



SEGUNDA PARTE
Situación de las mujeres en el mercado laboral

LAS MUJERES FRENTE AL FIN DEL ACUERDO MULTIFIBRAS ¿QUE FUTURO TIENE EL TRABAJO EN LAS MAQUILAS?

Carolina Quinteros

“Los sectores empresariales y gubernamentales reconocen la pérdida de empleos y los cierres de las fábricas, pero al parecer los reportes no reflejan todo lo que está ocurriendo”

Introducción

Todos los vaticinios a inicios del 2005 indicaban que Centroamérica estaba en un aprieto frente al fin del Acuerdo Multifibras (AMF). La región enfrentaba la reestructuración del mercado global de textiles e indumentaria en situación desventajosa frente a sus competidores asiáticos y en un entorno de alta dependencia de las exportaciones de maquila de ropa.

Al menos para dos de los países (Honduras y El Salvador), las exportaciones de ropa constituyen al menos la mitad del total de sus exportaciones y cerca de 500,000 empleos estaban en peligro en toda la región. Sin otras oportunidades de un trabajo digno, estas trabajadoras serían desplazadas al mercado laboral informal, servicio doméstico o emigrarían a otros países.

Hasta julio de este año, las peores pesadillas comenzaron a hacerse realidad:

- Guatemala: 28 fábricas cerradas y 8,197 empleos perdidos¹

- El Salvador: 12 fábricas cerradas y 4,200 empleos perdidos²
- Honduras: 9 fábricas cerradas y 16,000 empleos perdidos³
- Costa Rica: 8 fábricas cerradas y casi 6,000 empleos perdidos durante 2004 y primeros meses del 2005⁴

Sólo Nicaragua experimentaba una mejora. Este país incrementó en 17.2% el volumen de su producción y en un 22.5% el valor de mercado de la misma. Nicaragua ocupó, durante este período el 3er lugar en crecimiento (después de China y Camboya) y 2º en valor, después de China⁵.

1 La Prensa Libre, Sector Textil en Problemas, 6 de julio, 2005.
 2 El Diario de Hoy, El efecto China cierra 12 maquilas, 31 de mayo, 2005.
 3 La Prensa de Honduras, Cierran operaciones ocho maquiladoras, 23 de julio, 2005; y Maquiladora A Apparel suspende operaciones por cuatro meses, 19 de octubre, 2005.
 4 La Nación, Pérdida de empleos preocupa al sector productivo, 20 de enero, 2005; Boletín No 01-05, Unión costarricense de cámaras y asociaciones de empresa privada, 20 de enero de 2005; Pérdida de empleos preocupa a sector productivo; y La Nación, Lovable despide a 78 por cierre de planta aquí, 31 de agosto, 2005.
 5 La Prensa Nicaragua, Exportaciones textiles en auge, 1 de marzo, 2005.

De momento, las trabajadoras expresan muchas preocupaciones. Una investigación realizada en el 2004, con base en entrevistas a 101 trabajadoras en El Salvador, recoge algunas de sus inquietudes⁶.

Según esta investigación, las trabajadoras no están informadas acerca del fin del acuerdo multifibras o la llamada "amenaza China", como los medios de comunicación salvadoreños han preferido nombrar al fenómeno. Sólo un 23.7% reportó haber escuchado algo al respecto.

La falta de información sobre la industria tiene, asimismo, sus repercusiones sobre otros asuntos consultados, tales como las posibilidades de empleo que buscarían en caso de que su empresa cerrara. Casi el 50% mencionó que tratarían de encontrar empleo en otra maquila, siendo ésta la primera opción en importancia; con lo cual se evidencia que un buen grupo de trabajadoras aún no vislumbra la crisis que se avecina sobre toda la industria y no sólo sobre su empresa en particular. La segunda opción más popular fue la búsqueda de empleo en otro tipo de fábricas (12.8%); la tercera y cuarta, trabajar en el sector informal y la emigración del país; y la última, fue buscar trabajo como empleadas domésticas. Ninguna mencionó la movilización o la organización social como forma de enfrentar una potencial falta de empleo.

El panorama, en general, resulta optimista a los ojos de las trabajadoras. El 64.3% piensa que si son despedidas van a recibir al menos su indemnización y el 43% sostiene que recibirá todo lo que legalmente le corresponde. Además, si bien un 28% piensa que su situación para el

futuro próximo será igual, el 43% espera que su situación sea mejor que la actual y sólo un 29% cree que más bien empeorará. Nuevamente, muy posiblemente esto se deba a que la gran mayoría desconoce la magnitud de la crisis que se avecina.

Sin embargo, las crisis de empleo son frecuentes en el país y la gente, en general, está mal acostumbrada a tolerar situaciones irregulares. Esto se refleja en la encuesta: Si bien, el 33.6% de las encuestadas manifestó que no estaría dispuesta a tolerar abusos para mantener su trabajo (lo cual es un buen punto de partida); el resto, sí aceptaría una que otra situación irregular: 34% de las trabajadoras estaría dispuesta a trabajar más horas (en el entendido que les pagarían más), el 10.8% aceptaría abuso verbal y físico, el 5.9% un salario más bajo, un 2.9% el incumplimiento en el pago de horas extras y el 1.9% metas más altas de producción. Es decir, estas personas si bien no se muestran excesivamente dóciles, sí parecen resignarse a trabajar más o a soportar uno que otro abuso con tal de mantener su empleo.

Por supuesto, estos son datos para El Salvador de marzo del 2005 y no necesariamente son datos que puedan extrapolarse hacia otros países de la región. Por otro lado, son opiniones de trabajadoras "desprevenidas" sobre el AMF y habría que monitorear si estas opiniones se han modificado para el 2006.

⁶ Perseo, Giuliano. The post-MFA in El Salvador: the Future is Now and it is not Pretty. Publicaciones BID. www.csramericas.org. Forthcoming.

