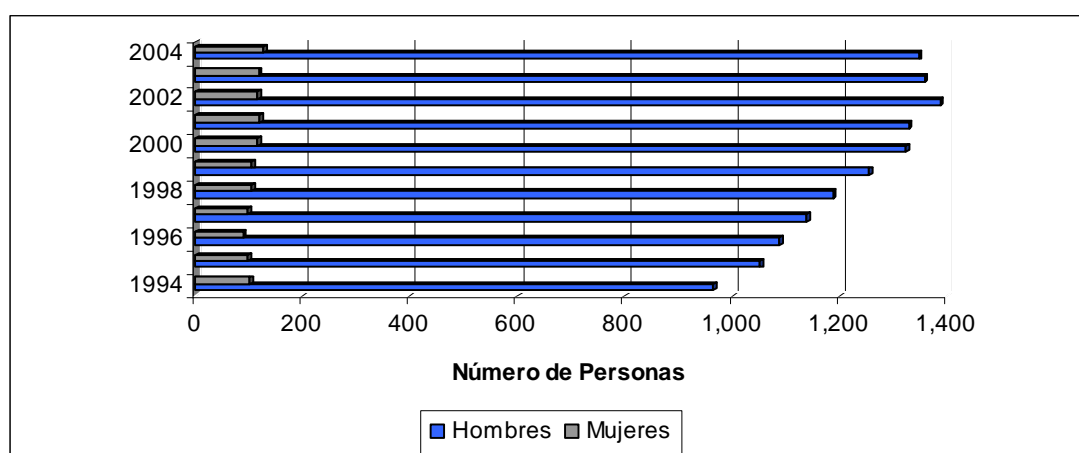


Fuente: Elaboración propia con base a datos del Anuario Estadístico del ISSS 2004.

Al analizar la cantidad de personas pensionadas por incapacidad permanente y por vejez, podemos observar que la mayor parte de las y los pensionados son hombres, siendo esta diferencia muy notable para el caso de las personas pensionadas por incapacidad permanente, donde el número de hombres es aproximadamente diez veces superior que el de las mujeres para la misma categoría.

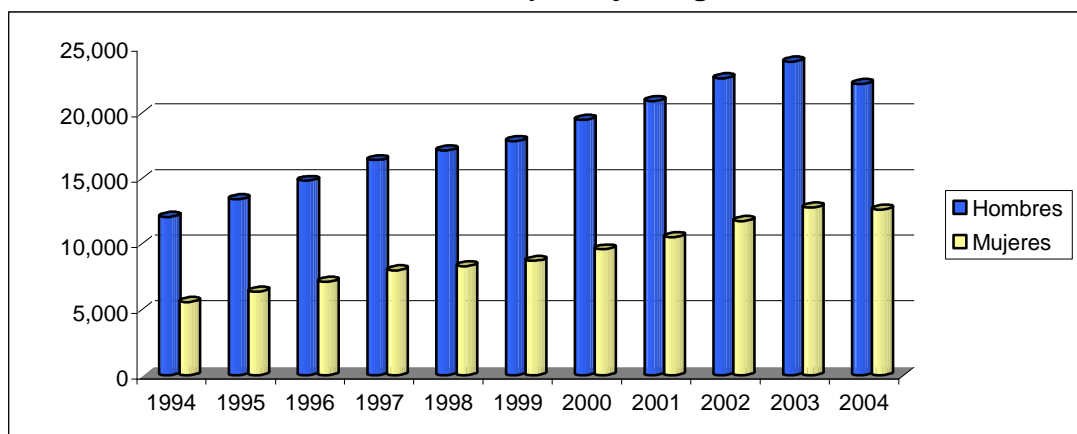
El número de pensionados/as por vejez sigue siendo superior para los hombres que para las mujeres, pero las diferencias en este aspecto no son tan abruptas como en el caso de las y los pensionados por incapacidad permanente.

Gráfico 40
El Salvador: Número de Pensionados/as
por Incapacidad Permanente según sexo,
1994 - 2004



Fuente: Elaboración propia con base al Anuario Estadístico del ISSS 2004.

Gráfico 41
El Salvador: Pensionados/as por vejez según sexo 1994 - 2004



Fuente: Elaboración propia con base al Anuario Estadístico del ISSS 2004.

Los Gráficos 40 y 41 muestran la brecha existente entre el número de pensionados/as según sexo. Como se mencionó anteriormente, estas brechas pueden ser originadas por el mayor acceso que tiene la población masculina al empleo formal, lo que les permite cotizar al sistema de seguro social salvadoreño y obtener sus pensiones de vejez una vez se han retirado.

3.1.8. Brecha entre mujeres y hombres en la tasa de sindicalización y de cobertura por un contrato colectivo

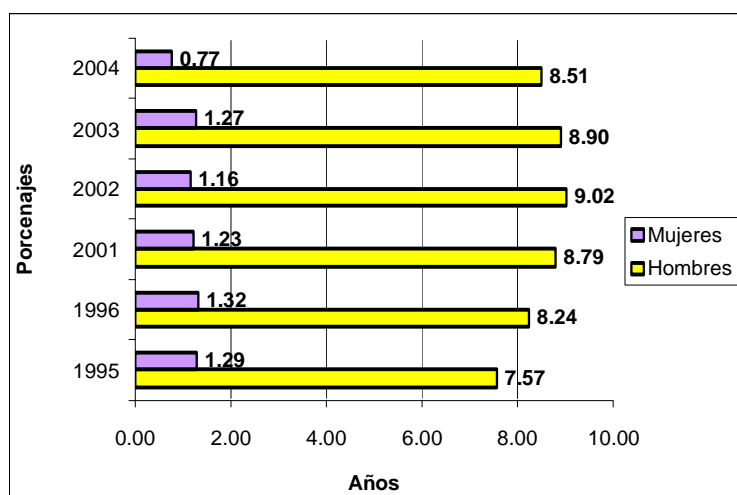
En el apartado relativo a Condiciones de Libertad del capítulo anterior, se habló de la Tasa de Sindicalización como un indicador fundamental para la medición de la generación de trabajo decente en el mercado laboral salvadoreño, sin embargo, hasta este momento no se ha identificado si existe disparidad en la incorporación de mujeres y hombres a organizaciones sindicales; en ese sentido, en el presente apartado se analizará la Tasa de Sindicalización según sexo de la población ocupada.

El Gráfico 42 refleja, en primer lugar, que la Tasa de Sindicalización masculina más alta correspondió al año 2002, cuando llegó a ser de 9% de los PEA masculina ocupada. En segundo lugar, puede observarse que la tasa de sindicalización femenina logró su nivel más alto para 1996 con 1.3%.

Si estas cifras se observan por separado, se deduce que tanto para el caso de los hombres, como para las mujeres, el nivel de afiliación sindical con respecto al total de de hombres y de mujeres ocupadas es sumamente bajo.

Por otra parte, si el análisis de los mismos datos se enfoca en descubrir si existe brecha en cuanto a la participación de las mujeres y hombres en organizaciones sindicales, claramente se observa que la tasa de hombres sindicalizados supera para todos los años, en promedio, en 7.3 puntos porcentuales a la tasa de mujeres sindicalizadas.

Gráfico 42
El Salvador: Tasa de sindicalización según sexo
1995-2004



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y el Centro de Estudios del Trabajo. Varios años.

No obstante, este indicador refleja la proporción de mujeres y hombres afiliados a sindicatos, no expone factores cualitativos que inciden en la pertenencia de las mujeres a organizaciones sindicales.

Dado que en el Capítulo II de esta investigación ya se hizo referencia a algunos factores que inciden en la disponibilidad de las personas para pertenecer a sindicatos, en este apartado nos centraremos en aspectos que inciden particularmente en las decisiones de las mujeres para sindicalizarse.

La importancia de intentar identificar estos aspectos radica en la necesidad de visualizar qué tanto los derechos de las mujeres se conciben como banderas de lucha de los sindicatos. Sin embargo, se debe tener en cuenta que la incorporación de más mujeres a organizaciones sindicales no es garantía de que las reivindicaciones femeninas se tomen como parte de las prioridades de la lucha sindical, ya que, muchas veces las mismas mujeres participan asumiendo actitudes que refuerzan el poder masculino al interior de los sindicatos.

Todavía hoy, sindicalismo y género son dos conceptos difíciles de asociar. Unir conciencia de clase (discriminación como trabajadoras) y conciencia de género (discriminación por razón de sexo), como un todo indivisible, es una tarea que tropieza con múltiples prejuicios. A menudo, entre las propias compañeras, pues no todas las mujeres tienen conciencia feminista como no todos los obreros tienen conciencia de clase⁸⁶. Entendiendo esta conciencia feminista, como el momento en que la mujer emprende la lucha frontal para derribar conjuntamente al sistema patriarcal y de clase.⁸⁷

⁸⁶ Urrutia, Carmen. "La participación de las mujeres en las organizaciones sindicales" <http://es.geocities.com/chilesindical/mujeres.htm>.

⁸⁷ Vitale, Luis. <http://www.clasecontraclase.cl/generoHistoria2.php?id=19>

Según Martínez y Quinteros (1997), los sindicatos en El Salvador, al igual que en el resto de América Latina, tienden a reproducir las relaciones de subordinación y de exclusión de las mujeres que son típicas de la sociedad patriarcal. Son espacios de hombres y dominados por los hombres. Ello afecta la manera en que se aborda, desde la práctica sindical, la problemática específica de las trabajadoras. Así, las reivindicaciones particulares de las obreras no son consideradas como prioridades en la agenda sindical, y se deja de lado en el debate obrero, aspectos como la desigual forma de inserción de mujeres y hombres al mercado de trabajo y su permanencia en éste.

En este sentido, esta falta de identificación de las mujeres sindicalistas con las reivindicaciones propias de las trabajadoras, constituye una primera barrera para el cambio de relaciones de poder al interior de las organizaciones sindicales, a la vez que podría estar incidiendo en el porcentaje de mujeres que presentan disponibilidad para formar parte de algún sindicato.

Por otra parte, los sindicatos, como espacios masculinos, generan las condiciones que excluyen la participación de las mujeres o bien que las relegan a asumir una participación subordinada;⁸⁸ de manera que se configura una estructura sindical que presenta características como:

- Falta de apoyo para disminuir la carga doméstica que suele recaer en las mujeres (y que por lo tanto las sitúa en una situación de desventaja frente a los hombres para dedicarse al trabajo sindical).
- Desarrollo de la actividad sindical en un ambiente de hostigamiento sexual por parte de los mismos miembros del sindicato.

⁸⁸Martínez, J. y Quinteros C. "Situación de las Mujeres en las Organizaciones Laborales Salvadoreñas: Una Aproximación". 1997. P. 24

- Marginación de las trabajadoras en cuanto al proceso de toma de decisiones, como resultado de la reproducción de roles de género propios de una sociedad patriarcal; relegando a las mujeres sindicalistas a cumplir funciones administrativas y de menor contenido político.

Lo anterior implica que la participación de las mujeres en los sindicatos, está condicionada por dos tipos de causas: la obligación que su rol de género le impone en cuanto a cumplir a la vez con responsabilidades familiares y laborales, y el funcionamiento interno de los sindicatos como producto de las relaciones sociales de género en una sociedad patriarcal.

Esto lleva entonces a entender el funcionamiento de los sindicatos como instrumentos que ayudan a perpetuar las relaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres. No obstante esta afirmación en ninguna medida deslegitima la necesidad de la acción sindical como base para garantizar el respeto de los derechos de las y los trabajadores, reconoce que las organizaciones sindicales no están exentas de ser un eslabón en la reproducción de las relaciones que se derivan de una estructuración de la sociedad en general, que confiere a los hombres el ejercicio del poder, y niega a las mujeres la participación plena en el ámbito público.

Es con ese contexto con el que las mujeres se enfrentan cuando consideran la posibilidad de su militancia sindical; y no es de extrañar el hecho que la mayoría de ellas se desalienten al valorar los costos de su militancia sindical a nivel personal, familiar y social, lo que explicaría en gran medida la poca proporción de mujeres dispuestas a ocupar puestos directivos en los sindicatos, así como la poca continuidad en la militancia sindical de mujeres.⁸⁹

⁸⁹ Ibidem P. 26

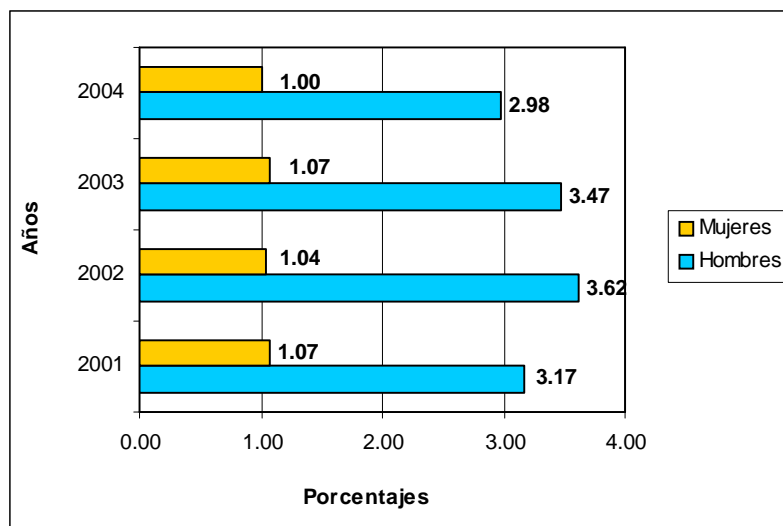
Esta situación de género que afecta negativamente a la proporción de mujeres dispuestas a sindicalizarse, también ha repercutido en el derecho de negociación y contratación colectiva.

