

Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2007 - 2008



El Salvador

El empleo en uno de los pueblos más trabajadores del mundo



CAPÍTULO 8

Mujeres y hombres en el mundo del trabajo:
la persistencia de la desigualdad

Queremos empleo, trabajo nos sobra

Lema del movimiento
de mujeres en España

Este capítulo fue escrito por Alma Espino, con aportes de Hada Desirée Arteaga de Morales y Jimmy Vásquez, bajo la coordinación de Ada Méndez Narváez y Roxana Delgado. Contó con la asistencia de Edy Arellí Ortiz

Introducción

La mayoría de investigaciones sobre economía laboral se concentra en el *empleo* o trabajo remunerado y deja por fuera las actividades domésticas no remuneradas, como si no hubiese relación alguna entre estos dos tipos de trabajo. El mercado pone precio a todos los factores laborales, sin embargo los trabajos que no son objeto de venta ocupan un segundo plano para la economía. De esto se deriva que el trabajo doméstico (no remunerado), por las dificultades que entraña calcular su valor, no sea considerado “trabajo” (Benería, 2006). En consecuencia, los análisis económicos del mundo del trabajo tienden a ser incompletos y parciales.

La distinción entre trabajo productivo (*producción*) y trabajo de reproducción social (*reproducción*) pone de manifiesto cómo el trabajo de las mujeres, concentrado en la esfera reproductiva y no remunerada, se vuelve invisible (Benería, 2006). Resolver las necesidades físicas y psicológicas para la reproducción y mantenimiento cotidiano del núcleo familiar se apoya en el trabajo doméstico no remunerado (IDNR) así como también en actividades remuneradas ligadas al mercado y al Estado (Picchio, 2003). Esos dos tipos de actividades recaen predominantemente en las mujeres.

Este capítulo pretende brindar una lectura alternativa del mundo del trabajo. En primer lugar, visibiliza el trabajo de reproducción social, una de las realidades que suele estar oculta en los análisis tradicionales sobre el funcionamiento de la economía. Asimismo estudia las relaciones entre el trabajo de reproducción social, y el funcionamiento del mercado de trabajo. Esta lectura se hace desde los conceptos básicos del desarrollo humano, potenciados con las categorías de la economía crítica feminista.

El principal insumo usado en este capítulo es la *Encuesta de hogares de propósitos múltiples* (EHPM, DIGESTYC, varios años), con un particular interés en la sección de uso del tiempo y la distribución de ocupaciones por sexo. También se ha recurrido a metodologías para el cálculo de algunos indicadores que ilustran la división sexual del trabajo en el

mercado laboral y el valor económico de las actividades al interior de los hogares.

Economía del cuidado

La *economía del cuidado* alude al espacio de bienes, servicios, actividades, relaciones y valores asociados con las necesidades básicas para la existencia y reproducción de las personas. Se trata de un proceso material y moral relacionado con la reproducción social, que requiere de trabajo y amor, al tiempo que está engarzado en convenciones sociales y marcos institucionales (Picchio, 1999). El término “cuidado” enfatiza que el bien o servicio provisto “nutre” a otras personas, en el sentido de otorgarles elementos físicos y simbólicos para sobrevivir en sociedad (UNIFEM, 2000).

Forman parte de la economía del cuidado las actividades desarrolladas por y para los miembros del hogar que podrían ser delegadas a una tercera persona, que producen bienes o servicios, y que dependen de las relaciones interpersonales entre el proveedor del bien o servicio de cuidado y el receptor del mismo. Muchas personas podrían proveerse por sus propios medios de los servicios de cuidado, pero los obtienen de otros por razones sociales, culturales y hasta económicas. Algunos individuos, por el contrario, no pueden proveerse autónomamente de los servicios de cuidado por ser demasiado jóvenes, demasiado mayores, por estar enfermos o discapacitados (Gardiner, 1996; Rodríguez Enríquez, 2005).

El enfoque introducido por el PNUD en su primer *Informe sobre Desarrollo Humano* en 1990 es compatible con una visión socioeconómica que integre el trabajo productivo y reproductivo, o el remunerado y no remunerado, así como la perspectiva de la economía del cuidado.

Género y mercado laboral

La responsabilidad de las mujeres en la reproducción social marca el lugar que ocupan en el mercado laboral así como su participación diferenciada respecto de la de los hombres. Esto se refiere tanto al acceso a oportunidades de trabajo como a las formas de inserción laboral y a los resultados obtenidos.

La distinción entre trabajo productivo (*producción*) y trabajo de reproducción social (*reproducción*) pone de manifiesto cómo el trabajo de las mujeres, concentrado en la esfera reproductiva y no remunerada, se vuelve invisible

Así, mientras las mujeres siguen siendo las principales responsables de las tareas del espacio reproductivo, el mercado de trabajo continúa segregándolas y relegándolas a ocupaciones consideradas “femeninas”, con menor remuneración o realizadas bajo la condición de trabajadora familiar no remunerada

La literatura económica apunta dos fenómenos relacionados con las desigualdades de género en el mercado laboral. El primero es la discriminación económica, es decir, las diferencias en las remuneraciones no explicadas por las calificaciones requeridas, la experiencia u otros aspectos económicos vinculados a la productividad, sino atribuidas a aspectos que las personas no pueden modificar (sexo, raza, etnia, edad). El segundo es la segregación ocupacional, esto es, la concentración desproporcionada de las mujeres en cierto tipo de ocupaciones (“femeninas”) o, dicho de otro modo, la exclusión de las mujeres de ciertas actividades productivas.

Los factores que explican la discriminación económica y la segregación ocupacional son tanto de demanda como de oferta. Los factores de demanda incluyen las preferencias de los empleadores o de los clientes que, según estereotipos de género (positivos y negativos), atribuyen determinadas “virtudes” o “defectos” a hombres y mujeres para ocupar los distintos puestos de trabajo. Entre los estereotipos negativos sobre la fuerza de trabajo femenina están la trayectoria laboral más breve que la de los hombres, la preferencia por jornadas a tiempo parcial y la baja disponibilidad para hacer horas extra u horarios extensos.

Los factores de oferta contemplan las preferencias de las mujeres y sus familias para elegir ciertas carreras profesionales, tipos de actividad o características del empleo. Estas elecciones responden a condicionamientos de género previos a la entrada al mercado laboral (educación, familia, medios de comunicación, etc.), así como a las señales que se envían en el propio funcionamiento de este.

La discriminación y la segregación laboral descansan en construcciones culturales e institucionales de los mercados de trabajo, y están basadas en el sistema de género que rige en las sociedades. Asimismo, explican las diferencias en las remuneraciones promedio entre hombres y mujeres.

Las actitudes e ideas que califican ciertas ocupaciones como “femeninas” son parte del sistema social y han sido aprendidas por la mayoría de los empleadores (Bergmann, 1974). En este sentido, las prácticas empresariales,

la organización de la reproducción social y la ideología prevaleciente restringen la entrada de las mujeres a un amplio rango de ocupaciones.

En la mayoría de los países de América Latina no ha habido un cambio importante en la segregación laboral por sexo, de acuerdo con un estudio sobre género y trabajo decente que compara quince países de la región (Abramo, 2006). Así, por ejemplo, las mujeres continúan estando proporcionalmente más representadas dentro del conjunto de las ocupaciones en el servicio doméstico, segmento que en todos los países recibe el más bajo ingreso medio.

Otro hallazgo del mismo estudio indica que en doce de los quince países examinados las mujeres están sobre representadas entre los asalariados del sector público y en actividades independientes. En siete países, ellas tienen baja participación en el segmento patronal. En once países, las mujeres ingresaron a segmentos ocupacionales con mejores condiciones; por el contrario, en los otros cuatro países —entre los que se cuentan El Salvador, además de Brasil, Ecuador y Nicaragua— la segregación ha empeorado.

En las páginas que siguen se muestra que la división sexual del trabajo, y una serie de factores económicos y socioculturales, contribuyen a la discriminación y la segregación laboral de la mujer. Las valoraciones diferenciadas, en sentido social y económico del trabajo remunerado y del no remunerado promueven un reparto de cargas, tiempos, rentas y derechos que resulta discriminatorio para muchas mujeres.

Medir y visibilizar la división sexual del trabajo

La mayor participación económica de las mujeres ha dado paso a una flexibilización relativa y unidireccional de la división sexual del trabajo. Un 34% de las mujeres en América Latina, como promedio regional, se dedican a las labores domésticas como actividad más frecuente (CEPAL, 2007b). Así, mientras ellas siguen siendo las principales responsables de las tareas —no remuneradas ni reconocidas socialmente— del espacio reproductivo, el mercado de trabajo continúa segregándolas

y relegándolas a ocupaciones consideradas “femeninas”, con menor remuneración o realizadas bajo la condición de trabajadora familiar no remunerada.

Desde hace algunos años, el estudio sobre el uso y la distribución del tiempo entre hombres y mujeres forma parte de la agenda de investigación académica y para la formulación de políticas públicas. Recientemente, algunos gobiernos de América Latina (Cuba, México, Nicaragua, Paraguay y Uruguay) han conducido encuestas sobre uso del tiempo, para una mejor comprensión de los fenómenos de la desigualdad, en general, y de la desigualdad de género, en particular (Aguirre et al., 2004).

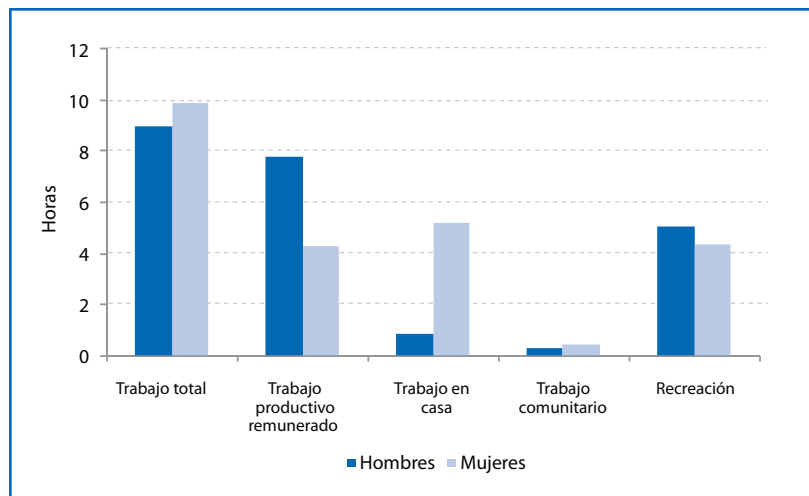
En El Salvador, la EHPM de 2004 y 2005 incluyó, a manera de ejercicio piloto, una sección sobre el uso del tiempo de individuos de ambos sexos mayores de 10 años. Esa sección indaga de manera exhaustiva sobre la cantidad de horas y minutos que dedican las personas a las actividades cotidianas que permiten la reproducción de la fuerza de trabajo y de la sociedad. Se informa de actividades de producción de bienes y servicios con base en trabajo remunerado y no remunerado, así como de actividades como la formación, la recreación e incluso el cuidado personal. La sección de uso del tiempo de la EHPM ha significado un primer avance para visibilizar la distribución del trabajo total entre hombres y mujeres.

La consideración del tiempo ayuda a representar las actividades que integran el trabajo doméstico y a calcular el volumen de la carga total de trabajo, remunerado y no remunerado. La producción y reproducción se revelan, en este sentido, como dos caras de un mismo proceso, imprescindibles para analizar el funcionamiento de la economía.