I. Las estrategias

Centroamérica no estaba en buena forma para competir. Algunas de las estrategias que los empresarios regionales estaban promoviendo para paliar la crisis eran las siguientes:

- Apurar la transformación a la modalidad de paquete completo.
- Agilizar tiempos de entrega de pedidos.
- Mejorar la productividad de las empresas y tecnificarlas para ofrecer mejor calidad.
- Mejorar la flexibilidad para entregar más variedad de estilos, productos y calidades de los mismos.
- Hacer alianzas con textileros estadounidenses, traslado de plantas textiles estadounidenses a la región y establecimiento de clusters con estos empresarios.
- Aprovechar las ventajas del CAFTA.⁷

Sin embargo, no todas estas ideas sonaban ganadoras. El paquete completo requiere de habilidades, conocimientos adicionales y facilidades de financiamiento para la reconversión de las empresas. Hasta 2004, la región se había caracterizado por el predominio de fábricas de ensamble y, con excepción de Nicaragua, solamente un 26 % de las fábricas de confección en CA producía bajo paquete completo⁸.

Por otro lado, la rapidez para el mercado requiere de una red de abastecimiento rápida y efectiva.

Es decir, intensa conexión entre textileros, maquiladores de paquete completo, puertos y carreteras eficientes, etc. Centroamérica (CA) carece de estas redes y apoyos y en muchos casos, pese a la corta distancia entre CA y el mercado EUA, el tiempo promedio que se demora una empresa centroamericana en servir un pedido podría ser casi el mismo que el que se demora desde China. Además, en buena medida la región depende de telas e insumos asiáticos para su producción y cuando se recibe una orden, hay que contabilizar el tiempo que tardan en llegar los insumos desde Asia a Centroamérica, con lo cual la rapidez hacia el mercado se mantiene como un tema ideal para aprovechar la ventaja que da la distancia geográfica, pero no es totalmente factible.

Otra de las salidas que se plantean es la de ofrecer variedad de productos y en esto, la región también está con algunas deficiencias. En primer lugar, las áreas en que Centroamérica es más productiva, son las mismas en que China y otros países asiáticos son también muy competitivos. Las prendas en que CA ha destacado suelen tener precios más bajos y los mayores volúmenes de exportación se dan en bienes cuyos precios son menores.

La maquila en la región también le estaba apostando al CAFTA. Se supone que las ganancias en el acuerdo textil darán suficiente impulso al

7. Quinteros, AC. ¿Puede el CAFTA sacar adelante la maquila centroamericana?, Revista Centroamericana en la Economía Mundial del siglo XXI. ASIES, 2003.

8. Full package submit, 2004. "Industry Profiles" www.fullpackage.com.

sector como para mantenerse en el mercado. Sin embargo, y pese a algunas concesiones, el CAFTA sigue amarrando la industria de confección indumentaria a los textiles e hilos de los EUA o a las inversiones en estas áreas que los EUA quieran realizar desde la región.

Sobrevivir a la crisis requeriría de la combinación de un conjunto de factores que incluye: paquete completo, velocidad hacia el mercado, alianzas con textileras estadounidenses, mejoras en la eficiencia y destrezas para relacionarse con sus clientes, todo lo cual implica una inversión monetaria considerable que si bien no está al alcance de todas las empresas, sí lo está para algunas.

Algunas lograrían consolidarse como suplidoras estables y relativamente mejor pagadas de ciertos compradores. Algunas otras, las más pequeñas y sin recursos, podrían verse cada vez más tentadas a bajar estándares laborales, evadir leyes nacionales y otros subterfugios que les permitan sobrevivir unos días más, pero eventualmente se verán fuera del mercado.

Así tal cual, es como ha sucedido durante la segunda mitad del año 2005. Desde junio a la fecha, se están reportando algunos hechos interesantes. Para todos los países abundan los ofrecimientos de nuevas inversiones en textiles, hilos y nuevas plantas maquiladoras de paquete completo. No todas se han concretado, pero aun las pocas nuevas empresas que han llegado a los países, ofrecen espacio para repensar en el futuro de la maquila de la región. Y así, veamos:

Guatemala:

- Se abren 22 nuevas maquilas generando 3,866 empleos. Aunque sólo recupera el 47% de los empleos perdidos con los 28 cierres, la apertura de nuevas empresas en este ambiente incierto, no deja de ser revelador⁹.
- El Gobierno de Corea, además, realizó donaciones para instalar un laboratorio especializado en textiles e indumentaria¹⁰.
- Pese a los cierres, Guatemala reportó un aumento en los ingresos por exportaciones de textiles. Según la cámara empresarial, esto se debe a que se producen prendas de mayor valor agregado¹¹.

Sin embargo, para enero de 2006 se reporta que en este país han cerrado 51 empresas maquiladoras y se han perdido cerca de 38 mil puestos de trabajo. Incluso, fábricas bien establecidas como Koramsa -una de las mayores empresas de ropa de América Latina-, se vieron obligadas a reestructurarse y terminaron contratos de 6,000 trabajadoras¹².

El Salvador:

- Dos marcas europeas (Lacoste y Puma) han decidido instalar buena parte de su producción para el continente americano, en este país. Lacoste lo hace, incluso, con inversión propia y asumirá la capacitación del personal a

9 Albedrío, revista electrónica, Crece desempleo por cierre de maquilas, 15 de julio 2005. www.Albedrio.org

10 Prensa Libre, Acuerdo de US\$800 mil para área textil, 8 de julio, 2005.

11 La Prensa Libre, Los cierres no frenen ingresos, 28 de abril 2005.

12 La Prensa Gráfica, 17 de enero de 2006.

contratar. En total son 8 las nuevas fábricas que habrían abierto en el 2005 y 4 las marcas que estarían consolidando su producción en el país: Lacoste, Swisstex, Fruit of the Loom y Sara Lee¹³. Dos de éstas (Swisstex y Sara Lee) en alianza con productores locales para instalación de plantas textiles en integración vertical con plantas de confección.