No obstante la cobertura por un contrato colectivo puede constituir una herramienta importante para propiciar relaciones con mayor igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, la subvaloración de las necesidades específicas de las mujeres en las demandas sindicales no ha permitido que las trabajadoras logren garantías laborales tales como: remuneración igual para un trabajo de igual valor, y protección legal de la maternidad de modo que exista un equilibrio entre las responsabilidades del trabajo y del hogar.

Si se observa la tasa de cobertura por un contrato colectivo de trabajo según sexo (Gráfico 43), tanto hombres como mujeres presentan una tasa muy baja, lo que significa que la proporción de personas amparadas por un contrato colectivo de trabajo, con respecto a la PEA ocupada, es mínima. Sin embargo, las mujeres están en desventaja en esta situación, ya que la tasa de cobertura por un contrato colectivo del sector femenino, es para todos los años, inferior a la tasa del sector masculino.

Para ambos casos (pero sobre todo para los hombres), las cifras muestran un proceso de debilitamiento de la negociación colectiva, el cual está asociado al aumento del empleo precario y desprotegido.

Gráfico 43
El Salvador: Tasa de cobertura por un contrato colectivo de trabajo según sexo
2001-2004



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y el Centro de Estudios del Trabajo, varios años.

3.1.9. Trabajo infantil según sexo

En este apartado se demostrará como los niños y sobre todo las niñas son marcadas dentro de los roles que desempeñan desde su infancia, por medio de sus patrones culturales.

Desde la infancia la situación de la mujer es la expresión más significativa de la condición de pobreza en el mundo. Las niñas de familias de bajos recursos económicos, además de su cooperación en el trabajo productivo y las tareas domésticas, son quienes más trabajan y quienes menos ingresos perciben, tal como lo observamos en el Cuadro 13.

Cuadro 13
El Salvador: Trabajo Infantil según ingreso y horas trabajadas, 2002
(Dólares)

Edad	Niños		Niñas	
	Ingreso	Horas trabajadas	Ingreso	Horas trabajadas
5-9 años	28.4	10.9	4.3	11.9
10-14 años	57.4	31.5	79.7	36.6
15-17 años	98.2	37.5	96.9	45.5

Fuente: Entendiendo el trabajo Infantil en El Salvador, OIT-MINTRAB, 2002.

Las horas que las niñas dedican a tareas del hogar (preparar alimentos, hacer limpieza, cuidar a los/as hermanos/as menores, etc.) no se contabiliza y por lo tanto tampoco son compensadas. Esto pasa a ser parte del aprendizaje de ser mujer.

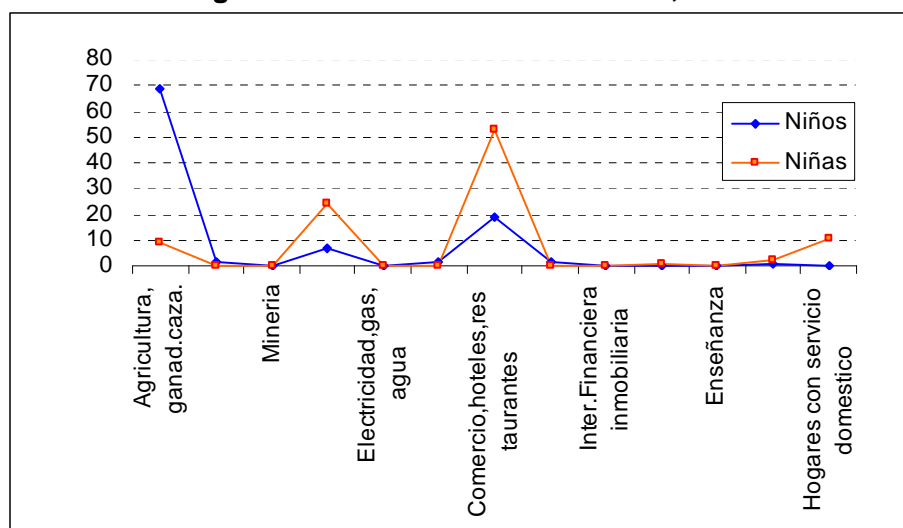
Según Berríos (2006), para buena parte de la PEA infantil, la necesidad de trabajar llega por la aspiración de realizar sus estudios básicos, pues su padre y madre no pueden asumir los costos de útiles escolares, transporte y la alimentación que muchas veces se resuelve evadiendo algún tiempo de comida.

Las principales ramas de la actividad económica que insertan laboralmente a la niñez, son la agricultura, el comercio e industria. Dentro de la estructura del trabajo infantil los niños tienen mayor presencia en la agricultura y las niñas en el comercio.

En el Gráfico 44 se presentan las actividades en las cuales se emplea a los niños y niñas. El 68.4% de niños son empleados en la agricultura en cambio las niñas que están en este rubro representan el 9%, en la industria las niñas representan el 24.2% y los niños 6.9% y en el comercio las niñas 53% y los

niños solamente representan 18.5%. Tanto en la industria como en el comercio son las niñas quienes tienen mayor participación.

Gráfico 44
El Salvador: Población infantil ocupada entre 10 y 14 años, según rama de actividad económica, 2004



Fuente: Elaboración Propia en base a datos, EHPM.

En los hogares con servicio doméstico las niñas participan en un 10.5%, y los niños 0.14%, para el caso de las niñas, una opción es entrar como empleada doméstica en la casa de familiares de clase media o alta, lo cual constituye un riesgo para las menores, ya que están expuestas al abuso físico y sexual por parte de los patronos o familiares.

Los trabajos en los cuales las niñas se incorporan a temprana edad son: el comercio ambulante, la corta de café, en plantaciones de caña de azúcar y en la zafra (la zafra es distinto e implica un riesgo mayor por el uso de machete), y en la pesca, que tiende a verse como un apoyo a las y los adultos.

El Art. 352, inciso 7º del Código de Familia de El Salvador, establece que “para el desarrollo de la personalidad del menor en la medida de sus facultades

éste deberá: Colaborar en las tareas del hogar y en las actividades productivas que realicen sus padres, dependiente de su edad, siempre que no interfiera en el proceso educativo”. Sin embargo, esta “colaboración” constituye una sobrecarga de trabajo para las niñas, ya que cuando además de asistir a la escuela, tienen que cumplir con las tareas domésticas, y ayudar a su familia en actividades productivas, experimentan el fenómeno de “la triple jornada femenina.

Es evidente que para las niñas trabajadoras la carga activa es mayor por su propia condición de ser mujer, a la vez no se considera su participación en las actividades domésticas, además de las económicas y educativas.

3.1.10. Trabajo doméstico remunerado

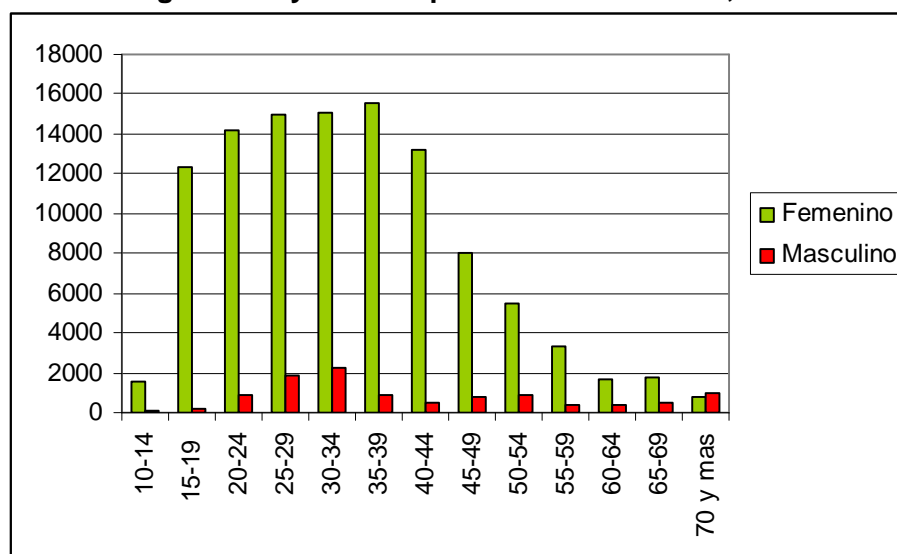
El trabajo doméstico remunerado en la práctica es realizado por mujeres campesinas, que encuentran en esta forma una vía de acceso en las áreas urbanas; hay que reconocer que su regulación legal es incompleta y que los derechos que le concede el Código de Trabajo no se cumplen en la actualidad.

Según Urquilla (2006), el trabajo doméstico remunerado en nuestro país desde su origen hasta en la actualidad, no solo ha sido infravalorado sino también marginado de las leyes laborales que más o menos protegen otras actividades u oficios productivos cuando son realizados por mujeres. En el país la trabajadora doméstica no es afiliada al ISSS ni a las AFPs, tampoco goza de vacaciones ni días de asueto nacionales y, generalmente trabaja más de ocho horas diarias sin derecho de recibir pagos por horas extras.

Se debe señalar, que aunque es difícil cuantificar la relación existente entre trabajo infantil y trabajo doméstico, la situación de las mujeres trabajadoras domésticas, podrían estar incidiendo en el alto índice de trabajo

infantil. En su mayoría las hijas de una mujer que labora en el servicio doméstico, con frecuencia heredan aparte de la actividad, una precaria forma de vida.

Gráfico 45
El Salvador: Hogares que contratan personal para servicio doméstico, según sexo y edad de personas contratadas, 2004

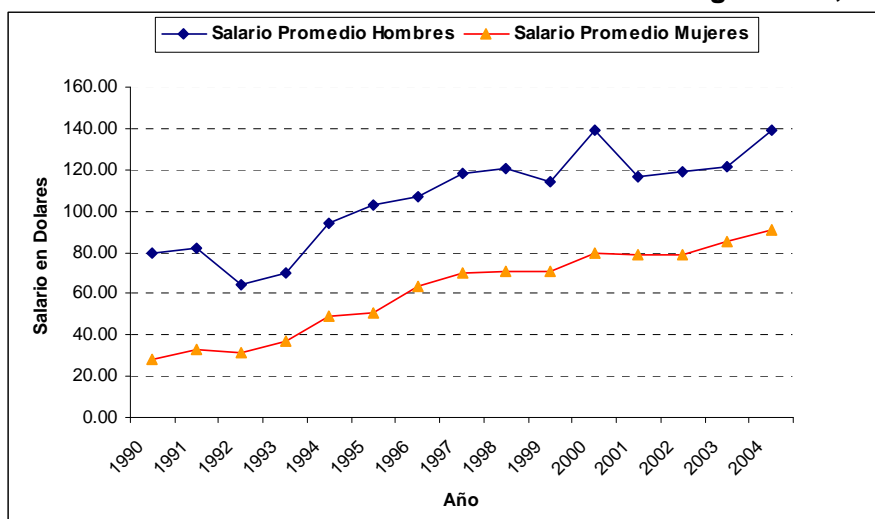


Fuente: Elaboración Propia en base a datos EHPM, 2004.

En el Gráfico 45 se observa que el 90.3% corresponde a mano de obra femenina y el 9.7% a mano de obra masculina, se debe considerar que dentro de este dato puede estar excluido el trabajo masculino considerado como doméstico, tales como motoristas, jardineros, etc.

Por otra parte es evidente que el salario que se devenga en esta rama, presenta una brecha salarial entre mujeres y hombres, como puede observarse en el Gráfico 46.