Las mujeres trabajan más horas al día que los hombres

En El Salvador, el tiempo usado en promedio para las distintas actividades cotidianas tiene diferente magnitud en hombres y en mujeres. Los hombres reportan que dedican, en promedio, tres horas y media diarias

Gráfico 8.1: Uso del tiempo de hombres y mujeres en distintos tipos de trabajo



Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta de uso del tiempo (DIGESTYC, 2005).

más que las mujeres al trabajo productivo remunerado (véase gráfico 8.1). En cambio, ellas dedican seis veces más tiempo al trabajo en casa. En cuanto a las actividades recreativas, ellos dedican un poco más de cinco horas diarias frente a 4.4 horas en el caso de ellas.

Al calcular el trabajo total –suma de trabajo productivo y trabajo de reproducción social– se tiene que las mujeres trabajan una hora diaria más que los hombres: ellas dedican 10 horas a trabajar, tanto dentro como fuera del hogar, por una remuneración o sin recibir pago alguno; ellos, en cambio, dedican 9 horas a todas las actividades que caben en la categoría de trabajo (véase gráfico 8.1).

El análisis de la información revela una de las características de la desigualdad de género, relativa a las opciones diferenciadas de uso del tiempo. La distribución de los datos responde a una socialización de roles de mujeres y hombres. Incluso suponiendo que representarían posibilidades reales de elegir, puede plantearse en qué medida las preferencias de las mujeres responden a sus intereses propios o a los intereses de los otros, es decir, se adaptan a su condición histórica y social de género (Sen, 1990).

Además de su interés en términos de género, estos resultados dan cuenta del volumen de horas que requiere la reproducción o la

producción de la vida, imprescindible para el proceso económico en su conjunto y para el bienestar de la sociedad.

Esta información es también relevante para las proyecciones de la sociedad salvadoreña, que enfrentará en el mediano plazo un crecimiento del grupo de población de 65 años, con mayoría femenina, ya que la esperanza de vida es mayor entre las mujeres. La vulnerabilidad de las adultas mayores aumenta en la medida en que no están cubiertas por los programas de seguridad social, vinculados al empleo formal (Renzi y Fauné, 2004).

Aporte económico del trabajo doméstico no remunerado

Medir el uso del tiempo visibiliza no solo la distribución por sexo de las diferentes actividades cotidianas, sino que también ofrece una base para valorar económicamente el trabajo no remunerado¹. En este Informe se realiza un primer ejercicio para medir el aporte del trabajo doméstico no remunerado al PIB para el año 2005 en El Salvador, usando el método del coste de servicios, que considera el uso del tiempo y asigna un precio de mercado a las tareas domésticas (véase recuadro 8.1).

El aporte económico del TDNR 2005 se ha estimado en 32% del PIB total, es decir, US\$5,436 millones (véase cuadro 8.1). Este cálculo considera los resultados del uso del tiempo, por tarea y por sexo, y los precios de mercado sustitutos obtenidos de los salarios medios por rama de actividad económica del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. De forma desagregada, el aporte por sexo refleja que el TDNR femenino representa el 27% y el masculino el 5%.

Si se observa la contribución al TDNR por actividad y sexo, la tarea no remunerada con mayor participación femenina es el trabajo en casa que implica planchar, lavar, cocinar, limpiar y cuidar, con un 89% del total (véase gráfico 8.2). El trabajo comunitario se torna más equitativo, con una participación de hombres y mujeres en un 38% y 62%, respectivamente.

Los resultados preliminares sobre el aporte económico de las tareas no remuneradas de hombres y mujeres en edad de trabajar

muestran la importancia de su valor económico no registrado en los sistemas de contabilidad formales, equivalente a un 32% del PIB. Si se compara con algunos sectores de la economía nacional, la relevancia se clarifica (ver gráfico 8.3).

El TDNR recoge un aporte femenino de un 86% y masculino de 14% (véase gráfico 8.2) y representa el 32% del PIB en 2005 (véase gráfico 8.3). La participación del TDNR es 11 puntos porcentuales superior al de la industria manufacturera; 12 puntos porcentuales superior al sector comercio, restaurantes y hoteles; y 22 puntos porcentuales más que el sector agropecuario. Si esta producción fuera registrada en el PIB nacional 2005 los resultados pasarían de US\$17,070 a US\$22,506 millones.

La misma metodología empleada acá para calcular el valor de TDNR fue aplicada para México en 1996 y 2002. El TDNR dio resultados de un aporte al PIB de 22.3% y 20% respectivamente, por lo que se considera que esta estimación inicial es aceptable. Las comunidades vasca y gallega, en España, presentaron para 2003 un aporte del TDNR al PIB equivalente al 32.8% y 37.0%, respectivamente.

La actividad doméstica de no mercado que realizan las mujeres y los hombres contribuye a satisfacer necesidades básicas con la producción de servicios cuyo destino es el autoconsumo de las familias. En términos prácticos, esto se traduce en un ahorro de fuertes cantidades de dinero que los hogares tendrían que erogar para obtener estos servicios, si ellos no los generaran. Esto justifica la necesidad de orientar esfuerzos para la construcción de una cuenta satélite o sistema estadístico formal de medición de este aporte a la sociedad, en el que no media el mercado, y que por tanto, tiende a ser invisibilizado en las estadísticas oficiales.

Observar el mercado laboral

En las últimas décadas ha habido en el mundo una tendencia al crecimiento de la proporción de personas activas en relación con la población en edad de trabajar (PET). En otras palabras, se ha incrementado la tasa neta de participación. El aumento de esta

El aporte económico del TDNR 2005 se ha estimado en 32% del PIB total, es decir, US\$5,436 millones. Este cálculo considera los resultados del uso del tiempo, por tarea y por sexo, y los precios de mercado sustitutos obtenidos de los salarios medios

Recuadro 8.1: El aporte del trabajo doméstico no remunerado a la producción nacional

Los principales hechos económicos de un país se registran en el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN). La producción, el consumo, el ahorro, la formación bruta de capital, las relaciones con el exterior y la correlación entre los distintos agentes económicos (empresas, hogares, gobierno y el resto del mundo) se consignan de manera sistemática en el SCN. Sin embargo, este deja fuera algunos hechos económicos relevantes tales como la producción doméstica no remunerada para autoconsumo de los hogares.

Para subsanar ese tipo de limitaciones se construyen cuentas satélites con propósitos especiales. Estas expanden la capacidad analítica de las cuentas nacionales sin desorganizar la estructura integrada del SCN y, al mismo tiempo, ofrecen estadísticas precisas que sustenten políticas sociales y económicas. Entre los ejemplos de cuentas satélites se tienen las de medio ambiente, de turismo, de salud, de educación y de hogares con modalidades de medición del trabajo o producción doméstica no remunerada. Esta última es una alternativa para disponer de estadísticas económicas con enfoque de género.

El trabajo doméstico no remunerado (TDNR) se excluye de la medición formal de la actividad económica de un país por no ser transado en el mercado. El TDNR produce servicios que no son de mercado tales como preparar alimentos, lavar, planchar, limpiar y mantener los enseres del hogar, cuidar e instruir a los niños, cuidar ancianos y enfermos, comprar o hacer trámites relacionados con el hogar, por lo general con fines de autoconsumo.

Las metodologías para valorar el TDNR son materia de debate. A partir de las recomendaciones de las Naciones Unidas para incluirlo en las cuentas satélite, se han desarrollado distintas metodologías tales como: el método del costo de oportunidad, que estima de forma subjetiva el salario al que se renuncia; el método del coste de reemplazamiento, que estima el salario de un tercero que ejecutara las tareas domésticas; el método del *output* que obtiene los *inputs* y *outputs* de todo el trabajo; y el método del coste de los servicios.

El ejercicio de medición nacional del aporte económico del TDNR para el 2005 contenido en este Informe está basado en el método del coste de los servicios: a las tareas del hogar se ha asignado precios de mercado equivalentes a otras actividades, según el promedio de horas dedicado a aquellas. Se decidió usar esta estimación debido a la disponibilidad de información proveniente de la EHPM y de la sección del "Uso del tiempo", que incluye un bloque de preguntas sobre la actividad laboral de los integrantes del hogar.

En este cálculo se considera únicamente el trabajo mismo, ya que los bienes usados para la prestación de los servicios son parte del consumo final de los hogares; de ahí que el consumo intermedio sea cero. En síntesis, el valor del TDNR es igual a la producción y al valor agregado de los servicios domésticos no pagados.

Para estimar el TDNR se requieren los volúmenes de actividades realizadas, es decir, las cantidades de servicios generadas por cada tarea. Esto presenta la dificultad de medir las cantidades diarias de ropa lavada, de platos elaborados, de piezas planchadas, etc., de forma homogénea para todos los hogares. El valor monetario de la producción y del valor agregado se obtiene, por convención, multiplicando las horas asignadas a cada tarea por el precio de mercado equivalente de la tarea.

tasa ha estado liderado por las mujeres y ha obedecido a cambios en las pautas culturales, menores tasas de fecundidad y mejoras en los niveles educativos de las mujeres, entre otros factores.

En El Salvador entre 1992 y 2006 aumentó levemente la tasa neta de participación total, pasando de 50.8% a 52.6%. La tasa femenina, sin embargo, se incrementó de 33.8% a 40.4%, mientras que la masculina disminuyó de 70.1% a 67%. Este comportamiento de la tasa neta de participación femenina se considera un factor de impacto sobre el bienestar.

En 2006, la menor tasa neta de participación femenina respecto de la masculina se explica

por la baja participación de las mujeres en el área rural (31%) en contraste con la participación de los hombres, que alcanza la tasa más alta en esa área (72%) (véase gráfico 8.4). Para los individuos de ambos sexos, existe una relación positiva entre los años de educación alcanzados y la tasa neta de participación (véase gráfico 8.5). Las mujeres económicamente activas cuentan, en promedio, con 0.6 años de estudios más que los hombres en la misma situación (7.7 y 7.1 años de estudios aprobados, respectivamente). La tasa de participación de las mujeres con más de 13 años de educación en el medio rural alcanza 61.5%.

En relación con el desempleo en El Salvador, a diferencia de lo que ocurre en la mayoría de los países de América Latina, la tasa femenina (4%) es menos de la mitad de la masculina (8.5%). Es probable que esto obedezca a la fuerte presencia de mujeres en el sector informal, con baja asignación horaria y en situación de subempleo.

Las tasas de desempleo se incrementan para los individuos de ambos sexos a medida que aumentan los años de estudio, pero el fenómeno es más marcado para las mujeres. En 2006, la tasa de desempleo era de 6.2% para las mujeres que contaban con 10 a 12 años de estudio, es decir, tres veces superior a la de quienes no contaban con estudios (2%). En el caso de los hombres, la proporción de desocupados en ese tramo era de 9.5%, o sea, levemente inferior a los que tienen ningún estudio (10.6%) (véase cuadro 8.2).

Si bien la tasa de desempleo de las mujeres con mayores activos educativos ha descendido, 50.4% de las desocupadas han estado concentradas entre quienes han obtenido mayores logros educativos (10 y más años de estudio aprobados) mientras que para los hombres en la misma situación el porcentaje desciende a 27.2%. De ahí que los progresos educativos de la población no se ven compensados por el empleo y esto es así particularmente para las mujeres.