- Se triplicó el área de cultivo de algodón y toda la producción se ha prevenido al sector maquilero¹⁴.

Honduras:

- Aunque siguen los cierres de empresas, se abren 13 nuevas maquilas¹⁵. Algunas de las empresas que están invirtiendo más y/o ampliando sus inversiones en este país son: Russell, Alcoa, Lear Corporation, Caracol Knit, Fruit of the Loom, Gildan y Woong Chong.
- Se instala una textilera y otra más, ambas con capital estadounidense, expanden sus inversiones en Honduras¹⁶.
- Existen proyectos piloto de producción de algodón en Olancho y Comayagua con 5,000 manzanas¹⁷.

Nicaragua:

- Siguen creciendo las inversiones en maquilas. El problema que reportan algunas de estas nuevas inversiones es falta de mano de obra¹⁸.
- Se ha reactivación el cultivo de algodón en Chinandega¹⁹.

- Para el mes de enero de 2006, se reportó que el volumen de las exportaciones aumentó en un 47%, incluido el sector maquila de ropa²⁰.

Costa Rica:

- Siguen los cierres de empresas y son otro tipo de exportaciones no textiles o de indumentaria, las que van en aumento²¹.

Es decir, la transformación de la industria global de textiles e indumentaria no ha pasado inadvertida en CA. Ciertamente, los cierres han estado a la orden del día y con ellos las denuncias de cierres intempestivos donde los empresarios han empacado sus maletas sin cancelar las obligaciones frente a sus trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, algunas marcas europeas de ropa, interesadas en ampliar sus ventas en América, especialmente en los Estados Unidos, siguen llegando a la región y las empresas estadounidenses textiles, hilanderas y los cultivos de algodón han hecho su aparición.

Al parecer la industria local está intentando dar un salto hacia adelante (upgrading), para competir

13 La Prensa Gráfica, La maquila espera crecimiento del 6%, 21 de noviembre, 2005.

14 La Prensa Gráfica, 10 mil millones para cultivo de algodón, 16 de junio 2005.

15 La Prensa de Honduras. Exportaciones de maquila pasan los \$1,325 millones, 31 de agosto, 2005.

16 La Prensa de Honduras. Hoy inauguran planta textilera, 1 de abril, 2005; y Empresa Fruit of the Loom se expande, 24 de marzo, 2005.

17 La Prensa de Honduras. Honduras producirá algodón, 14 de enero, 2005.

18 La Prensa de Nicaragua. Maquila promete crecimiento sostenido, 18 de junio, 2005.

19 La Prensa de Nicaragua. El algodón toca la puerta, 9 de febrero, 2005.

20 La Prensa Gráfica, 17 de enero de 2006.

21 La Nación, Costa Rica. Exportaciones del sector manufacturero crecieron 13.3 por ciento, 1 de enero, 2006.

en el nuevo escenario y se está transformando en una industria más sofisticada donde no sólo se ensambla ropa de escaso valor agregado, sino que se producen telas, hilos, accesorios, etc. y, por supuesto, se producen prendas de mayor valor agregado.

Ahora, la pregunta que nos concierne es la siguiente: ¿Qué tan beneficioso es esto para las trabajadoras? No tenemos respuesta aún para esta pregunta, pero sí algunos elementos de juicio para orientar nuestra observación sobre los cambios por venir:

- a) Las empresas textiles, hilanderas y las de confección de ropa de mayor valor agregado, utilizan menos mano de obra que las empresas de puro ensamble. No es seguro que toda la gente que quede desplazada, encuentre empleo en estas nuevas inversiones. En el caso de Fruit of the Loom en El Salvador, por ejemplo, las inversiones oscilan entre 25 y 30 millones de USD; pero el número de empleos que se crearán son solamente 600. Para Guatemala, las nuevas empresas abiertas en el 2005, sólo cubren el 47% de los empleos perdidos por el cierre de 28 empresas.
- b) Las empresas textiles e hilanderas a instalarse o instaladas requieren de una calificación profesional que no es la misma que se necesita para las empresas de ensamble, que son las que han dominado el escenario de las maquilas en la región. Es decir, no es seguro que las personas que salen de las maquilas vayan a ser las mismas que contraten en estas nuevas inversiones. En todo caso, requerirán de capacitación en las

nuevas tecnologías y, de momento, no en todos los países se dispone de institutos de capacitación sobre estas áreas. Pero además, la calificación profesional podría ser un nuevo colador para las actuales trabajadoras de las maquilas.

- c) La división genérica del trabajo observada al interior de las maquilas tradicionales nos dice que los hombres suelen concentrarse en las labores que utilizan mayor maquinaria y tecnología (corte, serigrafía, etc.) que las mujeres (misceláneos, limpieza, etc.). Si en las empresas que se instalarán hay un fuerte componente de capital tecnológico, ¿tendrán las mujeres las mismas oportunidades que los hombres de acogerse a estas nuevas empresas?
- d) Los cultivos de algodón han sido polémicos por su alto nivel contaminante. Si bien se han generado nuevas formas de controlar las plagas y nuevas especies de algodón menos dañinas, no es seguro que este cultivo sea totalmente inocuo.

Es decir, no todo está perdido y no todo se presenta tan desastroso como a principios del 2005. Hay algunas nuevas oportunidades. Hay nuevas inversiones que prometen no sólo empleo, sino un empleo más estable y de mejor calidad. Una inversión de 80 millones de dólares (como lo requieren algunas nuevas plantas textiles), no es una empresa golondrina y, en principio, resulta menos vulnerable a los avatares de los órdenes de producción de las confecciones de ropa tradicionales y si requiere de mano de obra especializada y capacitada, es probable

que, además, pague mejor a sus trabajadores y trabajadoras. Además, es una industria que promete formar capital humano y dejar a los países mejor posicionados para implementar procesos de industrialización.