Gráfico 46
El Salvador: Salarios Promedio en el servicio doméstico según sexo, 1990- 2004

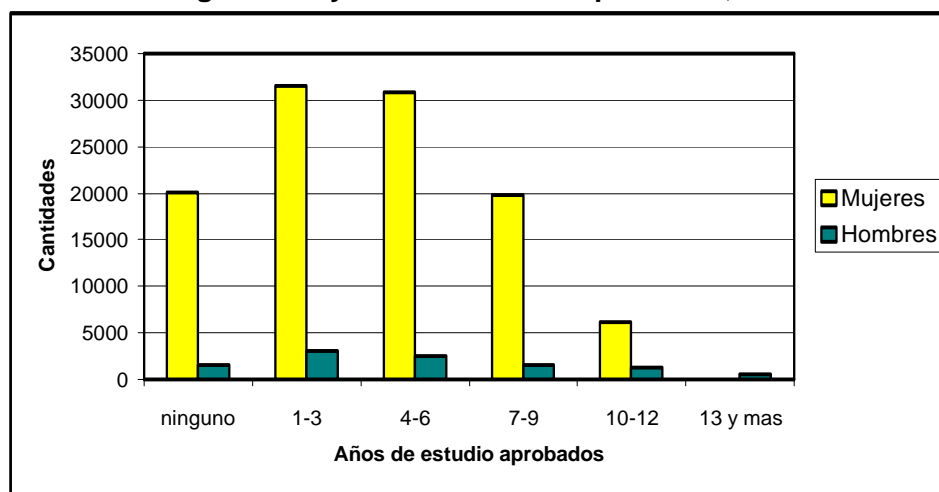


Fuente: Elaboración propia según EHPM, 2004.

Para 1990, el salario promedio para los hombres dedicados al servicio doméstico era de \$79.85 y para las mujeres de \$27.94, existiendo una diferencia de \$51.91 a favor del sexo masculino. Para el cierre del estudio (2004), en promedio, el salario de las mujeres fue de \$90.92, y para los hombres de \$138.95, observándose una brecha salarial de \$48 a favor de los hombres; tendencia que se ha mantenido a lo largo del período.

Pese a que para el año 2004 la tendencia en la participación de los hombres en el trabajo doméstico según años de estudio aprobados es similar a la de las mujeres (ya que a medida que aumenta el nivel de escolaridad, disminuye su participación en el sector), la cantidad de mujeres realizando estas labores es visiblemente superior a la de los hombres. Así, la cantidad de hombres dedicados al servicio doméstico, fue inferior a cinco mil para las distintas categorías de escolaridad; mientras que la participación de las mujeres en este sector alcanzó las 30 mil personas para el tramo de 1 a 3 años de estudio aprobados (Gráfico 47).

Gráfico 47
El Salvador: Personas dedicadas al servicio doméstico,
Según sexo y años de estudio aprobados, 2004



Fuente: Elaboración propia en base a datos de EHPM, 2004.

3.1.11. Explotación sexual del trabajo

En el país podemos observar dos clases de prostitución de niñas y adolescentes: la “visible”, que es aquella que tiene lugar en “casas de cita”, cafeterías/cafetines, cervecerías, “barras show” o en la calle, y otro tipo de prostitución más oculta que se observa en las agencias de modelaje, edecanes y masajistas, que también involucra a adolescentes y mujeres jóvenes.

En los últimos años la prostitución en su forma oculta o disfrazada ha experimentado un enorme crecimiento, lo que se constata con una simple hojeada a los anuncios que aparecen en la sección de clasificados y en las páginas interiores de los principales periódicos del país.

Condición de las Trabajadoras del sexo en El Salvador

Las mujeres trabajadoras del sexo (MTS), es un sector del que no se posee suficiente información, no existen datos oficiales porque a nivel gubernamental no existe instancia que trabaje directamente con ellas y que vele por sus derechos; solamente existe una institución no gubernamental dedicada a la promoción y defensa de los derechos humanos de ellas, ésta es, la Asociación de Mujeres “Flor de Piedra”, la cual trabaja desde hace 14 años con este sector.

Según dicha asociación, el sector de las MTS, es uno de los sectores menos visibilizado y mayormente excluido. Las edades de las mujeres que se dedican a esta actividad, oscilan entre los 18 a 50 años, las cuales ante la falta de alternativas laborales y después de haber agotado posibilidades de empleo mal remunerado y en ambientes de explotación laboral se han visto forzadas a vender servicios sexuales como vía para proveer a sus hogares de lo mínimo para sobrevivir. Este trabajo se incrementa en la medida que aumentan los niveles de desempleo, la realidad social, laboral y familiar de las mujeres que lo ejercen, la cual es desconocida por la mayoría de personas e instituciones, a la vez que, por ser una actividad no legalizada, los niveles de exclusión en que se encuentran no son registrados en las estadísticas oficiales ni en los informes de pobreza divulgados.

Es en este escenario, que aparece la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes que funciona en la clandestinidad.

- El sistema clandestino pero no estrictamente cautivo, es en el que viven y actúan con mayor libertad. La prostitución de niñas/os y adolescentes tiene lugar en “negocios” cerrados como las llamadas estéticas, salas de masaje,

"casas particulares", "casas de cita" y clubes nocturnos. En el caso de las llamadas "casas particulares" se propagan cada vez más a zonas consideradas como residenciales, aunque éstas carezcan de rótulo que las identifique. Estas operan en la clandestinidad, y son frecuentadas por "clientes" de mayores ingresos.

- El sistema clandestino y estrictamente cautivo, en el que viven prácticamente secuestradas y en condiciones de notoria crueldad. Este tiene lugar principalmente en "clubes nocturnos" cerrados. A menudo, quienes viven en el lugar se encuentran en calidad de prisioneras, como es el caso de algunas extranjeras centroamericanas encontradas en allanamientos a este tipo de centros de prostitución.
- El sistema visible de calle. En este se incluye la prostitución "independiente" de calle en la que mayoritariamente participan niñas/os y adolescentes de los estratos bajos. Esta tiene lugar en las principales calles y avenidas de los centros urbanos donde se contacta a los "clientes". En este tipo de prostitución, mujeres, hombres, adolescentes y niñas/os operan individualmente y se apoyan entre sí.

3.2 Factores que inciden en las brechas de género y en el mercado laboral

En este apartado se analizan los factores relacionados con las brechas de género que están presentes en el mercado laboral salvadoreño. Algunos de estos factores están relacionados con aspectos económicos y otros pueden ser explicados a través de los roles y estereotipos de género.

3.2.1 Factores asociados a las tendencias del modelo económico salvadoreño

En este apartado se explicarán aquellos factores que han incidido en la generación y profundización de brechas entre mujeres y hombres dentro del mercado de trabajo salvadoreño; dentro de lo cual destaca el fenómeno de la terciarización espuria que está liderada por mujeres, lo que explica en gran medida precariedad laboral de los empleos femeninos.

La tasa de empleo femenino ha tendido a crecer desde 1991, no obstante, este crecimiento no ha sido suficiente para equipararse con el crecimiento que ha reportado el empleo masculino. Una de las razones por las cuales podría haber incrementado la demanda de fuerza laboral femenina es debido a que, como se evidenció en el Capítulo II, el mayor crecimiento de la economía se ha dado para el sector terciario, y más específicamente para el sector de los hoteles, restaurantes y comercio. Este sector tiende a emplear por lo general más mujeres que hombres, lo cual puede explicar el incremento.

Al estudiar la PEA masculina y femenina ocupada por categoría ocupacional, se aprecia que las mujeres tienden a dedicarse mayoritariamente a actividades de carácter propio a diferencia de los hombres cuya categoría ocupacional que prevalece es la de asalariados, lo que podría estar denotando una cierta marginación del mercado de trabajo salvadoreño, lo que obliga a las mujeres a buscar fuentes alternativas de subsistencia en los sectores informales de la economía. Esto que se ha planteado anteriormente sirve también, para explicar las brechas existentes entre mujeres y hombres por cobertura social, en las cuales se aprecian grandes disparidades a favor de los hombres.

En general se logra apreciar que existen barreras hacia las mujeres para poder acceder al sector estructurado de la economía, es decir, que las mujeres

tienen menores posibilidades de empleo que los hombres dentro del sector formal de la economía. Aunado a eso, las mujeres también tienen una remuneración desigual ya que los hombres reciben en concepto de salarios una mayor retribución a pesar de tener el mismo nivel educativo y los mismos años de estudio cursados.

3.2.2 Factores relacionados con roles y estereotipos de género

A lo largo de los apartados anteriores se ha logrado evidenciar (mediante el análisis de diversas variables) que persisten brechas de género en el mercado de trabajo salvadoreño, sin embargo, estas brechas no se originan en el plano económico, sino que se deben a características estructurales propias de las sociedades patriarcales. Esto significa que las relaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres han estado presentes en los distintos sistemas y modelos económicos.

La importancia de este análisis radica en que, para corregir las disparidades que afectan negativamente a las mujeres en el mercado de trabajo es necesaria la construcción de un nuevo ordenamiento social bajo condiciones más equitativas en la sociedad en general. Estas relaciones desiguales son resultado de la reproducción de estereotipos sobre “lo femenino” y “lo masculino”.

En el mercado laboral salvadoreño estos estereotipos actúan en varios sentidos.

En primer lugar, la división sexual del trabajo define como “femeninas” las funciones reproductivas (es decir, lo relacionado al trabajo doméstico y al cuidado de la familia); y como “masculinas” las actividades productivas.

Esto determina la inserción laboral femenina en cuanto a que una parte de las mujeres se dedica exclusivamente al trabajo doméstico; mientras que la otra parte, incursiona en el trabajo productivo, a la vez que asume la carga doméstica, realizando por lo tanto una “doble jornada de trabajo”, dado que su rol de género les atribuye como suyas las responsabilidades del hogar.

El hecho de que las actividades domésticas, cuando éstas son realizadas por los/as miembros/as de la familia, no se consideren trabajo, es lo que determina que estas horas no se contabilicen.

En El Salvador, la situación anterior se refleja en aspectos como:

- Las niñas salvadoreñas suelen ser las encargadas de los quehaceres domésticos y del cuidado de los niños y niñas más pequeñas
- El trabajo doméstico remunerado es realizado fundamentalmente por niñas y mujeres
- La proporción de mujeres ocupadas es inferior a la de los hombres
- Las horas que las mujeres que combinan trabajo productivo con trabajo reproductivo, dedican a este último, no se toman en cuenta para la medición de su jornada laboral

En segundo lugar, el mercado laboral salvadoreño muestra fuertes rasgos de segregación laboral por sexo y subvaloración del trabajo femenino.

Para el caso de la Segregación laboral por sexo, ésta puede ser de dos tipos: horizontal y vertical. La primera hace referencia a que las mujeres se concentran en actividades tradicionalmente femeninas, mientras que la segunda se refiere a que las mujeres logran acceder a puestos de trabajo de menor importancia, de lo que se deriva su baja remuneración y poder de decisión.

En el país las cifras sobre las brechas salariales y de ingresos (aún a niveles escolares equivalentes), y la inserción de las mujeres sobre todo en actividades informales, reflejan claramente el tipo de ocupaciones a que éstas acceden, y por lo tanto, los niveles bajos de remuneración y poder que les corresponden.

Asimismo, el deterioro de las condiciones laborales en actividades típicamente femeninas o donde las mujeres comienzan a tener mayor participación, refleja que el trabajo femenino se subvalora.

Un aspecto importante a mencionar es que estos roles de género tienen una “aceptación” general, en el sentido de que en la sociedad suelen asumirse como ciertos y correctos.

Lo anterior significa que los estereotipos determinan la inserción laboral de las mujeres salvadoreñas tanto por el lado de la oferta de trabajo como por el lado de la demanda.

En este sentido, la inserción laboral femenina bajo las condiciones antes descritas no se debe únicamente a la voluntad de las mujeres, sino también a las “cualidades” o características que según las y los empleadores son requisitos para desempeñar determinada función o puesto de trabajo. En palabras de Todaro (2001) más que obedecer al sector o al tamaño de las empresas estudiadas, lo que mejor puede explicar la opinión negativa o positiva, favorable o desfavorable de los empresarios respecto a las mujeres, es una definición *previa* de las características de las distintas ocupaciones. Tal ‘pre-definición’ tiene poco que ver con elementos técnicos u organizativos de las ocupaciones, y sí con el carácter masculino o femenino socialmente atribuido a ellas. Estaríamos, por lo tanto, frente a mecanismos de constitución de un *orden de género*, que caracteriza y clasifica a cierto tipo de empresas (y más aún, a cierto tipo de ocupaciones al interior de cada empresa), como más o menos

adecuadas para hombres o mujeres, definiendo verdaderos *territorios* masculinos y femeninos en el mundo del trabajo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- El enfoque de Trabajo Decente desarrollado por la OIT, pretende ser un mecanismo que propicie el cumplimiento de las normas establecidas por la Declaración Universal de Derechos Humanos, y las convenciones de la CEDAW y Beijing. Es por lo tanto una estrategia que puede contribuir al logro de la igualdad de género, a partir de sus cuatro ejes principales de trabajo: respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, promoción del empleo y las oportunidades de ingresos, extensión de la protección social y la promoción del diálogo social.
- En El Salvador, el constante incremento de las actividades terciarias informales refleja un predominio de terciarización espuria en el mercado de trabajo, con respecto a la terciarización genuina; la cual es el resultado de las características del modelo económico vigente en el país en los últimos quince años. Esta terciarización incide en la caída de la productividad del sector de servicios.
- Durante el período 1991-2004 el comportamiento sectorial del mercado laboral ha mostrado un aumento constante del empleo en las actividades de servicios, principalmente de comercio, con una mayor presencia femenina en las ocupaciones de dicho sector, en el cual existe precariedad laboral y exclusión social. Por su parte, los sectores productivos tradicionales (sector agropecuario y sector industrial), han experimentado una pérdida de protagonismo como generadores de empleo. Por otro lado mientras la productividad laboral en los sectores primario y secundario se ha incrementado, ésta ha presentado una tendencia a la baja en el sector terciario. Esto puede relacionarse con el aumento tanto del empleo informal como del subempleo.