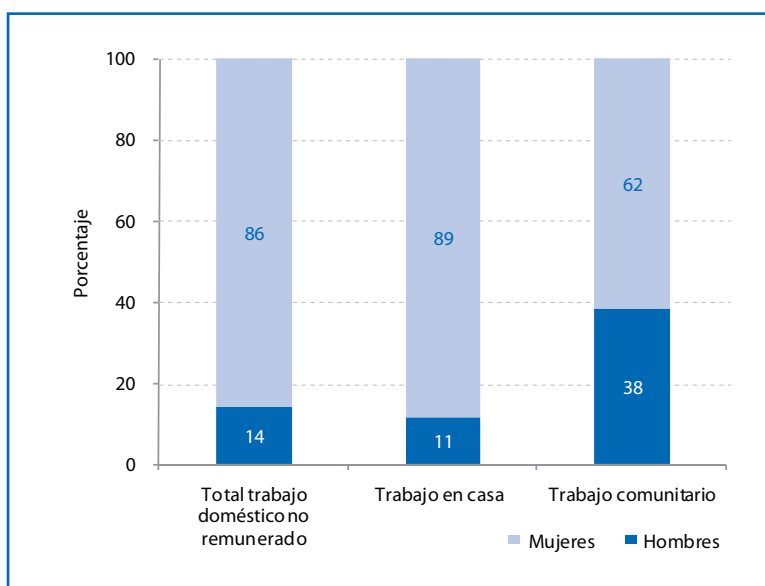
Sin embargo, como se ha mencionado en el capítulo 2 de este Informe, las tasas de desempleo en el país esconden parte importante del análisis del mercado laboral. En este sentido, es necesario incluir en el análisis el comportamiento de la tasa de subempleo, para tener una idea más precisa de la subutilización laboral en el país.

El fenómeno del subempleo, al contrario del desempleo, está más acentuado en la población femenina que en la masculina. En efecto, la tasa de subempleo femenina es 30% más alta de las que registra la población masculina (véase gráfico 8.6).

Lo anterior contribuye a que la tasa de subutilización laboral, entendida como la suma de las tasas de desempleo y de subempleo, sea mayor en el caso de las mujeres (53.8%) que en el caso de los hombres (47.1%). Las mujeres —a pesar de tener una menor participación en el mercado laboral y mayor educación— presentan mayores tasas de subutilización que los hombres.

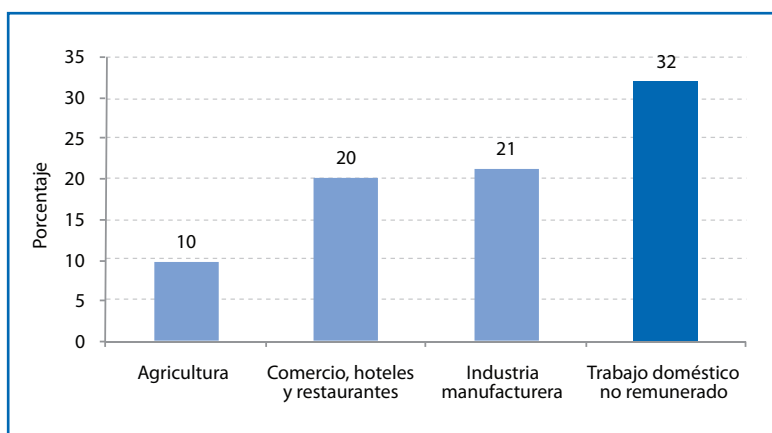
Por otra parte, las tasas de ocupación plena sin una remuneración justa (trabajadores con un salario igual o superior al costo de la canasta básica a precios de mercado) o protección social (aquellos que no cuentan con contrato

Gráfico 8.2: Aporte al trabajo doméstico no remunerado por sexo



Fuente: Estimaciones propias con base en datos de EHPM 2005 y sección Uso del tiempo (DIGESTYC, 2005.)

Gráfico 8.3: Participación del trabajo doméstico no remunerado y de distintos sectores económicos en el PIB



Fuente: Elaboración propia con base en información del PIB 2005, BCR y Ministerio de Economía y DIGESTYC, 2008.

Cuadro 8.1: Estimación del trabajo doméstico no remunerado

Actividad	Cantidad trabajadores (PEA ampliada 3/)			Horas			Actividad económica equivalente	Pago por hora	Valor estimado TDNR (en millones US dólares)			
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total			Hombres	Mujeres	Total	
Trabajo en casa 1/	1,401,134	1,736,405	3,137,539	0.8	5.2	3.3	Servicios comunales, sociales y personales	1.33	560	4,326	4,886	
Trabajo comunitario 2/	1,401,134	1,736,405	3,137,539	0.3	0.4	0.4	Servicios comunales, sociales y personales	1.33	211	339	550	
Cálculo del TDNR como porcentaje del PIB												
									Trabajo doméstico no remunerado (TDNR)	771	4,665	5,436
									PIB total	17,070		
									TDNR/PIB	32%		

Fuente: Estimaciones propias con base en datos de EHPM 2005 y sección Uso del tiempo (DIGESTYC, 2005) y Ministerio de Economía y DIGESTYC, 2008.

de trabajo ni cobertura de seguridad social) son superiores en el caso de los hombres (33.9%) que en el caso de las mujeres (26.9%). Esto contribuye a que las tasas de trabajo decente, sean ligeramente superiores en el caso del sexo femenino (19.2%) que en el caso del sexo masculino (19%).

Obsérvese también en el gráfico 8.7 que debido a que las actividades relativas a la reproducción recaen sobre las mujeres y al condicionamiento que las mismas suponen para su trabajo remunerado, sus tasas netas de participación son inversamente proporcionales al número de niños menores presentes en el hogar.

Como resultado de la mayor participación laboral de las mujeres, y pese a su menor representación, el ingreso aportado por las cónyuges a los hogares ha sido determinante en la reducción de la pobreza en El Salvador, al igual que en el resto de la región centroamericana². Esto se acentúa en los hogares urbanos donde la magnitud de la pobreza se redujo en alrededor de diez puntos porcentuales gracias al ingreso generado por ellas (Renzi y Fauné, 2004).

Diferencias en los salarios

Los salarios de las trabajadoras representan en promedio 88.5% de los masculinos, siendo los porcentajes correspondientes 80.7% en el

área urbana y 86.5% en la rural, según datos de 2006 (véase gráfico 8.8).

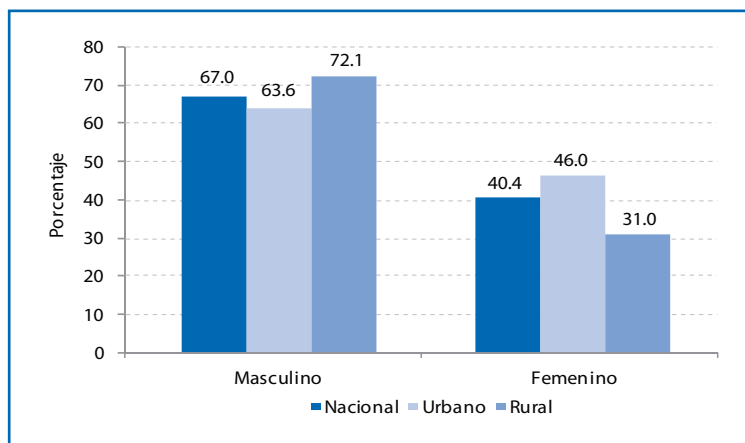
La masiva entrada de las mujeres al mercado laboral se considera un avance en términos de su independencia económica y autonomía para tomar decisiones. Sin embargo, no se trata de un avance en términos absolutos, ya que depende de las condiciones en que se dé la inserción laboral.

En particular, se debe relativizar para el caso de las mujeres más pobres que suelen obtener empleos de muy mala calidad, con bajos ingresos, exigencia de largos y costosos desplazamientos cotidianos hacia el lugar de trabajo, acompañados de la falta de apoyo para el cuidado infantil, por ejemplo. El empleo remunerado podría aumentar la carga de trabajo de estas mujeres de manera desproporcionada al ingreso que obtienen, generándoles fuertes costos psicológicos por la falta de apoyos y la dificultad para compatibilizar el empleo y las responsabilidades familiares, contribuyendo así a la reproducción de patrones muy inequitativos en las relaciones de género (Abramo, 2006).

¿Los puestos laborales tienen sexo?

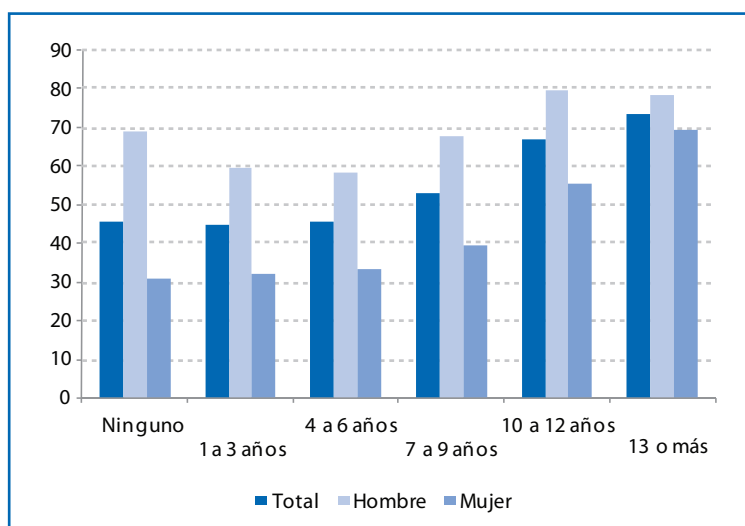
En el mercado laboral las diferencias entre hombres y mujeres se evidencian tanto a través de su participación –diferencias en la

Gráfico 8.4: Tasa neta de participación por área geográfica según sexo



Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de EHPM 2006 (DIGESTYC, 2006).

Gráfico 8.5: Tasa neta de participación por sexo, según años de instrucción



Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de EHPM 2006 (DIGESTYC, 2006).

tasa de actividad por sexo— como en el tipo de ocupaciones a las que acceden y en las ramas de actividad donde se concentran. Pese a la mayor participación femenina en el trabajo remunerado y al incremento en el acceso femenino a la educación, hay asimetrías que confirman que la situación de hombres y mujeres en el mercado laboral aun dista de equipararse.

La segregación ocupacional por sexo se define como la concentración de las mujeres en un número reducido de ocupaciones. En otras

palabras, hay ocupaciones predominantemente femeninas o predominantemente masculinas, y una tendencia a que los hombres prevalezcan en las posiciones superiores de una misma rama de ocupación. La manera como se distribuyen ellas y ellos en las diferentes ocupaciones se conoce como segregación horizontal, mientras que la distribución por niveles al interior de una ocupación se conoce como segregación vertical.

La segregación ocupacional en el mercado laboral de El Salvador se observa a partir de diferentes indicadores. El 82% de la fuerza de trabajo femenina está concentrada en cuatro ramas de actividad, según los datos de la EHPM 2006 (DIGESTYC, 2006): comercio al por mayor y al por menor (42.8%), la industria manufacturera (18.4%), el servicio doméstico (10.6%) y los servicios comunales, sociales y de salud (10.5%). De las trabajadoras de la industria, casi la mitad (44.7%) labora en actividades de baja remuneración, predominantemente en maquiladoras.

Por tipo de ocupación, las mujeres se concentran en los servicios y como vendedoras de comercio y mercados (30.7%), trabajadores no calificados (29.6%) y oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios (13.7%), según datos de la EHPM 2006 (DIGESTYC, 2006).

Las categorías de ocupación donde dominan las mujeres son la de asalariadas permanentes (34.9%), trabajadoras por cuenta propia sin local (29.5%), y servicio doméstico (10.6%), para el año 2006. Esta última es el mejor ejemplo de una ocupación feminizada, dada la preeminencia de mujeres en ella: los hombres empleados en servicio doméstico son apenas el 0.8% de la PEA masculina ocupada.

Otro indicador que caracteriza la segregación es el Índice de Duncan, que se interpreta como la proporción de personas ocupadas del mismo sexo que sería necesario cambiar de ocupación para lograr la perfecta integración. Este índice toma el valor de cero cuando la distribución ocupacional de hombres y mujeres es idéntica, y el valor de uno cuando hombres y mujeres no se superponen en ninguna ocupación, es decir que existe segregación ocupacional perfecta.