Sin embargo, estas nuevas oportunidades no son para todos. Ni siquiera para quienes se verán desplazados de sus actuales empleos en maquilas de ensamble. Lo peor, es que no se vislumbra aún si las mujeres tendrán las mismas oportunidades de insertarse en este sector que se ve tan prometedor.

El resultado de esta transformación aún está en ciernes y no veremos los resultados sino a un mediano plazo. Por de pronto, hay signos de optimismo, pero también de preocupación. Uno de estos signos, es el continuo estado de inacción estatal frente a los problemas de las trabajadoras y la falta de protección de las mismas en casos de cierres de empresas.

Si bien la prensa da cuenta de reportes optimistas sobre las nuevas empresas que vienen al país, no se le da el mismo grado de atención a los cierres de las empresas y a las malas condiciones en las que están operando en este período de transición. Uno de los casos más serios sobre este tema, se vio en el mes de noviembre pasado.

En esa ocasión, y por primera vez en la historia del país, los periódicos reportaron el caso de un empresario maquilador que fue a la cárcel por incumplimientos en las cuotas del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Según las demandas de las trabajadoras, el dueño de la fábrica Hermosa tenía casi 10 años de evadir

el pago del ISSS y de las AFP, pese a que puntualmente descontaba a las trabajadoras lo correspondiente a sus aportaciones de ley. Esta empresa había sido denunciada en repetidas ocasiones por activistas europeos y desde el año 2000, se sabía que la fábrica operaba en incumplimiento de los derechos laborales de su personal.

El caso no resulta una excepción para el país y el mismo día en que se ejecutaba esta orden judicial, diversas organizaciones denunciaban otros muchos casos de fábricas con este tipo de deudas, incluidas una que queda ubicada en la Zona Franca de San Bartolo y otra, en el kilómetro 7 del Boulevard del Ejército, en Soyapango. El Ministro de Trabajo daba cuenta de 118 empresas en estas mismas circunstancias y calificó este hecho como hurto calificado, con abuso de confianza. Sin embargo, él afirma que su papel se limita a apoyar a estos trabajadores, pero no a hacer cumplir la ley (LPG 11/11/05).

Los sectores empresariales y gubernamentales reconocen la pérdida de empleos y los cierres de fábricas, pero al parecer los reportes no reflejan todo lo que ha estado ocurriendo. Mientras los empresarios asumen la pérdida de 6,000 puestos de trabajo, un reporte de la Federación de Asociaciones y Sindicatos de El Salvador (FEASIES), sostiene que al menos 16 empresas han cerrado definitivamente sus instalaciones dejando por fuera a 11,500 trabajadoras. Ciertamente hay nuevas inversiones en fábricas textiles y se vislumbra una mayor producción en este rubro (el cultivo del algodón se ha reactivado, por ejemplo), sin embargo, esto no parece suficiente para cubrir los empleos que se han perdido.

El reporte de FEASIES también da cuenta de las condiciones en que estas empresas han cerrado. Siete de estas empresas no dieron ninguna indemnización a las trabajadoras; cuatro dieron solamente el 50%; dos el 70 y dos más sí indemnizaron con el 100% de lo que correspondía a las trabajadoras. Más aún, en casi todos los casos de cierres donde no se les canceló indemnización a las trabajadoras, las empresas también reportaban deudas con el ISSS y las AFPs. Nuevamente, el gobierno conoce de estos casos, pero no hace nada por impedir que estas empresas sigan apropiándose indebidamente del dinero de las trabajadoras.

Pero no solamente el gobierno es el que se niega a responder. Los empresarios tampoco se caracterizan por mantenerse en cumplimiento y respeto a los derechos de sus trabajadores y trabajadoras.

Hace unos meses, se aprobó la ley que obliga a las empresas de zonas francas a mantenerse al día con sus cuotas al ISSS y AFP para conservar sus permisos de exportación; sin embargo, esto no fue del agrado de los empresarios y varios empresarios maquiladores impugnaron la referida ley en la sección que relacionada con ese tipo de faltas. Argumentaron que exigir a las maquilas solvencias del ISSS y AFPs para obtener permisos de exportación viola el principio de igualdad, ya que esto mismo no es demandado a otras empresas exportadoras.

En el mes de diciembre, la Corte Suprema de Justicia falló en contra de los demandantes argumentando que no existe ninguna violación a la Constitución, ya que demandar solvencias al

ISSS a las maquiladoras es una "regulación de la libertad económica que obedece a la necesidad de garantizar los derechos relativos a la seguridad social de los trabajadores de ciertas empresas sometidas a un régimen tributario excepcional y favorable"²².

Las condiciones de trabajo en las maquiladoras no parecen haber mejorado con la transición o upgrade que se está dando en la industria. Las mismas quejas sobre malos tratos, falta de libertad de asociación, discriminación por embarazo, sueldo insuficiente, etc., se mantienen en el mismo nivel que en el pasado.

En los informes públicos del GMIES²³, se da cuenta de algunos de los problemas recurrentes en las maquilas. Uno de estos es el maltrato verbal y físico hacia trabajadores y trabajadoras. Estos no son problemas nuevos en las maquilas. En 1994, la Procuraduría de Derechos Humanos de El Salvador (PDDH), señaló que las condiciones de trabajo en las maquilas reportaban malos tratos hacia el personal, que iban desde amenazas de despido y recortes salariales hasta violencia física y hostigamiento sexual²⁴. Según esta investigación, las principales denunciadas de malos tratos eran las mujeres y las empresas coreanas eran las que presentan mayores frecuencias de incidencia de violencia laboral, siguiéndole en orden las estadounidenses y salvadoreñas.

Por otro lado, son persistentes las presiones para efectuar horas extras y extender la jornada de trabajo más allá de lo requerido legalmente.

22 La Prensa Gráfica, 30 de diciembre, 2005.

23 Ver www.gmies.org.sv.

24 Cfr. Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. Los derechos humanos y la maquila en El Salvador, El Salvador, 1998, p.46.