- El término Trabajo Decente, desarrollado por la OIT, hace referencia a aquel tipo de empleo que permita, a todas las mujeres y hombres, y a sus familias, el acceso a un nivel de vida decente en el cual, obtengan un trabajo productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad, equidad y respeto de la dignidad humana. Es decir, que este tipo de trabajo debe ser, no solo para personas asalariadas en las empresas del sector estructurado, sino también para los empleados y empleadas por cuenta propia, quienes laboran en empleos eventuales y quienes laboran en el sector informal, así como también las mujeres trabajadoras remuneradas de la economía asistencial o del ámbito doméstico.
- El análisis de los datos disponibles sobre indicadores de “trabajo productivo” permitió evidenciar en primer lugar, que existe un predominio de actividades de baja productividad en el mercado laboral salvadoreño. En segundo lugar, se evidencia un aumento constante de las actividades informales, en las cuales la participación femenina supera a la masculina. Sin embargo la inserción de las mujeres en el sector informal, está caracterizada por una baja remuneración, condiciones de trabajo precarias y en desventaja en relación a los hombres, por la sobrecarga doméstica.
- De acuerdo a los indicadores de la categoría “justamente remunerado”, se puede afirmar que en el mercado de trabajo salvadoreño no existen oportunidades de empleo y de ingreso suficientes para cubrir la canasta básica y otras necesidades indispensables para llevar una vida digna. Esta situación presenta a la vez, brechas salariales por sexo según categoría y sector ocupacional, que favorecen a los hombres.
- En cuanto a las “condiciones de libertad”, en El Salvador no existe una real libertad de asociación y un reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, muestra de ello es la negativa por parte del Estado

salvadoreño a la ratificación de los convenios 87 y 98 que propone la OIT, bajo el argumento que violan disposiciones constitucionales; sin embargo, este argumento, es revocable, a partir de los principios del derecho nacional e internacional. Esta postura por lo tanto estaría constituyendo un irrespeto a los derechos laborales y sindicales. Al mismo tiempo, las fuertes campañas antisindicales implementadas por las empresas, y apoyadas en cierta medida por las autoridades administrativas, limitan el ejercicio de estos derechos. Por otra parte, pese a que tanto para hombres como para mujeres el porcentaje de sindicalización y de cobertura por contrato colectivo es muy baja en relación a la población ocupada, las mujeres presentan las proporciones más bajas. Esta situación se refuerza por las condiciones de género que ponen barreras a la organización sindical de las mujeres, y al ejercicio del derecho a la contratación colectiva como una herramienta para la mejora de sus problemáticas específicas.

- La mayor incorporación de mujeres y hombres al sector informal de la economía constituye un retroceso en términos de seguridad social. A la vez, las brechas de género en las condiciones de seguridad son consecuencia del mayor acceso de los hombres al empleo formal.
- Asimismo, en los indicadores de “dignidad humana”, la falta de ingresos de las familias para solventar las necesidades básicas, es lo que induce, en muchas ocasiones, a todo el grupo familiar a buscar actividades de subsistencia. Siendo esto lo que aleja a las niñas y niños de la escuela y les impide vivir su infancia. Con respecto a las MTS, la situación de pobreza y falta de oportunidades en educación y empleo para las niñas, adolescentes y mujeres, las sitúa en condición vulnerable para ser víctimas de la explotación sexual comercial, a la vez que existe poca investigación sobre su realidad socioeconómica, lo que hace difícil

visualizar con mayor precisión su situación. Y mientras su realidad se mantenga oculta tendrá mayores desventajas, ya que sus derechos humanos seguirán siendo violados sin que puedan disponer de alternativas para la reivindicación de los mismos. En cuanto al trabajo doméstico remunerado, en el país (a pesar de las regulaciones que contempla el Código de Trabajo), no existen mecanismos ministeriales de vigilancia para velar por el cumplimiento de los derechos de las personas (principalmente mujeres) que trabajan en este sector; situación que no deja de ser una secuela más de la infravaloración de este tipo de actividades.

- Finalmente, dado que la presente investigación tenía como objeto la descripción de las condiciones del mercado laboral salvadoreño, a partir de las tendencias recientes de la economía y el mercado de trabajo, queda pendiente la búsqueda de herramientas para la generación de más y mejores empleos que cumplan con las características del trabajo decente.

Tomando en cuenta los resultados expuestos a lo largo de la investigación, se recomienda lo siguiente:

- La creación de nuevos empleos en el sector terciario genuino no es automática. Para que esto suceda, es fundamental la transformación del modelo de crecimiento de la economía (es decir, del patrón de acumulación de capital), ya que éste es el que genera la terciarización dual.
- A fin de lograr una distribución equitativa del ingreso e igualdad de oportunidades, se requiere de un entorno económico que garantice la creación de empleo decente duradero en el sector formal de la economía,

y que exista una política laboral que se encargue de velar por que las condiciones y los salarios se distribuyan equitativamente tanto para hombres como para mujeres según categoría ocupacional, y no en función de estereotipos de género.

- En cuanto al respeto del derecho de sindicación y negociación colectiva, se recomienda en primer lugar, que el Estado de El Salvador ratifique los convenios 87 y 98 de la OIT, realice los procedimientos de legalización de los sindicatos según lo establece la Ley, y no solo no apoye, sino que sancione las campañas antisindicales impulsadas por las empresas. Por otra parte, se propone a los sindicatos, como organizaciones que luchan por el respeto de los derechos de la clase trabajadora, Integrar como una de sus prioridades, la organización de las mujeres y la inclusión de sus demandas específicas dentro de la agenda sindical.
- En cuanto a “condiciones de seguridad”, se propone ampliar la protección social a las actividades informales, ya que de acuerdo a la Declaración de Derechos Humanos de Naciones Unidas, todas las personas tenemos derecho a salud y seguridad social. Asimismo, esto constituye una estrategia en términos de justicia de género, ya que las mujeres suelen insertarse laboralmente en el sector informal de la economía.
- Para los indicadores de “dignidad humana” se necesita la implementación de una política dirigida hacia el sector doméstico, a fin de responder a la crítica situación económica y social en que se encuentran miles de mujeres y sus familias. Dicha política debe revisar el aspecto salarial y asegurar el acceso a prestaciones laborales que redunden en beneficios de salud y educación para dicho sector predominantemente femenino. Por otro lado, para mejorar la situación de las MTS, deben existir cambios en la estructura productiva y en el mercado de trabajo salvadoreño, que

condicionan a las mujeres a insertarse laboralmente en actividades informales de servicios bajo condiciones laborales precarias, empujándolas a realizar otras actividades para su subsistencia y de su familia. Asimismo deberán irse eliminando actitudes discriminatorias hacia este sector, e irse creando instituciones que se encarguen de investigar la situación específica de estas niñas, adolescentes y mujeres. Con respecto al trabajo infantil, es necesario implementar programas y proyectos que además de garantizarles los derechos a los niños, niñas y adolescentes, consideren la situación laboral de los padres y madres de familia. También se debe proporcionar herramientas de apoyo efectivo para las niñas trabajadoras, para quienes su carga activa es mayor por la condición de ser mujer, evitando la triple jornada laboral (actividades domésticas, económicas y educativas).

Acrónimos y Siglas

AFP:	Administradora de fondo de pensiones
BCR:	Banco Central de Reserva
BIG:	Brecha de Ingresos Global
CEAL:	Centro de Estudios y Apoyo Laboral
CEDAW:	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
CEPA:	Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma
CEPAL:	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CIDH:	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CRH:	Comercio, Restaurantes y Hoteles
CSTS:	Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de El Salvador
DIGESTYC:	Dirección General de Estadísticas y Censos
EHPM:	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples
FUSADES:	Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social
GOES:	Gobierno de El Salvador
IEOG:	El índice de equidad ocupacional por género
INPEP	Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos
IPC:	Índice de Precios al Consumidor
IRMG:	Índice de Remuneración Media de Género
ISDEMU:	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
ISNA:	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia
ISSS:	Instituto Salvadoreño del Seguro Social
ISTU:	Instituto Salvadoreño del Turismo
MINEC:	Ministerio de Economía.
MTPS:	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
MTS:	Mujeres Trabajadoras del Sexo

OIT:	Organización Internacional del Trabajo
OMC:	Organización Mundial del Comercio
ONU:	Organización de las Naciones Unidas
PDDH:	Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos
PEA:	Población Económicamente Activa
PIB:	Producto Interno Bruto
PNC:	Policía Nacional Civil
PNUD:	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SAP:	Sistema Privado de Ahorro por Pensiones
SCSP:	Servicios Comunes, Sociales y Personales
SELSA:	Sindicato Empresa Lido Sociedad Anónima
SFSE:	Servicios Financieros y Servicios a las Empresas
SITEAIES:	Sindicato de Trabajadores por establecimiento del Aeropuerto Internacional de El Salvador.
SMLR:	Salario mínimo legal real
STITHS:	Sindicato de Trabajadores de la Industria del Turismo, Hostelería y Similares

Glosario

Demanda de Trabajo: Es la cantidad de mano de obra que las empresas necesitan y están dispuestas a contratar a un salario determinado, la cual se deriva en última instancia de la demanda de productos y servicios a producir, es decir que la demanda de trabajo dependerá de su precio o salario y de su productividad, ya que a mayores salarios la cantidad de trabajo demandado tendera a ser menor, así como al aumentar la productividad del trabajo se demanda una menor cantidad de este factor para realizar la misma cantidad de bienes o servicios.

Brecha de Ingreso Global: cociente que se obtiene de la división del ingreso promedio de los hombres entre el ingreso promedio de las mujeres y mide las brechas entre los ingresos de las mujeres y los hombres.

Calidad del Empleo: el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los/as trabajadores/as.

Canasta Básica Alimentaria: Parámetro básico en la fijación de salarios mínimos integrada por poco más de una docena de artículos básicos que garantizan los requerimientos mínimos calóricos para la reproducción material del individuo/a.

Condición de Género: Es un conjunto de características históricas que definen lo que es ser mujer u hombre en una sociedad determinada. Más allá de la voluntad de las personas, se trata socialmente, de una condición histórica.

Condiciones de Libertad en el Trabajo: hace referencia a la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, tales como el de libertad de asociación que tienen tanto patronos como trabajadores y trabajadoras.

Discriminación de Género: Se refiere a la negación de los derechos y libertades de una persona en función de su sexo.

Dualismo del Desarrollo: Este término hace referencia a que en una misma economía coexisten sectores que presentan alto grado de productividad, con sectores de bajo poder de contratación de mano de obra, que pueden considerarse de subsistencia, bajo nivel de remuneración, y cuyas condiciones de trabajo son deplorables.

Empleo Atípico: formas de empleo que se alejan del empleo normal. Tiene características tales como: contrato de duración indefinido; un solo empleador y un solo lugar de desempeño de trabajo; régimen de jornada completa de trabajo; organización del trabajo rígida; previsión social y protección legal de ciertos derechos; en ciertos casos, posibilidad de existencia de sindicato, de ejercer derechos sindicales y de negociar colectivamente.

Índice de Precios: Cien multiplicado por el cociente entre el costo monetario de un conjunto específico de bienes y servicios (la cesta de mercado) en un período dado y el costo de ese mismo conjunto en un período base específico.

Índice de Productividad Laboral: se obtiene de dividir la productividad laboral total del año para el cual se desea el índice, entre la productividad laboral total del año base, multiplicado por cien por ciento.

Índice de Remuneración Media de Género: es un indicador que permite medir las desigualdades salariales entre hombres y mujeres. Se obtiene del cociente del salario promedio de los hombres entre el salario promedio de las mujeres.