Cuadro 8.2: Tasas de desempleo por sexo según años de estudio

	Total	Hombres	Mujeres
Ninguno	7.0	10.6	2.0
1 a 3 años	5.9	8.0	2.7
4 a 6 años	5.4	7.1	2.5
7 a 9 años	7.9	10.0	4.6
10 a 12 años	8.0	9.5	6.2
13 o más	4.4	4.5	4.3

Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de EHPM 2006 (DIGESTYC, 2006).

En el mercado laboral salvadoreño, el Índice de Duncan es 0.663, con base en los tipos de ocupación a tres dígitos y a partir de la EHPM 2006 (DIGESTYC, 2006). Para la población ocupada urbana es de 0.625 y para la rural, 0.718. Estos resultados dan cuenta de una fuerte segregación ocupacional de género, principalmente en el área rural³.

La segregación ocupacional tiene implicaciones importantes para la persistencia de las desigualdades de género. Además de la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres, la segregación condiciona a ambos sexos para elegir determinados puestos de trabajo y marca las decisiones previas al mercado laboral, tanto de participación como de inversión en educación de las personas y de los hogares.

La segregación se explica, desde el lado de la demanda, por los estereotipos negativos de género. Estos rasgos diferenciadores del comportamiento laboral en hombres y mujeres se deberían a la división sexual del trabajo predominante; en particular, a las obligaciones del cuidado familiar, principalmente de los hijos. Esas conductas laborales consideradas femeninas desestimularían a los empleadores a reclutar y contratar mujeres, así como a invertir en su entrenamiento y capacitación para ciertos puestos. Todo ello conduciría a que las mujeres se concentren en puestos de trabajo con menores salarios y exigencias de estabilidad.

Por el lado de la oferta, la inserción laboral femenina estaría condicionada por decisiones y preferencias de las mujeres, que dan lugar a la elección de ciertas carreras profesionales, tipos de actividad o características del empleo.

La segregación laboral por sexo determina la brecha de ingresos por trabajo entre hombres y mujeres, refuerza la desvalorización de las actividades calificadas como femeninas y niega el ingreso a puestos de trabajo reservados para los hombres. De ahí que su análisis sea relevante para quienes se ocupan de formular políticas de igualdad de oportunidades; debe también ser incorporado cuando se consideran las diferencias en las remuneraciones por sexo y sus causas. La composición por sexo de las diferentes ocupaciones debería ser resultado de las decisiones óptimas de los trabajadores y los empleadores, sobre la base de la igualdad de oportunidades.

Calidad del empleo

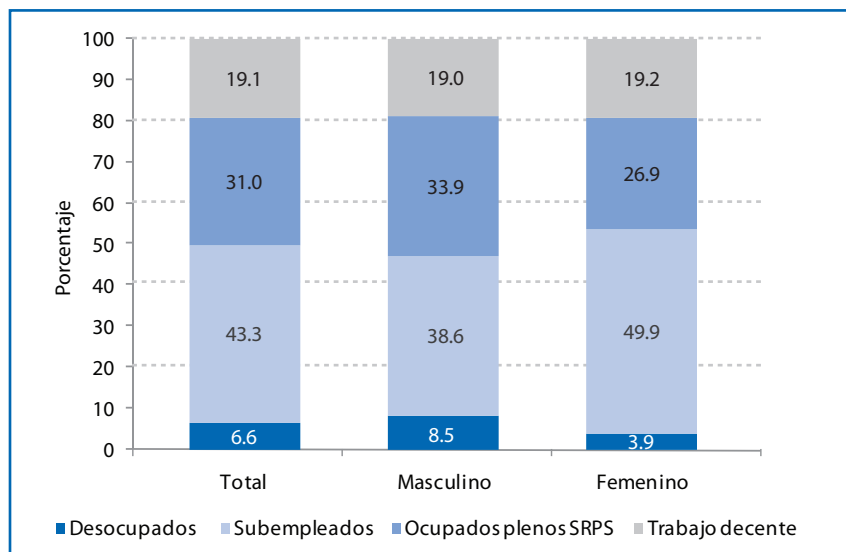
En América Latina más mujeres que hombres padecen de falta de reconocimiento como sujetos de los derechos laborales, debido a que están sobre representadas en las esferas desprotegidas e invisibles del mundo laboral. Para que hombres y mujeres tengan acceso a iguales oportunidades se debe comenzar porque ambos tengan el mismo estatus legal. Además del respeto a los derechos de los trabajadores y trabajadoras, se requiere la generación de empleos decentes para hombres y mujeres; la extensión de la protección social, en especial para quienes trabajan en la economía informal; y la promoción del diálogo social.

Entre los indicadores de calidad del empleo están el aumento de sus niveles de remuneración, el acceso a mejores y más diversificados niveles de escolaridad y formación profesional, la disminución de la segmentación ocupacional, el aumento de las posibilidades de acceder a un empleo formal y el aumento de los grados de protección social (Abramo, 2006). Los indicadores de calidad que aquí se examinan son la posibilidad de acceso a la cobertura de la seguridad social y la inserción en ocupaciones en el segmento del empleo informal.

La posibilidad de ejercer el derecho a la seguridad social es uno de los aspectos para determinar la calidad del empleo. El mercado laboral en el país muestra una gran carencia en este sentido, ya que la proporción de no cotizantes a la seguridad social es de 67%; este

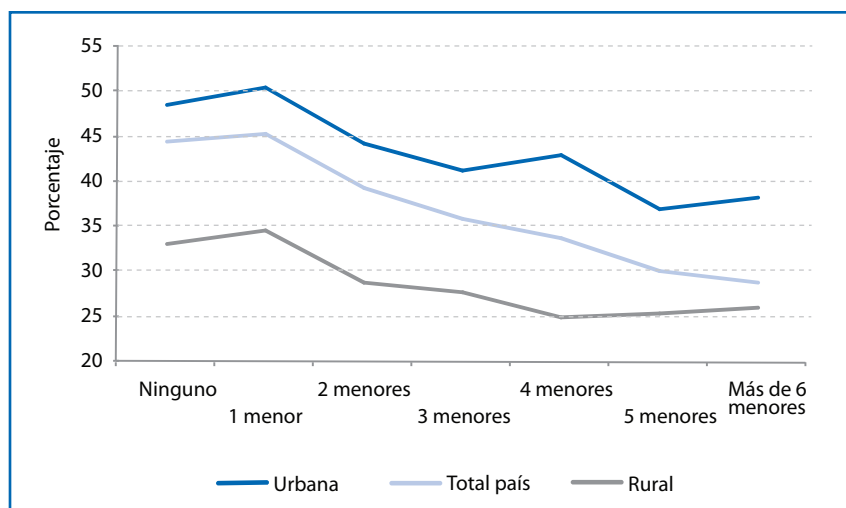
Como resultado de su mayor participación laboral, el aporte de las cónyuges a los hogares ha sido determinante en la reducción de la pobreza en El Salvador, al igual que en el resto de la región centroamericana

Gráfico 8.6: Situación laboral, por sexo



Fuente: Elaboración propia con base en datos de EHPM 2006 (DIGESTYC, 2006).

Gráfico 8.7: Tasa neta de participación femenina por área geográfica según número de menores en el hogar



Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de EHPM 2005 (DIGESTYC, 2005).

porcentaje es superior en el caso del medio rural 85.2%, según datos de 2006 (véase cuadro 8.3).

La situación de la fuerza de trabajo femenina es más desventajosa que la de los hombres, lo cual obedecería a las formas predominantes de inserción laboral entre las mujeres. La concentración de mujeres en las categorías de

trabajadores por cuenta propia y empleadas domésticas da lugar a una mayor participación en empleos asociados a la falta de protección de la seguridad social y en situación de precariedad.

En este sentido, el hecho que las mujeres hayan ganado mayor participación en el mercado laboral no puede ser visto como un completo éxito, ya que una buena parte de las que han decidido ofrecer su mano de obra lo han hecho en una situación no propicia para el pleno aprovechamiento de sus capacidades y la ampliación de sus oportunidades.

Los cuatro sectores productivos donde se concentra la fuerza de trabajo femenina (82%) tienen altos índices de subempleo, en particular para el área rural (véase gráfico 8.9). Así, de cada 100 mujeres que trabajan en el sector comercio, 75 están en situación de subempleo en el área rural y 45 en el área urbana. En el servicio doméstico, las proporciones aumentan a 93% de subempleadas en el área rural y 81% en el área urbana.

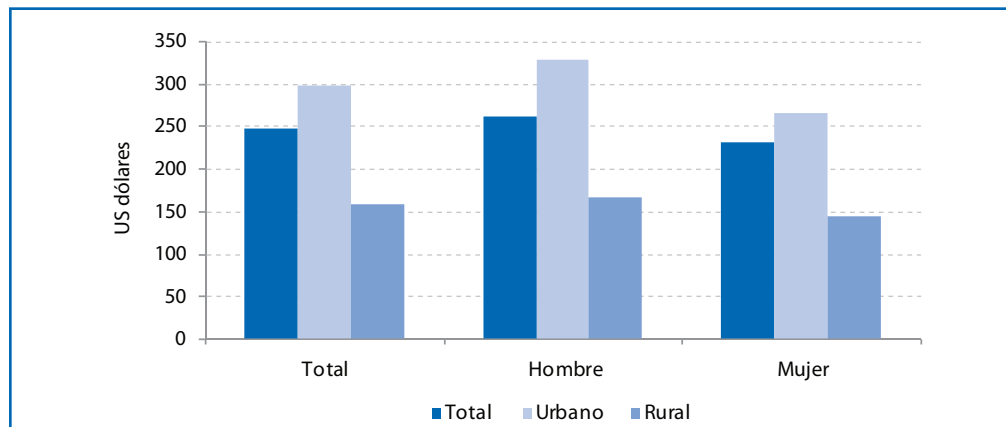
Como se observa en el gráfico 8.10, los porcentajes de hombres subempleados son bastante inferiores para los cuatro sectores productivos que concentran el 74% de la fuerza de trabajo masculina, a saber: agricultura (28.4%), comercio (20.3%), industria manufacturera (13.8%) y construcción (11.4%). De cada 100 hombres que laboran en el sector comercio, 65 están subempleados en el área rural y 37, en las zonas urbanas.

Estudio de caso: Trabajo doméstico remunerado

El 90% de las personas que trabajan en el servicio doméstico en El Salvador son mujeres, al igual que en el resto de la región. El trabajo de las empleadas domésticas reemplaza o complementa al de las “amas de casa” —consideradas económicamente inactivas— y, en general, al de las mujeres, aun cuando trabajen en forma remunerada.

Se trata de una actividad económica ya que por ella se obtiene una retribución monetaria y, en algunos casos, también en especie (comida, alojamiento, etc.). Las trabajadoras domésticas laboran en el ámbito de lo privado (los hogares), pero por su condición de asalariadas se mueven en el mercado laboral, en el ámbito público.

Gráfico 8.8: Diferencias entre salarios promedio por género, según área geográfica



Fuente: Elaboración propia con base en EHPM 2006 (DIGESTYC, 2006).

La peculiaridad de este tipo de empleo es que quienes se desempeñan como asalariadas en hogares particulares realizan tareas que contribuyen a la producción de bienes y servicios para los miembros del grupo familiar. Algunas de estas tareas se engloban en la noción de “cuidados”, es decir, responden a las necesidades más básicas para la existencia y reproducción de las personas. Ejemplos de tareas de las empleadas domésticas son el cuidado de niños, ancianos o enfermos, la preparación de la comida o la limpieza de la casa.

Aunque los resultados de la actividad de las empleadas domésticas sirven a todo el hogar, suelen verse como empleadas de las mujeres –socialmente adscriptas a las responsabilidades del hogar–, quienes aparecen como sus empleadoras. Esta relación laboral, dado que no suele limitarse a la prestación de servicios, presenta diferencias respecto del resto de las que se observan en el mercado.