Las denuncias sobre horas extras forzadas, y a menudo no pagadas, son demasiado frecuentes en este sector. Adicionalmente, existen metas de producción demasiado elevadas que no pueden ser alcanzadas en la jornada laboral regular, con lo cual se ejerce una presión aún mayor sobre la extensión de la jornada de las trabajadoras. Las metas altas conducen a mantener jornadas excesivas de manera regular y presentan incentivos a presiones para realizar horas extras contra la voluntad del personal, malos tratos, no registro de horas extras (y por tanto horas extras no pagadas) etc. Pese a que las metas no están consignadas en ninguna legislación o código de conducta, es un elemento que conduce a faltas legales. Esta práctica se agudiza aún más en momentos pico de la producción.

La libertad sindical es otra de las áreas críticas y, aun en el caso de una empresa que haya alcanzado algún progreso, los retrocesos están a la orden del día reflejando lo frágiles que son los avances en este tema.

En el caso de las mujeres, se encuentran, asimismo, otras violaciones a sus derechos tales como la discriminación por embarazo. Ha sido común en el sector privado del país, solicitar a las mujeres una prueba de embarazo antes de la contratación. Si bien, en 2004 entró en vigencia una ley que prohíbe esta práctica, aún no se han hecho los estudios que ofrezcan evidencia de que esto ha quedado en el pasado.

Sin embargo, la falta de cumplimiento de derechos a la mujer embarazada se extiende más allá

de los momentos previos a la contratación y abarca en el período de embarazo y lactancia. En muchas ocasiones, cuando una empleada de la maquila se encuentra en estado de gravidez, continúa realizando las mismas labores y en las mismas condiciones que antes, sin la debida protección a su estado. A finales del 2005²⁵, una fábrica salvadoreña fue señalada por haber obligado a laborar a una trabajadora embarazada incapacitada por complicaciones en su embarazo; las labores que ésta realizaba requerían que estuviera de pie, lo cual le ocasionó una hemorragia y posteriormente un aborto. Por su parte, la Federación Internacional de los Derechos Humanos²⁶ ha señalado que existen casos en los que a las trabajadoras se les impide el cumplimiento de citas de control médico prenatal y postnatal. Y cuando se les permite acudir, tienen que trabajar horas extras para recuperar tiempo y no perder productividad en el logro de metas²⁷.

Finalmente, las trabajadoras se encuentran con el problema de los salarios insuficientes. Desde julio del 2003, el salario mínimo en la maquila salvadoreña es de 151.20 dólares USA mensuales. Antes de este cambio, el salario mínimo se había revisado en 1998 y después de 2003 no se ha vuelto a revisar. Es decir, desde 1998 al 2006, las trabajadoras sólo han evidenciado un aumento salarial de 7.2 dólares USA.

Esto es todavía más grave cuando se compara este salario con el costo de la vida. Según datos

25 Diario Co Latino, 05-12-05.

26 Cfr. Federación Internacional de los derechos humanos. Situación de los derechos humanos en las maquilas en América Central. Informe preparatorio y memoria del seminario. No.438/3. Octubre 2005, p. 19.

27 Valencia, Astrid. Situación de las mujeres en las maquilas de El Salvador. (próxima publicación), GMIES, San Salvador, 2006.

oficiales, el costo de la canasta de mercado es de 647 dólares USA²⁸, para enero de 2006. Es decir, 5 veces más que el salario mínimo.

II. Conclusiones

La finalización del Acuerdo Multifibras sí ha afectado a la industria maquiladora en El Salvador y con ello, los empleos de miles de trabajadoras. Si bien, los augurios eran bastante negativos a principios del 2005, la industria parece estar cambiando y actualizando algunas de sus inversiones, atrayendo empresas textiles y nuevas inversiones que aunque se mantengan en el campo de la confección, podrían implicar un escalonamiento en el tipo de producto (pasar del "basic" al "fashion" podría significar mejores ganancias), en relaciones más estables con los clientes o marcas y en los requerimientos de mano de obra.

Sin embargo, este cambio, aunque positivo para el mejoramiento de la industria y de la economía, no es necesariamente positivo para las trabajadoras, especialmente para aquellas que perderán su empleo en la transición, quienes además de verse sin su fuente de ingreso y con limitaciones de educación y de género para acceder a los nuevos empleos, verán que sus derechos no serán respetados por falta de institucionalidad del Estado salvadoreño, mismo que teniendo las herramientas para hacer cumplir la ley, opta por no hacerlo.

El reto es, como siempre, la construcción de la institucionalidad del Estado salvadoreño, para que las instancias responsables (MINTRAB, ISSS, Superintendencia de AFP, entre otras) cumplan

con su papel constitucional de resguardar los derechos de la ciudadanía trabajadora. La organización de las trabajadoras y el apoyo a sus demandas por parte de las organizaciones de la sociedad civil, son un asunto clave para superar el déficit que históricamente se tiene con la población trabajadora y particularmente, con las mujeres.

Bibliografía

- Albedrío, revista electrónica, Crece desempleo por cierre de maquilas, 15 de julio 2005. www.Albedrío.org
- El Diario de Hoy, El Salvador, varias fechas.
- Full package sumit, 2004. "Industry Profiles" www.fullpackage.org
- La Prensa de Honduras, varias fechas.
- La Prensa Gráfica, El Salvador, varias fechas.
- La Prensa, Nicaragua, varias fechas.
- La Nación, Costa Rica, varias fechas.
- Perseo, Giuliano. The post-MFA in El Salvador: the Future is Now and It is not Pretty. Publicaciones BID. www.csramericas.org. Forthcomming.
- Quinteros, AC. ¿Puede el CAFTA sacar adelante la maquila centroamericana? Revista Centroamericana en la Economía Mundial del siglo XXI, ASIES, 2003.
- Valencia, Astrid. Situación de las mujeres en las maquilas de El Salvador (próxima publicación), GMIES, San Salvador, 2006.