Mercado de Trabajo: Es el conjunto de trabajadores/as en busca de un puesto de trabajo y de empresarios de todo tipo que necesitan y requieren fuerza de trabajo.

Nivel de Precios: Media ponderada de los precios de los diferentes bienes y servicios de la economía en la que los precios más importantes reciben un mayor peso: normalmente se mide mediante un índice de precios.

Oferta de Trabajo: Es el conjunto de servicios de trabajo del que puede disponer una sociedad, y está determinada por variables como: el crecimiento demográfico, el tamaño de la población, su composición, la tasa de actividad, calidad de vida de la población activa y las expectativas de participación e incorporación al mercado.

Población activa ocupada: que consiste en todas las personas de 16 años o más que durante la semana laboral, han tenido un trabajo por cuenta ajena de al menos, una hora de duración a cambio de una remuneración.

Población activa parada o activa desocupada: Comprende todas aquellas personas que están sin trabajo, que han tomado medidas para encontrarlo y además están dispuestas a incorporarse al mercado laboral.

Población activa: Es el conjunto de personas que suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción.

Población inactiva: Estaría constituida por una parte de la población que, estando en edad de trabajar y estando capacitados/as para ello, no han manifestado interés por incorporarse al mercado de trabajo.

Posición de Género: Hace referencia a la posición que ocupan las mujeres en relación a los hombres en la sociedad; esta posición está en función del acceso de los hombres y las mujeres al poder.

Productividad del Trabajo: Producción por unidad de Trabajo.

Producto Interno Bruto: Producción realizada por medios de producción localizados en la economía nacional, independientemente de quién los posea.

Salario Mínimo Legal: La menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador o trabajadora sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión.

Salario Mínimo: El menor salario que puede pagarse legalmente a un determinado grupo de trabajadores o trabajadoras.

Salario Real: Para una trabajadora o trabajador, el salario real es su salario dividido por el nivel de precios y, por tanto, mide la cantidad de bienes que puede comprar con su salario.

Sector Informal: Un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o a la prestación de servicios con la finalidad primordial de crear empleo y generar ingresos para las personas que participan en esta actividad. Estas unidades funcionan típicamente en pequeña escala, con una organización rudimentaria, en la que hay poca o ninguna diferencia entre el trabajo y el capital como factores de producción. Las relaciones de empleo, en los casos que exista, se basan más bien en el empleo ocasional, el parentesco o las relaciones personales y sociales, y no en acuerdos contractuales que supongan garantías formales.

Sector No-agrícola: actividad fuera de la agricultura, ya sea en actividades de manufacturas o servicios.

Sectores No Transables: son aquellos que en general no producen bienes comerciables con el exterior, como construcción, servicios destinados a la venta, servicios no destinados a la venta, servicios bancarios entre otros.

Sectores Transables: Producen bienes que son sujetos de comercio exterior, sector agropecuario, el sector minería y la industria manufacturera.

Seguro Social: Programas de Transferencia que conceden prestaciones solamente a aquellos/as que han contribuido en el pasado.

Sindicato de Empresa: es el formado por trabajadores/as que presten sus servicios en una misma empresa, establecimiento o Institución Oficial Autónoma.

Sindicato de Empresas varias: es el formado por trabajadores/as de dos o más empresas vecinas, cada una de las cuales tenga un número de trabajadores/as inferior a veinticinco y que éstos no pudieren formar parte de un sindicato de gremio o de industria.

Sindicato de Gremio: es el formado por trabajadores/as que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad.

Sindicato de Industria: es el formado por patronos o trabajadores/as pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, de servicios, social y demás equiparables.

Sindicato de Trabajadores/as Independientes: es el constituido por trabajadores/as empleados/as por cuenta propia y que no empleen a ningún trabajador/a asalariado/a, excepto de manera ocasional.

Subempleo: esta categoría se subdivide en subempleo visible e invisible. El primero está conformado por los trabajadores y trabajadoras que involuntariamente realizan una jornada de trabajo inferior a 40 horas a la semana; y el segundo por trabajadores y trabajadoras que laboran 40 horas semanales, pero ganan menos del salario mínimo establecido o un salario inferior a lo que amerita el trabajo realizado.

Terciarización de la economía: Pérdida de dinamismo de los sectores productivos.

Terciarización del mercado laboral: desviación de la mano de obra y de la actividad productiva de las actividades primarias y secundarias al sector servicios.

Terciarización Espuria: Actividades terciarias de sobrevivencia.

Terciarización Genuina: Actividades terciarias al interior de la estructura laboral, asociada a la modernización económica, y a la sociedad de información.

Trabajo decente: es el que satisface o colma con creces las normas básicas sociales, con lo que se fija un umbral para el trabajo y el empleo que abarca derechos universales..., se basa en las realidades, valores y objetivos de una sociedad dada. Ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana.

Trabajo Doméstico: persona que trabaja para un grupo familiar, desempeñando labores propias del hogar.

Trabajo Infantil: toda actividad física o mental que hace un niño o una niña y que puede ser pagada o no. Esta actividad puede estar dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios, (es decir hacer o vender algo) que se realiza por cuenta propia o para otra persona.

Trabajo justamente remunerado: todo trabajo u ocupación que produce un valor agregado para la riqueza de una sociedad y que sobre todo genera un ingreso adecuado a quien lo percibe para la satisfacción de la canasta de alimentos más la canasta ampliada.

Trabajo Productivo: promoción, adopción y puesta en marcha de políticas laborales con el propósito que estos enfoquen los problemas del empleo, la desocupación y la pobreza de un modo integrado con participación tripartita y de otros actores sociales.

Trata de Personas: la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación.

ANEXOS

Anexo 1

El Salvador: Producto Interno Bruto por Principales Divisiones a precios Constantes de 1990 en millones de US Dólares, 1990 -2004.

AÑO	Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	Industria Manufacturera y Minas	Construcción	Servicios totales	Servicios Bancarios Imputados	Otros Elementos del PIB
1990	821,058.29	1,060,640.26	166,836.84	2,744,033.68	80,110.66	88,447.37
1991	818,779.21	1,124,014.74	183,998.42	2,819,892.50	78,514.47	104,381.58
1992	884,584.87	1,233,987.37	195,854.08	2,996,705.53	96,801.05	133,394.74
1993	861,786.32	1,217,697.37	202,838.16	3,126,988.95	124,894.47	457,394.74
1994	841,315.79	1,308,401.97	226,185.00	3,321,620.00	132,581.58	524,284.87
1995	879,344.48	1,398,003.82	239,897.37	3,551,599.08	164,201.45	574,000.26
1996	890,411.58	1,422,132.11	246,419.48	3,611,574.34	177,030.53	595,680.66
1997	893,548.03	1,535,390.26	261,610.53	3,759,792.63	202,051.66	620,674.47
1998	887,271.58	1,636,785.92	283,735.53	3,888,409.60	217,727.63	648,047.63
1999	955,268.16	1,696,161.32	278,703.55	4,010,530.40	233,440.39	665,084.08
2000	925,258.03	1,763,716.45	269,263.16	4,141,116.19	247,889.34	679,559.47
2001	900,808.29	1,837,346.33	295,184.60	4,187,918.42	253,535.00	692,025.00
2002	904,383.42	1,891,825.79	314,847.63	4,274,036.84	254,089.48	707,990.66
2003	912,517.23	1,934,663.03	324,846.05	4,375,815.79	252,449.74	723,912.50
2004	939,856.18	1,945,187.50	287,693.03	4,500,638.81	243,633.04	736,648.55

Fuente: Banco Central de Reserva

Anexo 2

El Salvador: Población Económicamente Activa Total, 1991 – 2004

Año	PEA	Ocupadas/os	Desocupadas/os
1991	1,951,933	1,781,582	170,351
1992	1,933,378	1,753,147	180,231
1993	2,001,564	1,802,586	198,978
1994	2,113,296	1,950,998	162,298
1995	2,136,450	1,973,017	163,433
1996	2,227,409	2,056,450	170,959
1997	2,245,419	2,066,523	178,896
1998	2,394,326	2,227,471	166,855
1999	2,444,959	2,274,728	170,231
2000	2,496,365	2,322,697	173,668
2001	2,634,800	2,451,317	183,483
2002	2,572,977	2,412,785	160,192
2003	2,707,272	2,520,060	187,212
2004	2,710,237	2,526,363	183,874

Fuente: Elaboración Propia con base a información de la DIGESTYC

Anexo 3

El Salvador: Productividad por Sectores Transable y No Transable

1990 - 2004

Productividad por sectores Transable y no Transables		
Años	Transables	No Transables
1990	6.367	5.177
1991	2.046	3.831
1992	2.314	4.086
1993	2.245	4.464
1994	2.311	4.120
1995	2.491	4.278
1996	2.431	4.189
1997	2.765	4.078
1998	2.587	4.024
1999	2.846	3.863
2000	2.870	3.852
2001	2.826	3.662
2002	3.066	3.699
2003	3.131	3.525
2004	3.176	3.565

Fuente: Elaboración propia con base a datos del BCR

Anexo 4.

El Salvador: Trabajadores/as Empleados/as por Sector Transable y No Transable 1990 – 2004

Años	Ocupados/as	Transables	No transables
1990	890,330	295,540	594,790
1991	1,781,582	949,700	831,882
1992	1,753,147	915,494	837,653
1993	1,802,586	926,137	876,449
1994	1,950,998	930,343	1,020,655
1995	1,973,017	914,287	1,058,730
1996	2,056,450	951,132	1,105,318
1997	2,066,523	878,578	1,187,945
1998	2,227,471	975,577	1,251,894
1999	2,274,728	931,637	1,343,091
2000	2,322,697	936,816	1,385,881
2001	2,451,317	968,850	1,482,467
2002	2,412,785	911,946	1,500,839
2003	2,520,060	909,442	1,610,618
2004	2,526,363	908,374	1,617,989

Fuente: Elaboración propia con base a datos del BCR, varios años

Anexo 5

El Salvador: Productividad Laboral por Sectores Económicos

1990 – 2004, en miles de US Dólares

Productividad por Sectores Económicos			
Años	Primario	Secundario	Terciario
1990	8.88	4.95	5.30
1991	1.28	3.33	4.00
1992	1.45	3.71	4.26
1993	1.45	3.35	4.72
1994	1.54	3.09	4.38
1995	1.65	3.20	4.62
1996	1.54	3.31	4.50
1997	1.64	3.81	4.36
1998	1.59	3.56	4.20
1999	1.90	3.53	4.05
2000	1.84	3.67	4.00
2001	1.69	3.76	3.80
2002	1.91	3.85	3.84
2003	1.99	3.69	3.70
2004	1.95	3.80	3.77

Fuente: Elaboración propia con base a datos del BCR

Anexo 6a

El Salvador: Porcentaje de Ocupados/as por Categoría Ocupacional según sexo 1991 – 2004

Año	Patrono			Cuenta Propia			Familiar no remunerado			Cooperativista		
	Total	Masculino	Femenino	Total	Masculino	Femenino	Total	Masculino	Femenino	Total	Masculino	Femenino
1991	7	6	1	25	12	13	10	7	4	0.43	0.40	0.03
1992	7	6	1	30	15	15	11	8	3	0.41	0.38	0.03
1993	7	5	1	25	11	14	11	7	4	0.32	0.30	0.02
1994	7	6	1	28	14	14	11	7	4	0.54	0.49	0.04
1995	6	5	1	28	14	14	9	6	3	0.36	0.35	0.01
1996	5	4	1	28	14	14	10	6	4	0.37	0.34	0.03
1997	5	4	1	29	15	15	8	5	3	0.23	0.22	0.01
1998	3	2	1	27	14	13	11	6	4	0.15	0.13	0.02
1999	4	3	1	27	12	14	7	5	3	0.43	0.39	0.04
2000	5	4	1	29	14	16	8	5	3	0.37	0.37	0.01
2001	5	3	1	27	13	14	11	7	4	0.15	0.15	0.01
2002	5	4	1	30	14	16	9	6	4	0.04	0.04	0.00
2003	5	4	1	28	13	15	9	5	4	0.05	0.05	0.00
2004	4	3	1	28	13	15	8	5	3	0.08	0.07	0.01

Fuente: Elaboración propia con base a datos de las EHPM

Anexo 6b

El Salvador: Porcentaje de Ocupados/as por Categoría Ocupacional según sexo 1991 – 2004