Por tener como escenario el ámbito del hogar, esta relación tiende a estar condicionada por lazos personales. Este condicionamiento varía según la modalidad del servicio doméstico: suele ser máxima para las empleadas que habitan en el hogar y mínima para quienes trabajan por horas. La convivencia cotidiana o periódica en el hogar de los empleadores, la dependencia afectiva hacia estos, la escasez de garantías laborales y la legislación discriminatoria hacen que la situación de las trabajadoras de servicio

doméstico dependa estrechamente del tipo de hogar que las contrata.

Este segmento del empleo está condicionado por las características del trabajo doméstico, es decir, su “invisibilidad”, su falta de reconocimiento social y económico, y su “jornada interminable”. Asimismo lo condicionan la fragmentación y la precariedad del mercado laboral. De allí que en este tipo de empleo confluyan múltiples causas de exclusión laboral.

Características socioeconómicas de las empleadas domésticas

Los niveles de estudio de las empleadas domésticas son muy bajos en comparación con el total de mujeres ocupadas; incluso hay una proporción importante que no saben leer ni escribir (véase gráfico 8.11).

Más de la mitad de estas trabajadoras viven en hogares extendidos, lo cual se relaciona con la incidencia de los hogares en condiciones de pobreza (véase cuadro 8.4). En términos de los ingresos de sus hogares, 30% de estas empleadas están en situación de pobreza extrema o relativa, según datos de 2006.

Las horas promedio de trabajo de las empleadas del hogar superan al promedio de horas que trabajan las ocupadas en general. Sin embargo, sus ingresos son significativamente más bajos que el promedio.

Hay ocupaciones predominantemente femeninas o masculinas, y una tendencia a que los hombres prevalezcan en las posiciones superiores de una misma rama de ocupación

Características de la demanda del empleo doméstico remunerado

El grueso de la demanda de empleadas domésticas está constituido por los hogares más ricos (fundamentalmente el 20% de hogares con mayores ingresos), que corresponden al 65.8% de los hogares con servicio doméstico para el 2006.

La demanda de servicio doméstico no solamente está determinada por la capacidad económica de los hogares sino también por la necesidad de complementar las actividades del trabajo doméstico cuando las mujeres adultas, en este caso particular las cónyuges, trabajan en forma remunerada. La proporción de hogares que contratan servicio doméstico donde las cónyuges trabajan (8.6%) es más del doble de aquellos donde la cónyuge no trabaja (3.1%), según datos de 2006 (véase gráfico 8.12).

Disposiciones legales relativas al servicio doméstico remunerado

El estatus jurídico del servicio doméstico refleja, en buena medida, los estereotipos ideológicos dominantes⁴. No solo la relación laboral del servicio doméstico es de carácter especial, sino que el propio marco normativo lo califica como “trabajo sujeto a regímenes especiales”. Esta característica no es exclusiva de El Salvador; se da en varios países de América Latina. Las diferencias con respecto al régimen general tienen un carácter desfavorable para las trabajadoras domésticas: las excluye de la titularidad y ejercicio de derechos reconocidos para las trabajadoras sujetas al régimen general; o bien se les reconocen los derechos pero en condiciones más gravosas (Pereira y Valiente, 2006).

El *Código de Trabajo* (1995) de El Salvador se refiere específicamente al trabajo en servicio doméstico remunerado y no hay ninguna consideración al trabajo de reproducción social (art. 71). El contrato de trabajo para servicio doméstico puede celebrarse verbalmente. Cada treinta días⁵ y a petición del trabajador, el empleador está obligado a extender y firmar una constancia en papel común que exprese: el nombre y apellido de ambos, el tiempo de

servicio, el salario percibido en el último mes, y el lugar y fecha de expedición del documento⁶. La retribución de los trabajadores del servicio doméstico, salvo que se acuerde lo contrario, comprende, además del salario, el suministro de alimentación y habitación.

Las disposiciones diferenciales para el servicio doméstico incrementan la vulnerabilidad que históricamente ha tenido este tipo de actividad, a lo cual se suma que, en la mayoría de los casos, se trata de mujeres analfabetas o con muy bajos niveles de instrucción. Al no contar con un contrato de trabajo por escrito y registrado carecen de acceso a seguro social por enfermedad. Tampoco tienen regulado el salario mínimo, con lo cual solo gozan del derecho a cotizar para el sistema previsional, pero en la práctica esto no sucede. Disposiciones complementarias establecen la posibilidad de afiliación de las trabajadoras domésticas a voluntad del empleador. El trabajo en servicio doméstico, al igual que el trabajo a domicilio, están excluidos de la seguridad social y no cuentan con la posibilidad de aportar al sistema previsional ni están cubiertos en materia de salud.

La regulación de la jornada de trabajo, según el artículo 80 del *Código de Trabajo*, 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 y continuas, y las otras dos deberán destinarse para las comidas, y además de un día de descanso remunerado cada semana acumulables hasta el número de tres días. Se entiende que los trabajadores contratados a base de sueldo mensual, tienen incorporado en este, el pago correspondiente a los días de descanso”. La indefinición de la jornada laboral y las relaciones contractuales precarias dan lugar a que los beneficios sociales ligados al empleo presenten significativas diferencias entre el servicio doméstico y el conjunto de las asalariadas (véase gráfico 8.13).

La trabajadora doméstica tiene una jornada diaria de 12 horas, con lo cual se establece un efecto discriminatorio en relación con la jornada laboral en general, que no excederá de 44 horas diurnas y 39 nocturnas (art. 161,

La segregación laboral por sexo determina la brecha de ingresos por trabajo entre hombres y mujeres, refuerza la desvalorización de las actividades calificadas como femeninas y niega el ingreso a puestos de trabajo reservados para los hombres

Código de Trabajo, 1995)⁷. El código establece que los trabajadores contratados a base de sueldo mensual tienen incorporado el pago correspondiente a los días de descanso. Sin embargo, al no haber mecanismos establecidos para comprobar dicho pago, las garantías de que gozan quienes trabajan en este régimen son mínimas.

El despido del servicio doméstico se considera justificado, sin responsabilidad para el patrono, si el trabajador(a) contrae una enfermedad infectocontagiosa, a menos que la hubiera adquirido en el lugar donde presta sus servicios, en cuyo caso procederá la suspensión del contrato. La enfermedad contraída en el lugar del trabajo solo suspende el contrato, pero no se especifica quién asume los costos del tratamiento médico (Pautassi et al., 2004).

También procede el despido “por vicios o malos hábitos del trabajador que pongan en peligro o perjudiquen el orden doméstico o alteren la condición moral del hogar” y, “por cometer el trabajador actos graves de infidelidad o insubordinación contra el patrono, su cónyuge, ascendientes, descendientes u otras personas que habiten permanentemente en el hogar” (*Código de Trabajo*, 1995).

La precariedad de la legislación sobre las relaciones laborales sobre el servicio doméstico, su aislamiento, y las condiciones socioeconómicas, familiares y culturales exponen a estas trabajadoras al abuso y a la sobreexplotación. Para equipararse con el resto de trabajadores se debe cambiar el estatus social del trabajo doméstico, así como cuestionar la estructuración desigual de género de la organización social del trabajo (incluyendo el ámbito doméstico y el extradoméstico). El trabajo doméstico remunerado requiere incorporar los aspectos culturales y legales del trabajo decente en todas sus dimensiones.

El marco normativo ¿contribuye a la equidad de género?

El marco normativo de un país no es neutral en términos de género. Las normas (leyes y

políticas) y las costumbres pueden mantener o reproducir las desigualdades de género al interior del mercado laboral y de los hogares. El derecho laboral juega un importante papel no solamente en la defensa de los trabajadores como grupo más vulnerable frente a los empresarios, sino también en lo relativo a las diferencias y desigualdades entre los trabajadores, en el acceso al trabajo remunerado y en los beneficios que se obtienen de este. Más aún, las normas contribuyen o no a un reparto más equitativo del trabajo no remunerado en los hogares, y, de manera más general, a transformar la economía del cuidado hacia la equidad entre los géneros en aspectos como la producción para el mercado y la destinada a los hogares y la comunidad, y el uso del tiempo, ya sea para el cuidado personal, la recreación o el espacio de los afectos.

La promoción de la igualdad entre los hombres y las mujeres

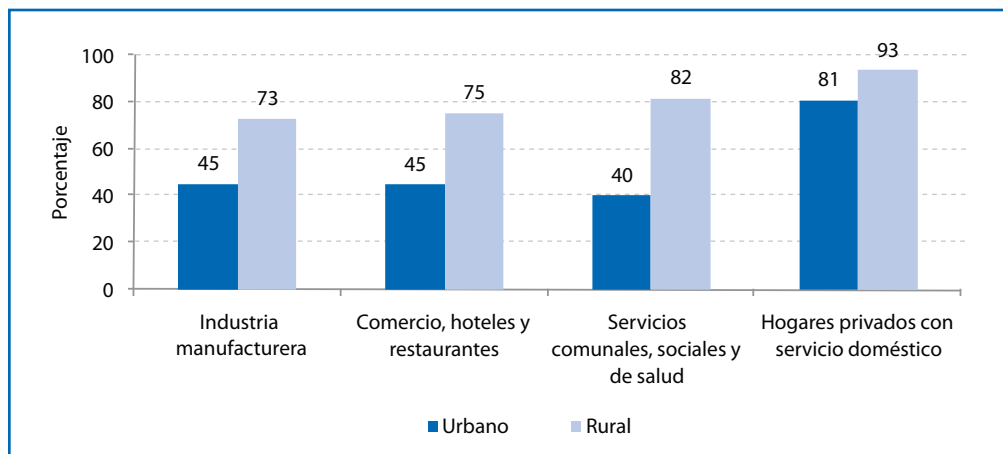
La normativa internacional promovida por la Organización Internacional del

Cuadro 8.3: Ocupados que cotizan a la seguridad social por sexo y área geográfica

	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Total país			
No cotizante	69.7	63.1	67.0
Cotizante	30.3	36.9	33.0
Total	100.0	100.0	100.0
Urbana			
No cotizante	57.6	55.6	56.7
Cotizante	42.4	44.4	43.3
Total	100.0	100.0	100.0
Rural			
No cotizante	85.9	83.8	85.2
Cotizante	14.1	16.2	14.8
Total	100.0	100.0	100.0

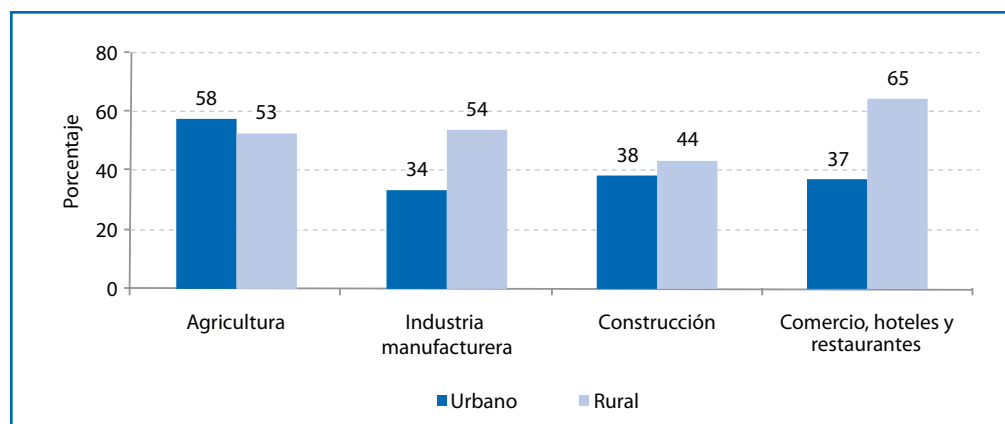
Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de EHPM 2006 (DIGESTYC, 2006).