SITUACIÓN DE LAS MUJERES QUE TRABAJAN POR CUENTA PROPIA O AUTOEMPLEO

Vanessa Pocasangre Mijango

"La mayor parte de las mujeres con autoempleo se encuentra en el sector informal."

Introducción

El rumbo económico, político y social que ha tomado la sociedad en los últimos años, como la evidencia cotidiana nos demuestra, se ha marcado por el modelo neoliberal que se rige por el principio del máximo beneficio para el libre mercado bajo la poderosa influencia de los medios de comunicación que constantemente generan un sin fin de expectativas, en este caso, a las y los consumidores que también enfrentan un sin fin de restricciones para alcanzarlas, puesto que no son más que personas que día a día buscan asegurar su fuente de ingresos para satisfacer sus necesidades primarias.

Actualmente un porcentaje significativo –y en aumento– de la población trabajadora en América Latina se dedica a actividades consideradas como “informales” y por cuenta propia, es decir el autoempleo, como salida a la pobreza, ante la falta de empleo y en el caso de las mujeres, ante la carencia de condiciones que les permitan acomodar sus roles domésticos y laborales.

Para comprender mejor la incursión a iniciativas de autoempleo partiremos distinguiendo que la pobreza y las condiciones de exclusión social que se viven en la sociedad actual, afectan de manera diferenciada a hombres y mujeres pues éstas sobrellevan una carga desproporcionada por su doble responsabilidad en el mundo del trabajo y las tareas domésticas y familiares.

Los índices de pobreza tradicionalmente se han medido de acuerdo a los ingresos que se perciben en los hogares, partiendo del supuesto que hombres y mujeres obtienen ingresos similares, pero según datos de CEPAL para el año 1999 en América Latina el 46% de mujeres mayores de 15 años en zonas urbanas no percibían ingresos, mientras que sólo un 21% de los hombres enfrentaba la misma situación.

Por otro lado, siempre en América Latina, la brecha entre los salarios del hombre y la mujer continúa siendo dispar incluso para mujeres con formación escolar: como promedio en la región, la remuneración por hora de las mujeres con 13 o más años de educación, es cerca del 28%

más baja que la de los hombres.¹ Esta marcada diferencia en las cifras, además, nos lleva a comprender mejor no sólo el difícil acceso de las mujeres al mundo laboral formal sino también las condiciones de desventaja a que se enfrentan y, por ende, la necesidad que tienen de emprender iniciativas desde una habilidad personal como alternativa al desempleo.

A continuación se abordará el tema del autoempleo y trabajo por cuenta propia, asimismo, cómo las mujeres han hecho de éste una estrategia de generación de ingresos y como esa realidad es atendida y entendida desde las instancias gubernamentales.

I. ¿Qué es autoempleo y cómo se caracteriza?

En primer lugar entenderemos como autoempleo a la serie de actividades autónomas que dependen exclusivamente de una persona que las formula, decide y lleva a cabo y que tienen como fin generarle ingresos económicos.²

La diversidad de personas e ingresos que se perciben gracias a estrategias informales de autoempleo son versátiles, si tomamos en cuenta que puede ser desde una mujer que ofrece alimentos en la calle hasta una empresaria con mayor capacidad de inversión y acumulación. Por lo tanto se establece la siguiente diferenciación:

a) Estrategias de sobrevivencia (emprendimientos de reproducción deficiente): Cuando la actividad es de emergencia, transitoria, y apenas permite la satisfacción de las

necesidades básicas en términos de simple sobrevivencia fisiológica.

- b) Estrategias de subsistencia (emprendimientos de reproducción simple): cuando permite la satisfacción de las necesidades básicas pero no es posible ninguna forma de acumulación.
- c) Estrategias de vida (emprendimientos de reproducción ampliada): cuando las personas valoran ciertos aspectos de la actividad que realizan, porque consiguen retener un margen para reinvertir en la producción o ampliar sus posibilidades de consumo³.

A este conjunto de experiencias suele conocerse como «sector informal», definiéndose por la negativa («sector no formal») como rechazo de lo dominante (el «sector formal» o «sector moderno»), y muchas veces asociándolo a prácticas ilegales. Se trata de un conglomerado, que no responde a ninguna lógica propia. En esta concepción, las ciudades latinoamericanas se conforman de dos realidades opuestas: un sector formal (moderno, dinámico) que produce, consume, acumula, etc., al ritmo del capitalismo internacional; y un sector paralelo (informal, atrasado), que hace las veces de ejército de reserva donde los pobres producen bienes y servicios para los mismos pobres. En este contexto suelen encuadrarse el conjunto de acciones que los sectores populares

1 Lara, Silvia. Pobreza y género: nociones básicas, Costa Rica, 2006, con base a datos de la Unidad Mujer y Desarrollo de CEPAL, 2002.

2 Busalacchi, Marcelo. Programas de Autoempleo: microemprendimientos para el desarrollo local, p.15, Editorial Cuatro Vientos, Argentina, 2003.

3 Maccagnani Rinaldi, Nancy. Autoempleo hoy. Autogestión (artículo), Argentina, 2004.

han venido llevando a cabo en los últimos años, como intento de resolución de sus necesidades insatisfechas.⁴

En toda esta diversidad de iniciativas encontramos comerciantes individuales, microemprendimientos familiares y también organizaciones económicas populares que son grupos de personas –vecinos o familiares– que buscando fuentes de ingreso, que en sus localidades no encuentran, y soluciones a problemáticas comunes, deciden formar un grupo productivo donde ponen en común sus recursos monetarios y sus habilidades individuales para producir un bien u ofrecer un servicio que les permita mejorar sus condiciones de vida con cooperación y solidaridad entre sus integrantes.