Año	Asalariado/a permanente			Asalariado/a temporal			Aprendiz			Servicio doméstico			Otros		
	Total	Masculino	Femenino	Total	Masculino	Femenino	Total	Masculino	Femenino	Total	Masculino	Femenino	Total	Masculino	Femenino
1991	33	23	10	19	14	4	1	1	0.04	4	0.25	4	0.06	0.06	0.00
1992	33	23	11	14	11	3	1	1	0.03	4	0.38	4	0.24	0.19	0.06
1993	32	21	11	19	15	4	1	1	0.04	4	0.41	4	0.26	0.16	0.09
1994	31	19	12	18	14	4	1	1	0.03	4	0.29	4	0.20	0.17	0.04
1995	31	19	11	21	17	4	1	1	0.03	4	0.33	4	0.09	0.07	0.02
1996	30	19	11	22	18	4	0.45	0.44	0.01	4	0.30	4	0.10	0.09	0.01
1997	31	19	11	22	18	4	0.29	0.28	0.01	4	0.20	4	0.12	0.07	0.04
1998	37	24	13	17	13	4	0.41	0.40	0.01	4	0.25	4	0.13	0.11	0.02
1999	36	22	14	19	15	4	0.38	0.37	0.01	5	0.46	4	0.10	0.07	0.03
2000	36	22	14	15	13	2	0.23	0.23	0.01	4	0.29	4	0.18	0.14	0.04
2001	35	21	14	17	15	3	0.23	0.23	0.00	5	0.39	4	0.30	0.23	0.07
2002	35	21	14	16	13	3	0.26	0.26	0.00	4	0.40	4	0.50	0.48	0.02
2003	37	22	15	17	14	3	0.25	0.25	0.00	5	1	4	0.21	0.19	0.01
2004	37	23	14	18	15	3	0.17	0.17	0.00	5	0.41	4	0.22	0.20	0.02

Fuente: Elaboración propia con base a datos de EHPM

ANEXO 7a

El Salvador: Hombres Ocupados, según sector Ocupacional, 1991 - 2003

Año	Hombres Ocupados, según sector ocupacional				
	TOTAL	Sector Formal	Variación	Sector Informal	Variación
1991	512631	313716	-	198915	-
1992	498656	303658	-3.21	194998	-1.97
1993	508795	312943	3.06	195852	0.44
1994	624577	358990	14.71	265587	35.61
1995	637321	377787	5.24	259534	-2.28
1996	663757	392357	3.86	271400	4.57
1997	675203	381846	-2.68	293357	8.09
1998	740411	436697	14.36	303714	3.53
1999	750670	448395	2.68	302275	-0.47
2000	769819	450195	0.40	319624	5.74
2001	802488	454382	0.93	348106	8.91
2002	782142	436561	-3.92	345581	-0.73
2003	838266	484699	11.03	353567	2.31

Fuente: Encuesta de hogares de propósitos múltiples, DIGESTYC

ANEXO 7b

El Salvador: Mujeres Ocupadas, según sector Ocupacional, 1991 - 2003

Año	Mujeres Ocupadas, según sector ocupacional				
	TOTAL	Sector Formal	Variación	Sector Informal	Variación
1991	380540	166813	-	213727	-
1992	379443	163532	-1.97	215911	1.02
1993	400278	172223	5.31	228055	5.62
1994	485647	209574	21.69	276073	21.06
1995	484430	215905	3.02	268525	-2.73
1996	494031	216236	0.15	277795	3.45
1997	505761	214257	-0.92	291504	4.93
1998	580408	268612	25.37	311796	6.96
1999	614768	282626	5.22	332142	6.53
2000	635052	284739	0.75	350313	5.47
2001	656487	283213	-0.54	373274	6.55
2002	683553	300856	6.23	382697	2.52
2003	698804	315925	5.01	382879	0.05

Fuente: Encuesta de hogares de propósitos múltiples, DIGESTYC

ANEXO 8

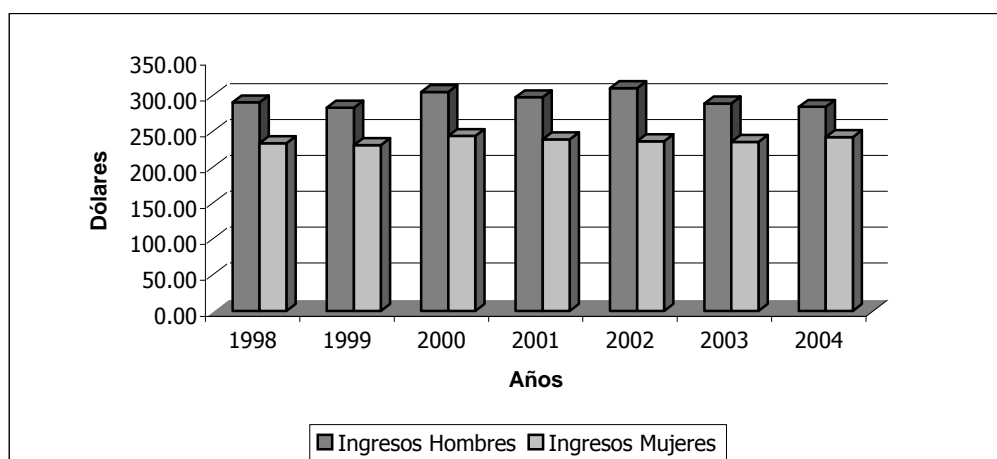
EL SALVADOR: SALARIOS E INGRESOS MENSUALES PROMEDIO EN DÓLARES SEGÚN SEXO, 1998 – 2004

AÑOS	Salarios		Ingresos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1998	265.44	204.16	290.74	234.02
1999	265.91	203.16	283.58	231.36
2000	278.68	215.89	305.14	243.94
2001	285.94	214.51	297.95	239.13
2002	292.15	211.54	310.80	236.60
2003	275.67	208.27	289.16	235.50
2004	268.75	212.44	284.53	242.34

Fuente: Elaboración propia con base a EHPM varios años

ANEXO 9a

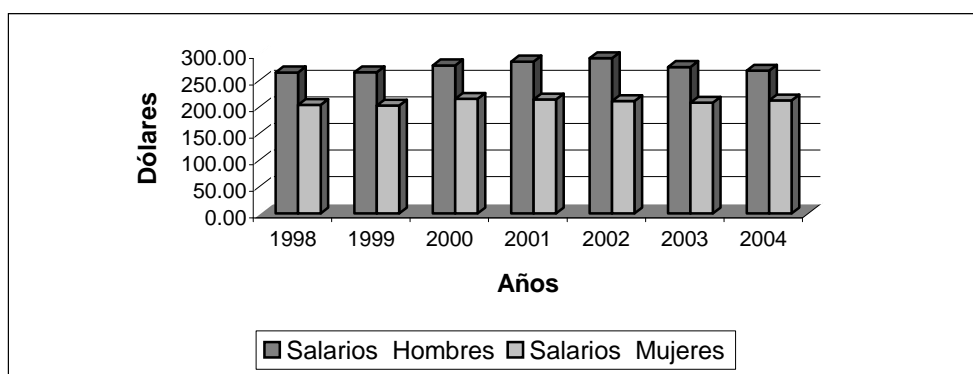
El Salvador: Ingresos Promedios de Hombres y Mujeres 1998 – 2004



Fuente: Elaboración propia con base a EHPM

ANEXO 9b

El Salvador: Salarios Promedios de Hombres y Mujeres 1998 – 2004



Fuente: Elaboración propia con base a EHPM

ANEXO 10

El Salvador: Índice de Equidad Ocupacional de Género 1998 - 2004

Años	IEOG
1998	39.58%
1999	40.69%
2000	40.83%
2001	40.48%
2002	41.79%
2003	41.76%
2004	40.86%

Fuente: Elaboración propia con base a datos de EHPM

ANEXO 11

El Salvador: Horas de Trabajo Promedio según sexo en los sectores de la Industria Manufacturera y Comercio 2000 - 2001

Horas de Trabajo Promedio				
Años	Industria Manufacturera		Comercio	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2000	47.5	48.5	46	45.5
2001	49.5	49	46.5	45.5
2002	48.5	49.5	50	47.5
2003	47.5	45.5	46	45.5
2004	48.5	46	49	48
Promedio Total	48.3	47.7	47.5	46.4

Fuente: Elaboración propia con base a datos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

ANEXO 12

El Salvador: Población Económicamente Activa Total, 1991 – 2004

Año	PEA	Ocupadas/os	Desocupadas/os
1991	1,951,933	1,781,582	170,351
1992	1,933,378	1,753,147	180,231
1993	2,001,564	1,802,586	198,978
1994	2,113,296	1,950,998	162,298
1995	2,136,450	1,973,017	163,433
1996	2,227,409	2,056,450	170,959
1997	2,245,419	2,066,523	178,896
1998	2,394,326	2,227,471	166,855
1999	2,444,959	2,274,728	170,231
2000	2,496,365	2,322,697	173,668
2001	2,634,800	2,451,317	183,483
2002	2,572,977	2,412,785	160,192
2003	2,707,272	2,520,060	187,212
2004	2,710,237	2,526,363	183,874

Fuente: Elaboración Propia con base a información de la DIGESTYC

ANEXO 13a

**EL SALVADOR: PENSIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE EN CURSO DE PAGO AL 31 DE DICIEMBRE DE CADA AÑO,
SEGÚN SEXO Y EDAD DE LOS BENEFICIARIOS 1994 – 1998**

GRUPOS DE EDAD	NÚMERO DE PENSIONES														
	1994			1995			1996			1997			1998		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	1,066	965	101	1,152	1,053	99	1,178	1,089	89	1,236	1,138	98	1,293	1,188	105
Menor de 20 años	3	3	0	7	7	0	10	10	0	2	2	0	2	1	1
De 20 a 24 años	37	34	3	42	35	7	36	32	4	33	29	4	35	33	2
De 25 a 29 años	96	81	15	79	74	5	78	69	9	91	81	10	101	86	15
De 30 a 34 años	83	74	9	110	102	8	121	112	9	122	110	12	122	112	10
De 35 a 39 años	130	119	11	120	112	8	135	128	7	131	120	11	144	131	13
De 40 a 44 años	149	131	18	146	126	20	134	117	17	149	135	14	157	147	10
De 45 a 49 años	129	121	8	153	145	8	167	156	11	190	174	16	194	173	21
De 50 a 54 años	154	139	15	160	147	13	156	143	13	147	137	10	158	148	10
De 55 a 59 años	110	104	6	119	113	6	135	130	5	143	135	8	151	142	9
De 60 a 64 años	84	79	5	67	65	2	73	72	1	87	86	1	83	81	2
De 65 a 69 años	37	33	4	63	58	5	59	53	6	59	55	4	60	56	4
De 70 y más años	54	47	7	86	69	17	74	67	7	82	74	8	86	78	8

Fuente: Estadísticas del Instituto Nacional de las Personas Naturales

ANEXO 13b

**EL SALVADOR: PENSIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE EN CURSO DE PAGO AL 31 DE DICIEMBRE DE CADA AÑO,
SEGÚN SEXO Y EDAD DE LOS BENEFICIARIOS 1999 – 2004**

GRUPOS DE EDAD	NÚMERO DE PENSIONES																	
	1999			2000			2001			2002			2003			2004		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	1,359	1,255	104	1,439	1,324	115	1,450	1,330	120	1,503	1,387	116	1,476	1,358	118	1,475	1,348	127
Menor de 20 años	6	6	0	4	2	2	5	4	1	1	1	0	1	1	0	2	2	0
De 20 a 24 años	30	27	3	40	34	6	32	27	5	28	24	4	24	19	5	15	15	0
De 25 a 29 años	119	105	14	113	102	11	109	97	12	99	88	11	78	71	7	76	64	12
De 30 a 34 años	115	107	8	137	124	13	132	120	12	159	146	13	164	146	18	151	134	17
De 35 a 39 años	152	136	16	166	151	15	169	151	18	155	141	14	150	138	12	154	142	12
De 40 a 44 años	165	152	13	172	160	12	176	165	11	185	171	14	179	165	14	175	156	19
De 45 a 49 años	190	168	22	180	157	23	172	153	19	186	169	17	185	169	16	173	162	11
De 50 a 54 años	168	163	5	184	174	10	207	190	17	213	196	17	200	179	21	192	170	22
De 55 a 59 años	164	154	10	173	161	12	158	147	11	161	151	10	167	158	9	169	158	11
De 60 a 64 años	95	91	4	107	103	4	118	114	4	122	116	6	128	121	7	142	130	12
De 65 a 69 años	58	55	3	56	55	1	59	58	1	76	74	2	80	78	2	89	85	4
De 70 y más años	97	91	6	107	101	6	113	104	9	118	110	8	120	113	7	137	130	7

Fuente: Estadísticas del Instituto Salvadoreño del Seguro Social

ANEXO 14a

EL SALVADOR: PENSIONES DE VEJEZ EN CURSO DE PAGO AL 31 DE DICIEMBRE DE CADA AÑO, SEGÚN SEXO Y EDAD DE LOS BENEFICIARIOS 1994 – 1999