Gráfico 8.9: Mujeres subempleadas en cuatro sectores productivos, por área geográfica



Fuente: Elaboración propia con base en datos de EHPM 2006 (DIGESTYC, 2006).

Gráfico 8.10: Hombres subempleados en cuatro sectores productivos, por área geográfica



Fuente: Elaboración propia con base en datos de EHPM 2006 (DIGESTYC, 2006).

Trabajo (OIT) desde su creación en 1919 ha tenido entre sus objetivos contribuir a la no discriminación y la promoción de la igualdad, principios fundamentales de su labor. Los convenios y las recomendaciones constituyen vías fundamentales de acción de la OIT para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las personas de uno y otro sexo, y promover la igualdad en el lugar de trabajo para todos los trabajadores (véase cuadro 8.5).

Los convenios 100 y 111 de la OIT son cruciales para combatir la discriminación

laboral. El primero, de 1951, establece la igualdad de remuneración entre los trabajadores de uno y otro sexo por trabajo de igual valor. Esto significa que las tasas de remuneración deben ser fijadas sin discriminación en cuanto al sexo. Entiende la remuneración como el “salario, sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último” (MINTRAB, 2007).

El convenio 111, por su parte, promueve la igualdad de oportunidades mediante el

rechazo de la discriminación en el empleo y ocupación. Discriminación es entendida como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación. Los términos empleo y ocupación incluyen el acceso a los medios de formación profesional, la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también, las condiciones de trabajo” (MINTRAB, 2007).

Otros dos convenios han sido reconocidos como claves para la equidad de género: el 156, de 1981, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras “con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella” (MINTRAB, 2007); y el 183, de 1952, revisado en 2000, sobre la protección de la maternidad, que origina prestaciones y garantías para el acceso y conservación del empleo para mujeres trabajadoras durante su maternidad.

Finalmente, el convenio 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil, y la acción inmediata para su eliminación, es de interés para atender situaciones particulares del trabajo infantil de las niñas, entre otros, el de servicio doméstico.

Los convenios 100, 111 y 182, ratificados por los cinco gobiernos centroamericanos, forman parte de sus legislaciones laborales que tanto los Estados como los empleadores y trabajadores están en la obligación de cumplir y hacer respetar. El convenio 156 solo ha sido ratificado por los gobiernos de El Salvador y Guatemala. El convenio 183 para la protección de la maternidad no ha sido ratificado aún por ningún país de América Latina.

Normativa nacional

Cada país tiene su propio cuerpo de leyes y normas que deberían respetar los acuerdos establecidos en el ámbito internacional. En el caso de El Salvador, la legislación laboral tiene su principal referencia en el *Código de Trabajo*. Este señala que el Estado velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación (art. 12). No obstante, el código trata por aparte el trabajo de las mujeres y de los menores, junto con otros regímenes especiales como el trabajo doméstico y el trabajo agropecuario.

Tomando como base un estudio comparativo sobre legislación laboral (Pautassi et al., 2004), la situación de la normativa legal en El Salvador se puede caracterizar en los ámbitos de: (a) disposiciones relativas a la armonización del trabajo con responsabilidades familiares, (b) disposiciones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, (c) protección de derechos específicos de las mujeres, (d) flexibilización laboral, (e) reforma previsional y, (f) fiscalización y protección de los derechos de los trabajadores.

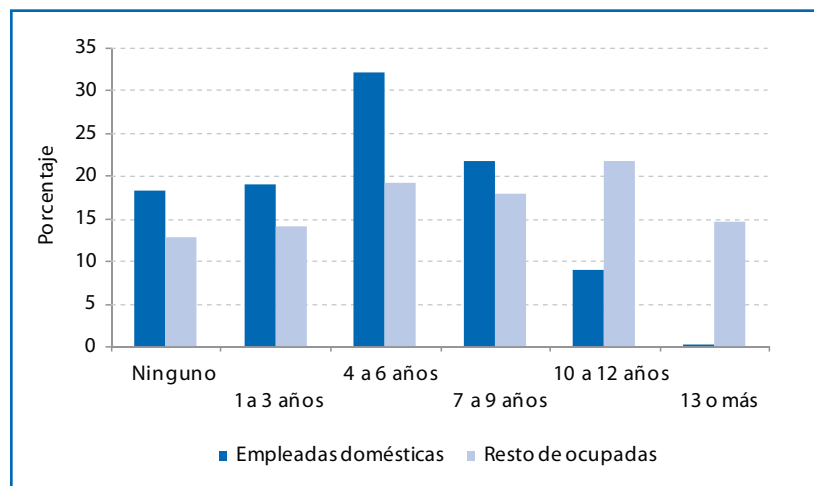
Armonizar el trabajo con responsabilidades familiares

Protección de la maternidad. El *Código de Trabajo* prohíbe destinar a las mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado (art. 110). También regula su derecho al trabajo, impidiendo la terminación del contrato desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluye el descanso posnatal (art. 113).

Licencias por maternidad y paternidad. El pago de la licencia por maternidad consiste en una prestación equivalente al 100% del salario básico durante la licencia⁸ (*Diario Oficial*, 2007, diciembre 20). Dicha retribución no puede superar el tope preestablecido de cinco salarios mínimos y se deduce de lo que la trabajadora hubiese recibido a título de subsidio en virtud de la Ley del Seguro Social y su Reglamento de Aplicación.

El 90% de las personas que trabajan en el servicio doméstico en El Salvador son mujeres. El trabajo de las empleadas domésticas reemplaza o complementa al de las “amas de casa” –consideradas económicamente inactivas– y, en general, al de las mujeres, aun cuando trabajen en forma remunerada

Gráfico 8.11: Empleadas domésticas y total de ocupadas según años de escolaridad



Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de EHPM 2006 (DIGESTYC, 2006).

El empleador no está obligado a pagar una prestación en dinero más allá de las doce semanas. Es decir, se respeta el período de descanso, en caso de que se extienda como consecuencia del retraso del parto, pero solo se le abonan a la trabajadora las doce semanas correspondientes (seis de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto).

Para que la trabajadora tenga derecho a la prestación económica por maternidad es indispensable que haya trabajado para el mismo empleador durante los seis meses anteriores a la fecha probable del parto. De todos modos, puede gozar del derecho a la licencia por maternidad sin prestaciones, si no cumple con los seis meses requeridos (art. 311).

Una vez concluido el período de licencia por maternidad, si la trabajadora demuestra con certificado médico que no está en condiciones de reintegrarse al trabajo, queda suspendido el contrato de trabajo y el empleador se ve obligado a pagarle las prestaciones por enfermedad y a conservar el empleo (Art. 312).

Respecto a las facilidades para la lactancia, la trabajadora puede interrumpir la jornada de trabajo hasta una hora diaria luego de culminada la licencia con motivo del parto.

Esta facultad, por lo general, no se usa en la práctica, ya que no se cuenta con salas cuna en los lugares de trabajo.

Pese a la ratificación del convenio 156 de la OIT, que reconoce las responsabilidades familiares de trabajadoras y trabajadores, las licencias por el nacimiento de un hijo no se extienden a los hombres. No existe ninguna disposición relativa a las licencias por paternidad.

Guarderías sin costo. Si bien se prevé en la Constitución de la República que las leyes regulen la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores⁹, no hay ninguna disposición al respecto en el *Código del Trabajo*.

Licencias por enfermedad de los hijos. La posibilidad de tomar días de licencia por enfermedad de hijos dependientes está incluida en el artículo 29 del *Código de Trabajo* referido a las obligaciones del patrono de conceder licencia al trabajador para cumplir las obligaciones familiares en los casos de muerte o enfermedad grave de su cónyuge, de sus ascendientes y descendientes. Lo mismo aplica cuando se trata de personas que dependen económicamente de él y que aparecen nominadas en el respectivo contrato de trabajo o, en su defecto, en cualquier registro de la empresa.

Si bien se dice que la licencia durará el tiempo necesario, el patrono solo está obligado a reconocer una prestación equivalente al salario ordinario de dos días en cada mes calendario y, en ningún caso, más de quince días en un mismo año calendario.

Cuadro 8.4: Incidencia de pobreza en empleadas domésticas, según área geográfica

	Total	Urbano	Rural
Pobreza extrema	6	6	5
Pobreza relativa	24	27	20
No pobres	70	67	75
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de EHPM 2006 (DIGESTYC, 2006).

Es decir, se habilita la posibilidad de hacer uso de esta licencia para los trabajadores, pero se limita el tiempo que el patrono remunera esta licencia.

Igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo

Acceso a puestos de trabajo. El artículo 30, inciso 12, del *Código del Trabajo* prohíbe a los patronos establecer cualquier distinción, exclusión, o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección de la persona del trabajador.

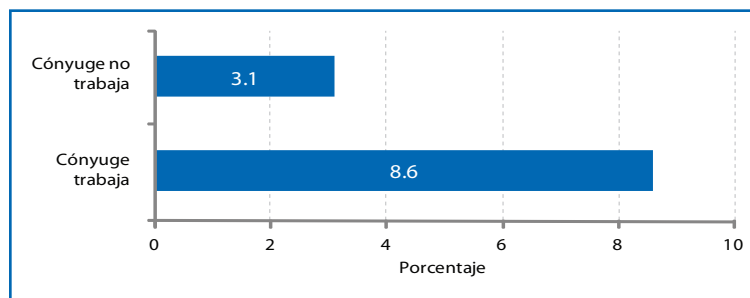
Medidas de acción afirmativa en materia de empleo. La legislación laboral no cuenta con acciones afirmativas para las mujeres. Así, por ejemplo, hay ausencia de medidas de política conciliatoria entre el trabajo productivo y reproductivo que faciliten a las mujeres el acceso al mercado laboral en igualdad de condiciones.

Protección de derechos específicos de las mujeres

El acoso sexual es definido por la OIT como un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para quien lo sufre. Puede presentar dos formas: cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral –aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo– para que acceda a comportamientos de connotación sexual; o ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima (OIT, 2007).

El *Código de Trabajo*, si bien no tiene referencias expresas al acoso sexual, contiene una disposición general según la cual el trabajador tendrá derecho a dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono si este hubiera realizado algún acto contra el trabajador o grupo de trabajadores, o en contra de todo el personal de la empresa, que lesionen gravemente su dignidad, sentimientos o principios morales (art. 53). También se consideran los malos tratos de obra o de palabra, por parte del patrono o

Gráfico 8.12: Proporción de hogares que contratan servicio doméstico



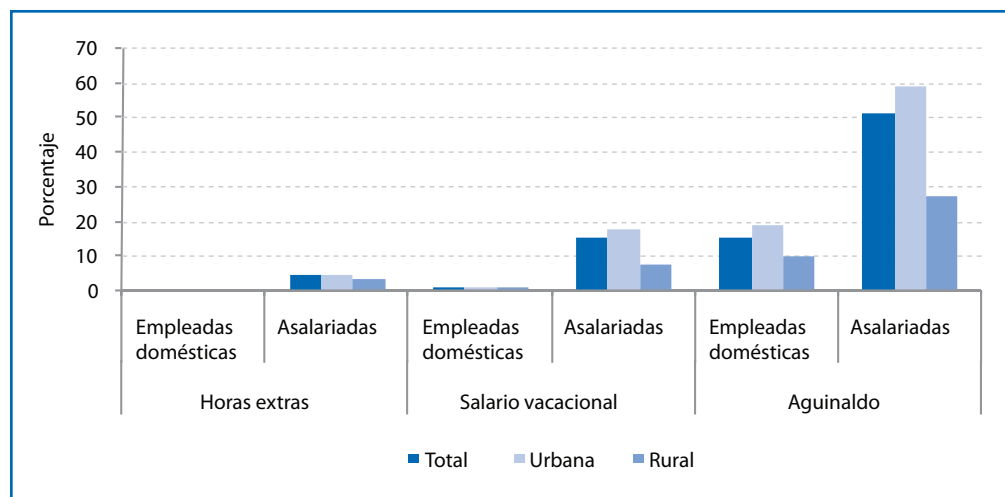
Fuente: Elaboración propia con base en datos de EHPM 2006 (DIGESTYC, 2006).

jefe de la empresa o establecimiento, en contra del trabajador o en contra de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, siempre que el patrono o jefes conocieran el vínculo familiar (art. 30).