Las iniciativas de autoempleo en general presentan las siguientes características:

- * Producen u ofrecen un servicio de forma directa a las y los consumidores, es decir sin intermediarios;
- * Están conformadas, según la OIT, hasta por cinco trabajadores o trabajadoras aunque a menudo es una sola persona;
- * Sus sistemas contables no son sistemáticos y ordenados;
- * Quienes las conforman a menudo gestiona y produce;
- * Utilizan tecnologías elementales y de baja productividad;

* En la mayoría de los casos no pagan impuestos y no son beneficiarios o beneficiarias del sistema de seguridad social. En el caso de las mujeres, esa desprotección tiene efectos más graves que para los hombres ya que, además de las contingencias que son comunes a ambos sexos (vejez, invalidez, salud, desempleo, enfermedades y accidentes laborales), ellas necesitan la protección específica a su función reproductiva.

* Las ventas y los ingresos mensuales no son estables.

II. Las mujeres y el autoempleo

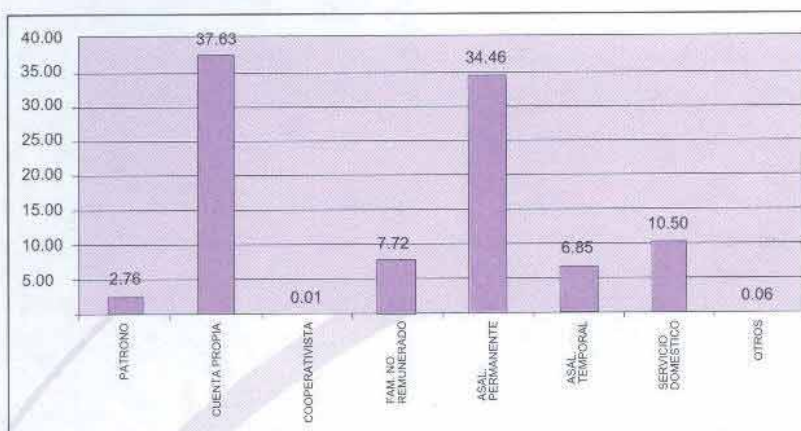
En el mundo, actualmente cerca de un tercio de las mujeres trabaja en el sector empresarial y su participación crece cada vez más, pero a diferencia de los hombres insertados en este sector, las mujeres no están asumiendo cargos de dirección y su participación se concentra en la microempresa, en muchos casos, mientras más pequeños son los negocios mayor es la proporción de mujeres que participa.

Del universo de trabajadoras, según cálculos de la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples (EHPM), en El Salvador para el año 2004, el número de mujeres que estarían en situación de autoempleo o por cuenta propia asciende al 37.6% (Gráfico No. 1); el autoempleo se constituye como la primera categoría ocupacional de inserción laboral de las mujeres, seguido por el empleo asalariado y oficios domésticos; en tanto que sólo el 2.7% de las mujeres trabajan en calidad de empleadoras.

Por otra parte, las mujeres con autoempleo se caracterizan por altos niveles de concentración en ciertas actividades económicas. El 65.9% de ellas se dedican a actividades del sector de comercio/hoteles/restaurantes (Gráfico 2); pero una situación como ésta repercute en su capacidad de respuesta a las adversidades

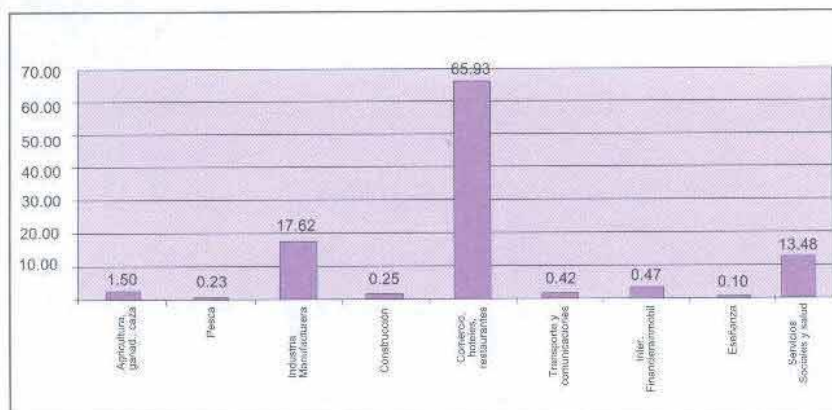
del desempeño económico, ya que la mayor participación de las mujeres en una actividad económica para la generación ingreso y empleos se traduce en que éstas se verán profundamente afectadas ante una desaceleración de dicha actividad.

Gráfico No. 1
Trabajadoras según categoría ocupacional, 2004
 (% de participación en total de mujeres por cuenta propia)



Fuente: EHPM

Gráfico No. 2
Mujeres por cuenta propia según rama de actividad económica, 2004
 (% de participación en total de mujeres por cuenta propia)



Fuente. EHPM

El cuadro No. 1 respalda aún más la información del gráfico No. 2, al demostrar que las ocupaciones específicas relacionadas con el trabajo por cuenta propia se concentran en trabajadoras de los servicios y vendedoras. El 39.2% de las mujeres pertenece al grupo ocupacional de trabajadoras de los servicios y vendedoras de comercios y mercados. A esto hay que sumarle que un importante porcentaje de mujeres con autoempleo son trabajadoras no calificadas (31.4%), lo cual las relega a actividades de sobrevivencia.

Cuadro No. 1

Mujeres en cuenta propia según grupo ocupacional, 2004 (% de participación en total de mujeres por cuenta propia)

Grupo ocupacional	Por. %
Fuerzas armadas	-
Directora	-
Profesionales científicas e intelectuales	0.4
Técnicas y profesionales de nivel medio	0.6
Empleadas de oficina	0.1
Trabajadoras de los servicios y vendedoras de comercios y mercados	39.2
Agricultoras y trabajadoras calificadas agropecuarias y pesqueras	1.7
Oficiales, operarias y artesanas de artes mecánicas y de otros oficios	25.6
Operadoras de instalaciones y máquinas y montadores	0.9
Trabajadoras no calificadas*	31.4
Total	100.0

Fuente: EHPM

*Esta categoría incluye trabajadoras de ventas y servicios; peonas agropecuarias, forestales, pesqueras y fines; peonas de minería, construcción, industria manufacturera y transporte.