GRUPOS DE EIDADES	NÚMERO DE PENSIONES																	
	1994			1995			1996			1997			1998			1999		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	17,639	12,075	5,564	19,795	13,424	6,371	21,928	14,819	7,109	24,387	16,400	7,987	25,444	17,128	8,316	26,579	17,861	8,718
De 45 a 49 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5	0
De 50 a 54 años	0	0	0	77	0	77	110	0	110	190	0	190	200	0	200	195	36	159
De 55 a 59 años	1,431	231	1,200	1,762	134	1,628	2,033	199	1,834	2,391	337	2,054	2,372	364	2,008	2,302	373	1,929
De 60 a 64 años	5,179	3,318	1,861	4,994	3,358	1,636	5,502	3,689	1,813	6,186	4,136	2,050	6,413	4,210	2,203	6,561	4,162	2,399
De 65 a 69 años	4,515	3,402	1,113	5,144	3,866	1,278	5,722	4,288	1,434	6,195	4,626	1,569	6,389	4,754	1,635	6,720	4,946	1,774
De 70 a 74 años	2,962	2,283	679	3,525	2,690	835	3,928	3,003	925	4,368	3,337	1,031	4,715	3,625	1,090	5,027	3,858	1,169
De 75 a 79 años	1,905	1,518	387	2,258	1,779	479	2,488	1,963	525	2,622	2,059	563	2,796	2,179	617	3,022	2,341	681
De 80 a 84 años	1,079	871	208	1,230	975	255	1,280	1,005	275	1,469	1,155	314	1,568	1,227	341	1,649	1,286	363
De 85 a 89 años	441	356	85	612	483	129	639	503	136	696	548	148	694	544	150	763	606	157
De 90 y más años	127	96	31	193	139	54	226	169	57	270	202	68	297	225	72	335	248	87

Fuente: Estadísticas del Instituto Salvadoreño del Seguro Social

ANEXO 14b

EL SALVADOR: PENSIONES DE VEJEZ EN CURSO DE PAGO AL 31 DE DICIEMBRE DE CADA AÑO, SEGÚN SEXO Y EDAD DE LOS BENEFICIARIOS 2000 – 2004

GRUPOS DE EIDADES	NÚMERO DE PENSIONES														
	2000			2001			2002			2003			2004		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	29,069	19,479	9,590	31,409	20,886	10,523	34,400	22,653	11,747	36,705	23,920	12,785	34,808	22,188	12,620
De 45 a 49 años	6	2	4	23	12	11	7	5	2	7	6	1	16	9	7
De 50 a 54 años	287	116	171	441	212	229	375	208	167	383	219	164	377	203	174
De 55 a 59 años	2,571	551	2,020	2,977	694	2,283	3,143	767	2,376	3,470	898	2,572	2,960	777	2,183
De 60 a 64 años	6,930	4,320	2,610	7,493	4,659	2,834	7,563	4,445	3,118	7,965	4,613	3,352	6,920	3,639	3,281
De 65 a 69 años	7,147	5,225	1,922	7,542	5,462	2,080	8,542	6,087	2,455	9,021	6,329	2,692	8,610	5,898	2,712
De 70 a 74 años	5,578	4,227	1,351	5,942	4,485	1,457	6,437	4,775	1,662	6,848	5,017	1,831	6,579	4,726	1,853
De 75 a 79 años	3,432	2,638	794	3,695	2,813	882	4,393	3,356	1,037	4,693	3,578	1,115	4,708	3,467	1,241
De 80 a 84 años	1,875	1,455	420	2,015	1,578	437	2,324	1,774	550	2,532	1,915	617	2,711	2,020	691
De 85 a 89 años	868	670	198	890	688	202	1,127	863	264	1,205	906	299	1,282	968	314
De 90 y más años	375	275	100	391	283	108	489	373	116	581	439	142	645	481	164

Fuente: Estadísticas del Instituto Salvadoreño del Seguro Social 2004

ANEXO 15

El Salvador: Ocupados por Actividad Económica 1991 – 2004

Años	TOTAL Ocupados	Agropecuario	Minería	Industria	Electricidad, Gas y Agua	Construcción	Comercio, Restaurantes y Hoteles	Transporte y Comunicaciones	Establecimiento Financiero	Total Servicios y Otros	Administración Pública y Defensa	Enseñanza	Servicios Comunales	Hogares C/Servicio Doméstico	Otros
1991	1,781,582	638,293	2,639	308,768	11,525	80,998	309,660	61,014	20,029	348,656	0	0	0	0	0
1992	1,753,147	610,147	2,503	302,844	10,222	80,536	314,789	62,215	22,246	347,645	0	0	0	0	0
1993	1,802,586	593,172	1,734	331,231	9,448	90,628	329,503	65,469	23,056	358,345	0	0	0	0	0
1994	1,950,998	546,023	1,605	382,715	8,022	112,220	383,888	77,394	26,407	412,724	0	0	0	0	0
1995	1,973,017	532,545	1,042	380,700	7,439	129,878	399,305	81,747	26,174	414,187	0	0	0	0	0
1996	2,056,450	578,765	1,737	370,630	8,066	131,916	398,871	91,287	27,079	448,099	0	0	0	0	0
1997	2,066,523	544,006	1,682	332,890	15,070	137,531	508,179	95,897	62,644	368,624	0	0	0	0	0
1998	2,227,471	558,032	1,914	415,631	8,651	121,185	555,857	89,975	82,625	393,601	104,746	65,959	124,153	96,109	2,634
1999	2,274,728	503,249	1,779	426,609	8,460	130,949	578,513	100,301	84,469	440,399	113,136	74,574	140,107	111,282	1,300
2000	2,322,697	501,824	1,533	433,459	8,781	118,833	610,879	109,447	87,781	450,160	123,776	69,847	154,933	100,428	1,176
2001	2,451,317	534,254	3,037	431,559	10,871	133,007	667,356	113,429	100,469	457,335	97,451	88,036	155,314	115,007	1,527
2002	2,412,785	474,407	3,522	434,017	10,703	136,246	688,483	103,417	98,015	463,975	100,517	94,517	155,407	103,151	10,383
2003	2,520,060	459,478	2,209	447,755	6,247	162,659	724,558	113,683	109,589	493,882	103,704	84,639	186,718	117,568	1,253
2004	2,526,363	483,129	1,827	423,418	10,319	162,755	739,510	125,805	103,103	476,497	98,395	86,976	171,680	118,669	777

Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, DIGESTYC, Ministerio de Economía

ANEXO 16

El Salvador: Beneficiarios del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, 1994 - 2004

CATEGORÍA DE ASEGURADO	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Cobertura Total	768,102	796,079	801,414	858,122	900,819	985,321	988,600	1,010,510	1,019,219	1,044,345	1,110,853
Total Cotizantes	488,639	528,935	526,289	563,539	591,572	646,973	649,181	663,587	670,409	687,503	705,134
Activos	448,155	485,344	479,258	505,260	529,193	581,334	571,346	581,249	576,562	585,384	599,619
Pensionados	40,484	43,591	47,031	58,279	62,379	65,639	77,835	82,338	93,847	102,119	105,515
Cónyuges	195,469	143,903	143,026	153,135	160,762	175,957	176,474	180,363	181,261	185,394	189,199
Hijos	83,994	123,241	132,099	141,448	148,485	162,391	162,945	166,560	167,549	171,448	216,520
Detalle Según Sector											
Sector Privado	615,862	619,569	627,153	666,152	715,043	745,885	741,999	766,587	776,819	802,066	856,763
Asegurados Cotizantes	380,861	411,886	412,094	437,740	469,832	490,068	487,581	503,742	511,562	528,736	543,644
Activos	357,071	385,647	383,051	405,814	435,761	454,676	449,537	463,503	465,004	478,026	488,731
Pensionados b/	23,790	26,239	29,043	31,926	34,071	35,392	38,044	40,239	43,678	46,267	47,475
Pensionados AFP	0	0	0	0	0	0	0	0	2,880	4,443	7,438
Beneficiarios a/											
Cónyuges	169,860	111,714	111,623	118,540	127,283	132,809	132,035	136,406	137,578	141,733	144,789
Hijos	65,141	95,969	103,436	109,872	117,928	123,008	122,383	126,439	127,679	131,597	168,330
Sector Público	152,240	176,510	174,261	191,970	185,776	239,436	246,601	243,923	242,400	242,279	254,090
Asegurados Cotizantes	107,778	117,049	114,195	125,799	121,740	156,905	161,600	159,845	158,847	158,767	161,490
Activos	91,084	99,697	96,207	99,446	93,432	126,658	121,809	117,746	111,558	107,358	110,888
Pensionados c/	16,694	17,352	17,988	26,353	28,308	30,247	39,791	42,099	47,289	51,409	50,602
Beneficiarios a/											
Cónyuges	25,609	32,189	31,403	34,595	33,479	43,148	44,439	43,957	43,683	43,661	44,410
Hijos	18,853	27,272	28,663	31,576	30,557	39,383	40,562	40,121	39,870	39,851	48,190

Fuente: Estadísticas del Instituto Salvadoreño del Seguro Social

ANEXO 17

INGRESOS MENSUALES EN CONCEPTO DE REMESAS FAMILIARES 1991-2004 (En millones de US Dólares)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
ENERO	63.1	65.0	57.7	69.4	82.1	90.6	89.2	98.9	106.7	132.1	147.6	143.4	146.0	171.3
FEBRERO	58.4	66.0	65.3	72.9	74.4	74.0	77.8	86.6	97.2	125.9	147.2	146.2	149.1	170.3
MARZO	67.6	75.6	81.0	81.1	86.2	89.6	84.2	110.2	115.5	140.7	149.6	157.8	170.1	218.4
ABRIL	77.8	74.5	76.4	79.0	76.2	84.6	103.3	113.1	117.9	121.7	139.7	174.2	177.4	213.8
MAYO	77.4	76.3	75.6	88.2	98.1	100.9	100.9	112.5	119.4	153.4	179.1	180.3	186.1	220.5
JUNIO	67.8	75.6	71.6	77.1	91.6	86.1	106.8	111.3	108.6	143.6	157.8	167.9	178.1	212.6
JULIO	70.0	77.7	76.0	75.1	90.6	105.3	117.1	116.2	119.1	152.0	162.9	162.2	175.8	210.1
AGOSTO	53.5	62.0	68.7	86.4	93.1	96.3	98.2	114.7	106.5	156.2	166.8	160.1	172.8	224.4
SEPTIEMBRE	53.1	60.3	62.9	80.4	85.0	88.2	105.8	114.2	106.4	142.7	146.7	150.5	180.4	213.5
OCTUBRE	64.0	65.5	66.6	73.5	89.1	94.0	106.9	114.6	113.9	159.8	169.6	156.5	181.1	215.9
NOVIEMBRE	64.3	70.5	74.1	80.1	89.1	80.0	88.7	115.1	121.5	155.6	158.7	160.9	174.8	230.6
DICIEMBRE	73.1	89.3	88.2	99.3	105.9	96.9	120.6	130.9	141.1	167.0	184.8	175.2	213.6	246.2
TOTAL	790.1	858.3	864.1	962.5	1,061.4	1,086.5	1,199.5	1,338.3	1,373.8	1,750.7	1,910.5	1,935.2	2,105.3	2,547.6

Fuente: Departamento de Balanza de Pagos, Banco Central de Reserva

ANEXO 18

El Salvador: Población Ocupada en el Sector Informal 1991 – 2004

Año	Ocupados/as Totales	Sector informal	%	Variación
1991	893,171	412,642	46.20	
1992	878,099	410,909	46.80	1.29
1993	909,073	423,909	46.63	-0.35
1994	1,110,224	541,660	48.79	4.63
1995	1,121,751	528,059	47.07	-3.51
1996	1,157,788	549,195	47.43	0.77
1997	1,181,234	584,861	49.51	4.38
1998	1,320,819	615,510	46.60	-5.88
1999	1,365,438	634,417	46.46	-0.30
2000	1,404,871	669,937	47.69	2.63
2001	1,458,975	721,380	49.44	3.69
2002	1,465,695	728,278	49.69	0.49
2003	1,537,070	736,446	47.91	-3.57
2004	1,550,670	772,407	49.81	3.96