El nuevo *Código Penal de El Salvador* (1997)¹⁰ introdujo figuras penales para proteger los derechos de las mujeres con respecto al acoso sexual y la violencia intrafamiliar. En el caso del acoso sexual, no se refiere expresamente al ámbito laboral, pero es de aplicación para las situaciones que se presentan en este (art. 165). Se establece una sanción de seis meses a dos años para quien produjere una grave discriminación en el trabajo por razón de sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos (art. 249).

Por otra parte, si bien no se cuenta con fuentes oficiales de denuncias de violencia laboral contra las mujeres, una consulta ciudadana de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos en el sector gubernamental señala que el acoso sexual se manifestó como el abuso más frecuente (42% manifestó conocer de casos de acoso sexual)¹¹. Por entidades, la mayor incidencia de casos de acoso ocurrió en la Policía Nacional Civil (PNC) (68%), el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) (54%), el Ministerio de Salud (53%) y el Ministerio de Educación (52%). En opinión de las consultadas, la institución con menor incidencia de acoso es la Procuraduría General de la República (24%). Las que más se abstuvieron de contestar a la pregunta fueron las alcaldías

Gráfico 8.13: Empleadas domésticas y total de asalariadas que recibieron pagos por horas extra, salario vacacional y aguinaldo según área geográfica



Fuente: Elaboración propia con base en datos de EHPM 2006 (DIGESTYC, 2006).

El despido del servicio doméstico se considera justificado, sin responsabilidad para el patrono, si el trabajador(a) contrae una enfermedad infectocontagiosa, a menos que la hubiera adquirido en el lugar donde presta sus servicios, en cuyo caso procederá la suspensión del contrato

municipales (16%), el Ministerio de Salud (13%) y el ISSS (13%).

Según la misma encuesta, la institución con más alto porcentaje de despido del acosador fue el Ministerio de Educación, seguido por las alcaldías municipales y la Procuraduría General de la República. La entidad con mayor frecuencia de renuncia de mujeres por acoso sexual fue el Órgano Judicial, seguido por el Ministerio de Salud y el Ministerio de Educación. Las entidades gubernamentales que, según la consulta, mostraban mayor tolerancia al acoso sexual fueron el ISSS, las alcaldías, el Ministerio de Salud, el poder judicial y la PNC, en ese orden.

Las razones apuntadas por las víctimas para no denunciar fueron el “miedo a perder el empleo”, el “temor a represalias que pueden tomarse contra ella” y el temor al “qué dirán”. Las mujeres que trabajan en la PNC y el Ministerio de Salud muestran mayor recelo para denunciar el acoso sexual por temor a represalias. En las alcaldías, el Ministerio de Educación, la Procuraduría General, el Órgano Judicial y el ISSS, la mayor parte de las respuestas corresponde a “miedo a perder el trabajo”.

Flexibilización laboral

En las regulaciones del *Código del Trabajo* se mantiene la presunción de trabajo por tiempo indeterminado. El artículo 25 establece que “los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos señale plazo para su terminación. La estipulación de plazo solo tendrá validez en los casos siguientes: (a) cuando por las circunstancias objetivas que motivaron el contrato, las labores a realizarse puedan ser calificadas de transitorias, temporales o eventuales, y (b) siempre que para contratar se hayan tomado en cuenta circunstancias o acontecimientos que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores, de manera integral o sucesivas. A falta de estipulación, en el caso de los literales anteriores, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido”.

En la práctica, la flexibilización opera de hecho por el uso de mecanismos de precarización, la ausencia de fiscalización e inspección del trabajo, la falta de actualización de las garantías de salario mínimo, las diferencias en la fijación del salario urbano y rural; aparte de los casos de

servicio doméstico, trabajo a domicilio y el trabajo agropecuario. En este último caso, también el contrato puede ser verbal, y para los trabajadores temporales en cualquier momento se puede dar por concluido el contrato, sin necesidad de manifestar causa alguna y sin responsabilidad para cualquiera de las partes.

Asimismo, en virtud del artículo 55 del *Código del Trabajo*, se admite la figura del “despido de hecho” que autoriza al patrono a despedir a cualquier trabajador con la sola comunicación verbal y la indemnización correspondiente. La indemnización estipulada –tope máximo– es de cuatro salarios mínimos por año trabajado (art. 58).

Reforma previsional

En 1996 se aprobó la *Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones*, que entró en vigencia en 1997, con carácter obligatorio para los trabajadores de los sectores privado, público y municipal, cubriendo los riesgos de vejez, invalidez común y supervivencia. A pesar de su obligatoriedad, la cobertura previsional en El Salvador representa uno de los porcentajes más bajos de América Latina (véase capítulo 6).

El sistema de pensiones es considerado un campo de políticas para contrarrestar las inequidades y la desigualdad de género. El sistema actual de capitalización parte de una serie de supuestos falsos como la neutralidad de género, la estabilidad del empleo, y la identificación del trabajo con trabajo remunerado, al tiempo que desconoce el trabajo de reproducción social y social (CEM, 2006).

El Centro de Estudios de la Mujer (CEM) señala que los efectos negativos de este tipo de sistemas sobre las mujeres se basan en varios factores, entre ellos: su menor participación en el mercado laboral; la segregación laboral por género; empleos más precarios e ingresos promedio bajos; diferencias salariales en puestos de trabajo similares, con igual nivel educativo y experiencia; mayor discontinuidad laboral de las mujeres debido a su función específica en la reproducción biológica, su dedicación a las tareas domésticas y de cuidado asignadas por la sociedad; y menor edad de retiro del mercado

laboral, que aumenta los años a financiar por el fondo acumulado y disminuye las pensiones.

La menor densidad de cotizaciones en el caso de las mujeres, según estudios para otros países de la región (CEM, 2006; Bucheli et al., 2006), tiende a explicarse por la inserción laboral más precaria de las mujeres pertenecientes a grupos socio-ocupacionales más bajos, en cuanto a situación contractual y a tipo de trabajos que desempeñan. Influye en ello, además, su concentración en trabajos por cuenta propia, en los servicios personales, servicio doméstico, o como obreras o personal de servicios; también, el trabajo de reproducción social de las mujeres.

El estudio del CEM (2006) señala, asimismo, que el sistema de pensiones discrimina a las mujeres al usar tablas de expectativas de vida diferenciadas por sexo; de la aplicación de características basadas en su pertenencia a un grupo resulta un efecto negativo para ellas. El monto de contribuciones que pueden llegar a reunir muchas mujeres, debido a los bajos salarios que reciben en general, y en particular en las edades jóvenes, tiene como corolario menores jubilaciones.

Fiscalización y protección de los derechos de los trabajadores

El cumplimiento de la legislación y el verdadero ejercicio de los derechos laborales exige una importante acción de supervisión por parte del Estado. En este sentido, las inspecciones realizadas por el Ministerio de Trabajo constituyen una herramienta importante para hacer que se cumplan las obligaciones laborales. Sin embargo, la labor

Cuadro 8.5: Convenios de la OIT relacionados con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres ratificados por El Salvador

Número	Nombre	Año
C100	Convenio sobre igualdad de remuneración	1951
C111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)	1958
C156	Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares	1981
C182	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil	1999

Fuente: MINTRAB, 2007

El Código de Trabajo señala que el Estado velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. No obstante, trata por aparte el trabajo de las mujeres y de los menores, junto con otros regímenes especiales

de supervisión y fiscalización es insuficiente: las inspecciones sólo cubrieron una tercera parte del total de personas ocupadas en industria manufacturera en establecimientos de 5 y más trabajadores, según la Encuesta de establecimientos (MINTRAB, 2006). El 53% de los inspeccionados son mujeres; dentro de estas se reportó 762 casos de mujeres embarazadas.

La incorporación de las mujeres en los sindicatos no es un tema complementario, sino que es fundamental para su fortalecimiento democrático, representatividad y para el futuro de los propios sindicatos. De acuerdo con el Ministerio de Trabajo, al 2006 había 163,500 trabajadores sindicalizados, lo cual corresponde al 6% de los trabajadores ocupados. De estos 150,275 eran hombres y 13,235 mujeres, correspondientes al 9.7% y 1.1% de las poblaciones ocupadas masculina y femenina (MINTRAB, 2006). Asimismo, había 278 contratos colectivos vigentes, que cubrían a un aproximado de 55,136 personas, lo cual representa únicamente un 2% de la población ocupada.

La sindicalización de las mujeres –aspecto fundamental de la garantía de sus derechos y de la lucha por un trabajo decente– sigue estando condicionada por factores socioculturales y patrones de empleo caracterizados por fuertes desigualdades de género: concentración en actividades precarias e informales, donde las tasas de sindicalización son bajas, y alta participación en actividades productivas donde las prácticas antisindicales están arraigadas (como la industria maquiladora y zonas francas, microempresas y comercio, entre otras).

A partir de esta revisión del marco legal vigente en el país, podría concluirse que la normativa laboral aún presenta marcadas insuficiencias en lo relativo a la promoción de la equidad de género en el ámbito del trabajo remunerado y no remunerado. Existe una brecha entre la normativa internacional sobre derechos laborales y derechos humanos de las mujeres, y la legislación nacional secundaria expresada en el *Código de Trabajo*. Además, la aplicabilidad del marco legal vigente es relativamente débil por la escasa fiscalización.

Finalmente, la baja tasa de sindicalización, en particular de las mujeres, dificulta la defensa de los derechos de las trabajadoras.

El “costo de ser mujer”: condicionantes socioculturales

En el ámbito laboral se expresan la desigualdad y la exclusión ligadas a la dimensión de género porque en él confluyen los aspectos socioculturales, educativos y económicos que enmarcan las interrelaciones sociales. La definición y distribución temprana de roles y espacios y el desigual acceso a los recursos son los principales obstáculos que las mujeres enfrentan en sus opciones y oportunidades de vida. Los estereotipos de género son los modos de actuación considerados correctos e imputables a un rol determinado en una sociedad y en un momento dado.

Uno de los argumentos más difundidos, relacionado con estereotipos negativos, es que contratar mujeres acarrea mayores costos laborales debido a la maternidad y el cuidado de los hijos, entre otros. Si bien no existen estudios al respecto para El Salvador, la oficina regional de la OIT realizó una investigación comparativa sobre el costo laboral de las mujeres y su evolución, en relación con el costo laboral de los hombres, para Argentina, Brasil, Chile, México y Uruguay.

Los resultados de dicho estudio indican que en esos países el costo laboral no salarial de la contratación de mujeres –asociado a la maternidad y al cuidado infantil– es menor al 2% de la remuneración bruta mensual de la trabajadora. Al considerar el conjunto de costos no salariales –incluyendo los relativos a la maternidad y al cuidado infantil como costo de las mujeres– se tiene que estos son superiores a los de los hombres en menos del 1% e, incluso, en algunos países (como México) son inferiores. Dado que el salario femenino es en promedio inferior al de los hombres (20%), el sobrecosto de menos del 1% resulta irrelevante al comparar el costo total de contratación de la mujer con el del varón. Por tanto, no se puede afirmar que el costo no salarial asociado a la protección de la maternidad y al cuidado infantil constituya un desincentivo para la contratación de mujeres o una explicación de por qué ellas

tienen peores condiciones de trabajo (Abramo y Todaro, 2002).

Entre las repercusiones más inmediatas de dichos estereotipos de género, está la segregación ocupacional en el mercado de trabajo. Esta dificulta la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Conclusiones y recomendaciones

Al estudiar el trabajo y el empleo desde el enfoque de desarrollo humano es imperativo analizar las desigualdades de género. No solo por razones de justicia social, sino también porque atañen a las posibilidades de hombres y mujeres, y de la sociedad en general, de aumentar sus capacidades y que estas se conviertan en funcionamientos, logros y mayor bienestar.

Empleo y trabajo, trabajo remunerado y trabajo doméstico no remunerado, no pueden verse como procesos aislados o independientes. El trabajo no remunerado realizado en los hogares es imprescindible para la reproducción humana y para generar capacidades sociales. Por lo tanto, la sociedad como un todo debe hacerse responsable por estas actividades, sin recargar exclusivamente a las mujeres ni dejarlas libradas a la voluntad individual. Al incrementar las mujeres su participación en el mercado laboral, además de recargarse su jornada laboral total, se trastoca la organización de la reproducción social.

La Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Quito, Ecuador, 6 al 9 de agosto de 2007) plantea desafíos para las políticas públicas de los países de la región, en el sentido de que se redistribuyan entre hombres y mujeres tanto los tiempos y las actividades cotidianas, como los recursos económicos. El documento firmado en esa conferencia, el *Consenso de Quito*, acuerda “Adoptar medidas de corresponsabilidad para la vida familiar y laboral que se apliquen por igual a las mujeres y a los hombres” (CEPAL, 2007a, cursivas en el original). Se enfatiza la importancia de promover una ética de responsabilidades compartidas entre ambos sexos, tanto en la esfera pública como en la privada, con base en la formulación y aplicación de políticas públicas que reconozcan “la importancia del cuidado

y del trabajo doméstico para la reproducción económica y el bienestar de la sociedad como una de las formas de superar la división sexual del trabajo” (CEPAL, 2007a).

Para lograr la equidad de género hace falta el diseño de políticas que faciliten la vida laboral de ambos sexos, mejoren las condiciones de inserción femenina en el mercado de trabajo y favorezcan la participación activa de los hombres en las actividades domésticas no remuneradas. El Consenso de Quito recomienda “Desarrollar instrumentos de medición periódica del trabajo no remunerado que realizan las mujeres y hombres, especialmente encuestas de uso del tiempo para hacerlo visible y reconocer su valor, incorporar sus resultados al sistema de cuentas nacionales y diseñar políticas económicas y sociales en consecuencia” (CEPAL, 2007a, cursivas en el original). La construcción de una cuenta satélite o sistema estadístico formal de medición del trabajo doméstico no remunerado contribuiría a hacer visible y a valorar el trabajo que se realiza en el hogar.

El análisis de la situación de las mujeres con respecto al mercado laboral y el trabajo doméstico en El Salvador revela la existencia y persistencia de desigualdades de género. Estas se aprecian en las diferentes formas de inserción laboral femenina como son la informalidad, el trabajo doméstico remunerado y la segregación del mercado como una característica estructural, así como en las diferencias de ingresos. Por su parte, la legislación laboral presenta una serie de insuficiencias que le impiden actuar a favor de modificaciones tendientes a la equidad.

En suma, las políticas laborales deben abarcar no solamente el ámbito del mercado sino también el de los hogares; las necesidades de la reproducción en todos sus aspectos, no solamente por su aporte a la economía global sino para mejorar la vida de hombres y mujeres.

Los sistemas de previsión social no son ajenos a los compromisos con la reproducción social, por razones de justicia y de sostenibilidad de las sociedades. Para garantizar los derechos ciudadanos en este ámbito se requiere un conjunto de medios y técnicas, fundados en la solidaridad social, organizadas jurídicamente con el propósito de proporcionar prestaciones monetarias o servicios, suficientes para

Pese a la ratificación del convenio 156 de la OIT, que reconoce las responsabilidades familiares de trabajadoras y trabajadores, las licencias por el nacimiento de un hijo no se extienden a los hombres

La mayor incidencia de casos de acoso sexual ocurrió en la Policía Nacional Civil (PNC) (68%), el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) (54%), el Ministerio de Salud (53%) y el Ministerio de Educación (52%). La institución con menor incidencia de acoso es la Procuraduría General de la República (24%)

promover la igualdad y dar respuesta satisfactoria a contingencias.

Diversas propuestas sobre el sistema previsional se han discutido en el ámbito regional: la aplicación de tasas de reemplazo escalonadas en virtud de nivel de ingreso; porcentajes de cotización diferentes según área de residencia (rural-urbano), inserción laboral o nivel de ingresos (no estáticas); menos años de cotización para mujeres como retribución a su aporte del cuidado; compensación a mujeres por trabajo de cuidado vía cotizaciones por hijos nacidos vivos; tablas de mortalidad únicas para el cálculo; incorporar cotizaciones a régimen ganancial (Marco, F. 2007). Las especificidades de los sistemas así como las características propias de cada país, requieren identificar las opciones posibles tanto en términos económicos como políticos.

Conciliar la vida familiar y laboral. La mejora en la situación laboral de las mujeres y la equidad de género en el trabajo implican desarrollar estrategias para democratizar la vida doméstica. Estas deben dirigirse a los individuos de ambos sexos para que el modelo de organización social responda a las modificaciones en las estructuras familiares, el aumento de la esperanza de vida y los problemas asociados a la seguridad social.

Estas medidas democratizadoras deben contribuir a un nuevo modelo de sociedad, donde se reconozca y fomente el derecho que todas las personas tienen a desarrollarse tanto en el ámbito profesional como en el personal y familiar. Su acción debe tender a equilibrar diferencias en los usos del tiempo de hombres y mujeres, lo cual, en parte, se relaciona con la creación de infraestructuras y servicios de cuidado: impulsar medidas para apoyar el cuidado de los hijos (guarderías, jardines infantiles) así como promover la participación compartida de ambos padres. Un avance en este sentido consiste en instrumentalizar el Convenio 156 y la Recomendación 165 de la OIT.

La OIT (2005) propone generar nuevos servicios sociales para determinados sectores de la población. Dada la masiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y el proceso de envejecimiento de la población, los gobiernos deben con urgencia desarrollar servicios sociales de atención a la niñez (en particular en zonas de

mayor concentración de la pobreza) tales como guarderías y jardines de infancia, así como centros de atención y recreación para personas de la tercera edad.

Los convenios colectivos pueden cumplir un papel importante para ampliar las medidas que favorezcan la conciliación entre la vida doméstica y laboral, desarrollando su potencial como mecanismo de combate a la discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades en el trabajo. Ello requiere que los temas de género sean tratados como de interés estratégico para el conjunto de los trabajadores (y no sólo para las mujeres).

Políticas de mejoramiento de la calidad del empleo. Tal como lo muestra el análisis realizado, las mujeres representan una alta proporción del empleo precario informal y el subempleo. Están sobrerrepresentadas en los trabajos de peor calidad, como trabajos por cuenta propia y el empleo doméstico. La falta de protección social las perjudica, especialmente debido a los derechos a la licencia maternal y al período de lactancia.

Para universalizar el trabajo decente es imperativo revisar las formas de acceso a la seguridad social y su efectivo cumplimiento. En particular, se considera relevante modificar el régimen de trabajo del servicio doméstico de manera que goce de la protección social consagrada en el *Código de Trabajo*, atendiendo al Artículo 37 de la *Constitución de la República*; así como equiparar su salario mínimo al mínimo urbano, y establecer el horario de descanso contemplando las necesidades de las trabajadoras.

La segregación laboral de género observada en el país, requiere de políticas orientadas a ampliar la gama de ocupaciones accesibles para las mujeres. Las instituciones de formación profesional y los programas de mejoramiento de la empleabilidad pueden contribuir a la formación femenina para diversos tipos de ocupación. Las políticas y programas orientadas a la oferta deben complementarse con aquellas dirigidas a la demanda de empleo, a través de sistemas de intermediación que otorguen incentivos a la contratación de trabajadoras en actividades “no tradicionales”.

Estos cambios imprescindibles para la equidad de género precisan de efectivos compromisos de las políticas públicas, ya que no pueden dejarse a las fuerzas del mercado, que han mostrado ser ineficaces para combatir desigualdades sociales y de género.

Aplicación de la normativa laboral y fiscalización. Se debe aplicar la legislación laboral, su supervisión y monitoreo, en particular en lo concerniente a las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, incorporando las situaciones de riesgo de salud física y mental de la población trabajadora, la agresividad en las relaciones obrero-patronales, el acoso sexual y la violencia contra las mujeres. En particular, debería aplicarse con todo rigor la legislación laboral en las industrias maquiladoras, incluyendo su supervisión y monitoreo (CEPAL et al, 2005).

Asimismo, deben reforzarse mecanismos de inspección para potenciar el cumplimiento de los derechos laborales, en particular la aplicación de los Convenios 100 y 110 de la OIT. Finalmente, el trabajo doméstico realizado por niñas menores de 18 años debería incluirse en el programa de erradicación del trabajo infantil.

Un mejor conocimiento de estas situaciones requiere la recopilación amplia y exhaustiva de

datos desagregados por sexo, con estadísticas relevantes que muestren como evoluciona la situación de la población trabajadora del país. La información estadística parece imprescindible en particular para ciertos segmentos de la población trabajadora –maquila– y especialmente del ISSS, sobre la distribución por género de los asegurados dependientes (indirectos) y pensionados, así como la distribución de atenciones, y el porcentaje de las aseguradas que recibe planificación familiar y atención profesional prenatal, en el parto y posparto.

Para lograr que la igualdad de género sea una prioridad y un eje transversal en todas las políticas públicas y actuaciones del Estado, se debe actuar sobre los estereotipos de género a través de la socialización, las prácticas y costumbres: las instancias formales de educación, los programas específicos orientados a resolver los problemas de empleo, campañas en los medios de comunicación, etc. Es importante difundir ampliamente los objetivos de igualdad, en particular entre los funcionarios públicos y los políticos, así como las medidas que se adopten para garantizar la igualdad de las mujeres y las demás medidas necesarias para tal fin (CEPAL et al, 2005).

Notas

1. Medir el trabajo no remunerado y, en particular, el doméstico (TDNR) presenta dificultades metodológicas por lo variable de la velocidad para ejecutar las tareas y, sobre todo, por la acumulación de tareas simultáneas. Por ejemplo, quienes cuidan a adultos dependientes no identifican actividades físicas específicas y, por tanto, carecen de conciencia de estar realizando un trabajo. En este sentido, se dificulta la realización de encuestas para medir el trabajo no remunerado. Es necesario, pues, afinar los instrumentos para captar mejor la contribución de este tipo de trabajos al bienestar social (Aguirre et al., 2004).

2. En los países con menores niveles de desarrollo humano y en los sectores de menores ingresos, los ingresos generados por las mujeres pueden ser cruciales para marcar la diferencia en la pobreza de la familia (CEPAL, 1997). Un estudio de 1995 revela que sin el ingreso de las cónyuges, los hogares pobres en América Latina aumentarían entre 10% y 20%. En el conjunto de los hogares, las cónyuges ocupadas en el año 1994 aportaron entre 28% y 38% del ingreso total del hogar (CEPAL, 1995).

3. El Índice de Duncan se calculó para las inmigrantes de México, El Salvador y República Dominicana en Estados Unidos, reportándose el valor más alto entre las salvadoreñas (0.59), mientras que para Estados Unidos es de 0.52 (Gammage y Schmitt, 2004).

4. Los artículos referidos al empleo doméstico no han sufrido reformas desde 1972.

5. El artículo 20 del *Código de Trabajo* señala, para los contratos en general, que se presume la existencia del contrato individual de trabajo por el hecho de que una persona preste sus servicios a