Fuente: Elaboración propia con base a datos de EHPM varios años

ANEXO 19

EL SALVADOR: OCUPADOS/AS EN EL SECTOR INFORMAL SEGÚN SEXO, 1990 – 2003

Año	Ocupados Totales	Sector Informal		Sector Informal	
	Sector Informal	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
1991	412,642	198,915	213,727	48.21	51.79
1992	410,909	194,998	215,911	47.46	52.54
1993	423,909	195,852	228,055	46.20	53.80
1994	541,660	265,587	276,073	49.03	50.97
1995	528,059	259,534	268,525	49.15	50.85
1996	549,195	271,400	277,795	49.42	50.58
1997	584,861	293,357	291,504	50.16	49.84
1998	615,510	303,714	311,796	49.34	50.66
1999	634,417	302,275	332,142	47.65	52.35
2000	669,937	319,624	350,313	47.71	52.29
2001	721,380	348,106	373,274	48.26	51.74
2002	728,278	345,581	382,697	47.45	52.55
2003	736,446	353,567	382,879	48.01	51.99

Fuente: Elaboración propia con base a datos de la EHMP varios años

ANEXO 20

EL SALVADOR: OCUPADOS/AS EN EL SECTOR FORMAL SEGÚN SEXO, 1990 – 2003

Año	Ocupados Totales	Sector Formal		Sector Formal	
	Sector Formal	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
1991	480,529	313,716	166,813	65.29	34.71
1992	467,190	303,658	163,532	65.00	35.00
1993	485,166	312,943	172,223	64.50	35.50
1994	568,564	358,990	209,574	63.14	36.86
1995	593,692	377,787	215,905	63.63	36.37
1996	608,593	392,357	216,236	64.47	35.53
1997	596,373	381,846	214,257	64.03	35.93
1998	705,309	436,697	268,612	61.92	38.08
1999	731,021	448,395	282,626	61.34	38.66
2000	734,934	450,195	284,739	61.26	38.74
2001	735,595	454,382	283,213	61.77	38.50
2002	737,417	436,561	300,856	59.20	40.80
2003	800,624	484,699	315,925	60.54	39.46

Fuente: Elaboración propia con base a datos de la EHMP varios años

ANEXO 21

El Salvador: Porcentaje de Hombres y Mujeres en el Sector Agrícola 1990 – 2003

Año	Hombres	Mujeres
1990	67.7	32.3
1991	67.9	32.1
1992	68.1	31.9
1993	68.9	31.1
1994	68.8	31.2
1995	69.3	30.7
1996	68.0	32.0
1997	68.5	31.5
1998	68.6	31.4
1999	68.6	31.4
2000	68.7	31.3
2001	68.8	31.2
2002	68.8	31.2
2003	68.9	31.1

Fuente: Elaboración propia con base a datos de la CEPAL varios años

ANEXO 22

El Salvador: Trabajo Infantil por Rama de Actividad Económica

Rama de actividad económica	Niños	Niñas
Agricultura, ganado.caza.	68.44	9.01
Pesca	1.73	0
Minería	0	0
Industria Manufacturera	6.93	24.22
Electricidad,gas, agua	0	0
Construcción	1.42	0
Comercio,hoteles,restaurantes	18.54	53.11
Transporte y Comunicaciones	1.38	0
Inter.Financiera inmobiliaria	0.2	0
Admon.Publica y Defensa	0.14	0.55
Enseñanza	0	0
Servicios sociales, salud	1.07	2.63
Hogares con servicio domestico	0.14	10.48

Fuente: ORMUSA, 2006

ANEXO 23

El Salvador: Salario Promedio del Trabajo Doméstico por Género, 1990 – 2004

Año	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia
1990	28.18	79.85	27.94	51.91
1991	34.38	82.21	32.72	49.50
1992	33.56	64.30	31.55	32.75
1993	39.91	69.84	36.86	32.98
1994	52.41	94.22	49.31	44.91
1995	53.81	102.89	50.93	51.96
1996	66.42	106.89	63.50	43.39
1997	72.39	118.47	70.17	48.30
1998	73.34	120.48	70.55	49.93
1999	74.71	113.80	70.70	43.10
2000	83.70	139.18	79.76	59.42
2001	81.91	116.86	78.85	38.01
2002	82.70	118.94	79.00	39.94
2003	89.22	121.23	85.14	36.09
2004	95.18	138.95	90.92	48.03

Fuente: ORMUSA, 2006.

BIBLIOGRAFÍA

1. Fuentes Documentales Consultadas.

- Aguilar J., Andrade C., y otras, “Las Desigualdades de Género en la Economía Salvadoreña y sus implicaciones en el Desarrollo Económico del país: Análisis de la Ocupación femenina urbana en el período 1998-2003”, (Documento Inédito).
- Banco Central de Reserva de El Salvador, Revista Trimestral, período 1990-2004
- Barahona, Beatriz, et. al, “Las transformaciones estructurales del mercado laboral salvadoreño desde inicios de la década de los noventa, trabajo de graduación preparado para la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Centroamericana” UCA, San Salvador, El Salvador, octubre 2005.
- CEPAL, El Istmo Centroamericano, durante el período 1990 – 2002: Los Efectos de la Volatilidad del Crecimiento en el Empleo, los Salarios Reales, El Gasto Público Social, La Pobreza y la Distribución del Ingreso Serie: Estudios y Perspectivas; Proyecto: CEPAL/GTZ Equidad II. México 2005
- DIGESTYC, Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples, período de 1990-2004
- Farah Suhail Abdala Cardona “Causas y Efectos del proceso de Terciarización de la Economía Salvadoreña”, UCA, Tesis para optar al grado de Licenciatura en Administración de Empresas Enero 2000, San Salvador, El Salvador, C.A.
- Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE), et. al, “Mujer y Mercado Laboral” El Salvador 2006.
- Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES), La Necesidad de un Nuevo Modelo Económico para El Salvador: Lineamientos Generales de una Estrategia, El Salvador, 1985.

- Garnier, Leonardo, Las políticas económicas en los países centroamericanos y República Dominicana y su efecto sobre el empleo. Desafíos y propuestas de políticas. Mayo de 2005.
- Julia Evelin Martínez, et al., Situación de las Mujeres en las Organizaciones Laborales Salvadoreñas: Una Aproximación, Proyecto Escuela de Formación Sindical en Centroamérica II Fase, 1996 – 1997.
- Kaztman, Rubén, “Las transformaciones sectoriales del empleo en América Latina”, Revista de la CEPAL, Santiago de Chile, diciembre 1984, N° 24.
- Las Dignas, “¿Yo Sexista? Material de apoyo para una educación No Sexista”, 2ª Edición, Comunicación Publicitaria, San Salvador, El Salvador, Diciembre de 1999.
- Martínez Coll, Juan Carlos (2001): "El desempleo" en La Economía de Mercado, virtudes e inconvenientes, edición del 19 de abril de 2005.
- Martínez, Julia E., “Visión de la economía salvadoreña desde la perspectiva de la equidad de género”, en Revista Estudios Centroamericanos, año LV, No. 621-622, Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”, San Salvador, El Salvador, Julio-Agosto 2000.
- Mendoza Orantes, Ricardo, Código de Trabajo, Editorial Jurídica Salvadoreña, San Salvador, 2000.
- Montesino, Mario, “Los Programas de Ajuste Estructural y la Flexibilización del Mercado Laboral, Red Internacional de la sociedad civil para la revisión participativa del impacto del ajuste estructural y Fundación Nacional para el Desarrollo”, San Salvador, marzo, 2000.
- Ochoa, María Eugenia, y otros, “El Salvador Mundo Laboral y Sindicatos (2001-2002)”, en Revista Realidad y Reflexión, Año 4, No. 10, Universidad Francisco Gavidia, San Salvador, El Salvador, 2004
- Organización Internacional del Trabajo, ¿Más y Mejores Empleos para las Mujeres? La Experiencia de los países del MERCOSUR y Chile. 2000.
- Organización Internacional del Trabajo, Políticas para Fomento del Empleo y Trabajo Decente, Costa Rica, 2005

- Organización Internacional del Trabajo, Trabajo Decente para la mujer, Suiza, 2000.
- Organización Internacional del Trabajo, Trabajo Decente y Protección para Todos, Suiza, 1999.
- Oxfam Internacional, Derechos no negociables. El trabajo precario de las mujeres en las cadenas de producción globalizadas, 2004.
- Oxfam Internacional, Trabajo de muchas, ganancia de pocos, El Salvador, 2004.
- Pineda, Noé, “Manual de Investigación Socioeconómica”, Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Editorial Universitaria; 2ª Edición, Tegucigalpa, Honduras, Marzo 1995.
- Portillo, Guadalupe y otras, Palabras Nuevas para un Mundo Nuevo, UNESCO, San Salvador, El Salvador, Marzo 1998
- Segovia, Alexander, Transformación Estructural y Reforma Económica en El Salvador, F & G Editores, Guatemala, Guatemala abril 2002.
- Tobar Silva, Marlene, “El Mercado Laboral Salvadoreño: Algunas consideraciones sobre la Flexibilidad”, Boletín Económico, Banco Central de Reserva de El Salvador. El Salvador 2002.
- Trejos, Juan Diego El Mercado de trabajo en la región centroamericana: características básicas y evolución reciente 2005.
- Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”, “Género y desarrollo en El Salvador”, en Revista Estudios Centroamericanos, Número Monográfico, año LX, No. 681-682, San Salvador, El Salvador, Julio-Agosto 2005.
- Valenzuela, María, y otras. Desigualdades Entrecruzadas. Pobreza, Género, Etnia y Raza en América Latina. OIT, Proyecto Género, Pobreza y Empleo en América Latina. 2004
- Weller, Jürgen “El empleo terciario en América Latina: entre la modernidad y la sobrevivencia”, Revista de la CEPAL, Santiago de Chile, diciembre 2004, N° 84, 159-176.

- Weller, Jürgen, “Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario”, Serie Macroeconómica de la CEPAL, Santiago de Chile, diciembre 2001, N° 6.

2. Sitios Web Consultados

- Banco Central de Reserva, series económicas,
<http://www.bcr.gob.sv/>
- Brechas de Género,
http://ged.hn/brechas_genero.htm
- CEPAL, Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe, 2005,
<http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/0/26530/P26530.xml&xsl=/deype/tpl/p9f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xsl>
- CEPAL, Base de Estadísticas e Indicadores Sociales,
<http://websie.eclac.cl/sisgen/ConsultaIntegrada.asp?idAplicacion=1>
- CIDH,
<http://www.cidh.org/Basicos/Basicos8.htm>
- CODHEM, Declaración de Pekín y la Plataforma de Acción. IV Conferencia Mundial sobre la Mujer: Acción para la igualdad, el desarrollo y la paz. Alcances y resultados
<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/25/pr/pr24.pdf>
- Comisión Económica para América Latina (CEPAL), Bases de Datos,
<http://www.eclac.cl/badestat/>
- Constitución de la República de El Salvador.
<http://www.constitution.org/cons/elsalvad.htm>
- Derecho Penal, “Código Penal de la República de El Salvador (Decreto No. 1030)”
http://www.unifr.ch/derechopenal/legislacion/sv/cp_elsalvador14.htm
- Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo.

<http://dicc.hegoa.efaber.net/listar/mostrar/86>

- Dirección General de Estadísticas y Censos, Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples.

<http://www.digestyc.gob.sv/>

- Embajada de los Estados Unidos en El Salvador, “Reporte sobre la Trata de Personas 2005”

<http://sansalvador.usembassy.gov/news/2006/reports/tip/elsalvadors.html>

- Instituto Salvadoreño del Seguro Social,

<http://www.iss.gob.sv/principal.asp>

- Los ocho convenios de “Derechos Laborales Centrales” de la OIT.

<http://www.maquilasolidarity.org/espanol/recursos/codigos/s5codes6.htm>

- Ministerio de Economía,

<http://www.minec.gob.sv/>

- Ministerio de Trabajo, estadísticas del trabajo.

<http://www.mtps.gob.sv/>

- Monografías.com, Diccionario sobre género y temas conexos

<http://www.monografias.com/trabajos26/diccionario-generos/diccionario-generos.shtml>

- OIT, Comunicados de Prensa.

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/1999/42.htm>

- OIT, La Revista de la OIT.

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/32/news.htm>

- OIT, Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana. Base de Indicadores de Trabajo Decente.

<http://www.oit.or.cr/estad/td/>

- OIT, Principales Indicadores del Trabajo,

<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/index.htm>

- OIT, Seguridad social para todos: la lucha contra la pobreza a través de regímenes básicos de bienestar,

http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/features/06/socsec_namibia.htm

- ONU, Centro de Información para México, Cuba y República Dominicana,
<http://www.cinu.org.mx/temas/mujer/confmujer.htm>
- ONU, Declaración Universal de Derechos Humanos
<http://www.un.org/spanish/aboutun/hrights.htm>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo,
<http://www.genero-pnud.org.sv/>
- SOCIAL WATCH, 25 años de la CEDAW, La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en el mundo, 2005
http://www.socialwatch.org/es/informelmpreso/pdfs/cedaw2005_esp.pdf
- Superintendencia de pensiones,
<http://www.spensiones.gob.sv/>