Lo anterior nos estaría indicando que la mayor parte de las mujeres con autoempleo se encuentra en el sector informal. Es importante destacar que del total de mujeres trabajadoras en el área urbana, el 57% se dedica a actividades del sector informal, y de este grupo el 87.3%, no tienen cobertura del seguro social.⁵

Con la implementación de las políticas de ajuste estructural las garantías laborales para las y los trabajadores, tanto de la zona urbana como rural, han sido cada vez menores. En el caso de las mujeres de las zonas rurales, con la crisis agrícola han tenido que dedicarse al trabajo doméstico –probablemente con remuneración–, y a pequeños emprendimientos que les generen algún ingreso o, incluso, a emigrar hacia las ciudades para emplearse en maquilas o sumarse al alto número de mujeres de la zona urbana dedicadas a comerciar en los mercados y en las calles.

Además de estas causas de tipo económico, como se mencionaba al inicio, el autoempleo es una opción para las mujeres de combinar las actividades domésticas con actividades laborales remuneradas, lo que les posibilita tiempo para atender a sus familias pero que al final se traduce en una sobrecarga de trabajo.

Todas estas mujeres que buscan sus ingresos mediante las ventas de calle, enfrentan duras jornadas y pocos beneficios; su jornada laboral es a veces hasta de 16 horas y comienza a las cuatro de la mañana prolongándose hasta la noche, como es el caso de Marta Julia Vides, de 34 años, soltera y jefa de hogar, comerciante de verduras en el mercado del municipio de Sensuntepeque, departamento de Cabañas. Ella vive en el municipio de Victoria, pero cada día se desplaza para vender los productos que a su vez son traídos de un mercado mayorista

5 Lara López, Edgar. Panorama laboral de las mujeres salvadoreñas, en base a datos de la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples, El Salvador, 2004.

de San Salvador; por las mañanas prepara el desayuno para sus hijas y se dedica a los oficios domésticos, a las seis de la mañana espera en el mercado al camión que le vende las verduras e inicia las ventas que se prolongan hasta las cuatro o cinco de la tarde, hora en que vuelve a su casa y nuevamente se dedica a los oficios domésticos hasta las nueve de la noche cuando finalmente tiene tiempo de descansar.⁶

Del dinero que obtiene –entre diez y catorce dólares al día– orienta la mitad a la inversión que hace diariamente y el restante para los gastos familiares: “Ni pensar en ahorrar”, asegura. Con aproximadamente ciento cincuenta dólares mensuales mantiene a su grupo familiar.

Muchas mujeres que enfrentan esta misma situación, como ya se mencionó, no pueden optar a ninguna prestación del seguro social y menos a una pensión cuando llegue su edad de jubilación y, mientras tanto, sus ingresos son irregulares, sus lugares de trabajo presentan condiciones precarias y su futuro inmediato es incierto.

El cuadro No. 2 muestra el promedio mensual de los salarios para las mujeres ocupadas en diferentes actividades por cuenta propia, en promedio estas mujeres tienen un salario de 177.69 dólares mensuales. Vale la pena destacar que existen brechas salariales entre las mujeres urbanas y rurales, ya que éstas últimas presentan salarios más bajos con respecto a las mujeres del área urbana.

Como una opción que les permita a las mujeres obtener mayores ingresos, muchas han optado por agruparse y conformar pequeñas unidades

productivas para poder producir desde sus barrios o comunidades. Estos grupos, que han sido llamados Iniciativas Económicas Locales, Grupos Populares Productivos, Economías Solidarias y otros calificativos, han surgido primordialmente con el objetivo de generar ingresos a sus integrantes.

Cuadro No. 2

Salario⁷ promedio mensual de mujeres que trabajan por cuenta propia, 2004, en dólares USA

Rama de actividad económica	País	Urbano	Rural
Total país	177.69	195.86	133
Agricultura, ganad., caza	48.41	-	48.41
Pesca	73.82	74	73.8
Minería	-	-	-
Industria Manufacturera	127.77	127.14	129.31
Electricidad, gas, agua	-	-	-
Construcción	203.27	203.27	-
Comercio, hoteles, restaurantes	206.68	228.47	148.96
Transporte y comunicaciones	429.42	460	133.08
Inter. Financiera inmóvil	316.80	327.19	137.67
Admin. pública y Defensa	-	-	-
Enseñanza	264.37	264.37	-
Servicios Sociales y salud	91.34	96.71	82.1
Hogares c/ serv. Doméstico	-	-	-

Fuente: EHPM.

En algunos casos han recibido apoyo durante el período de conformación y consolidación por parte de organizaciones no gubernamentales y/o programas estatales, con el propósito de capacitar, ofrecer asistencia técnica y otros recursos que buscan crear un espacio productivo que genere resultados satisfactorios.

Estas iniciativas, generalmente, carecen de fondos para invertir en la fase inicial, es decir, no reciben créditos u otros apoyos para comenzar, por lo que las socias tienen que aportar de sus

6 Entrevista realizada a Marta Julia Vides, 28 de febrero de 2006, mercado de Sensuntepeque, departamento de Cabañas.

7 Se entiende como salario la retribución monetaria y/o en especie que el trabajador o trabajadora recibe en forma semanal, quincenal, o mensual por la realización de servicios o por su trabajo.

propios recursos hasta el momento de percibir ganancias, tiempo que a veces se prolonga más de lo deseable.

La mayoría de las mujeres con autoempleo, sobre todo en pequeñas iniciativas, no son sujetas de crédito –principalmente del sistema bancario–, pues no cuentan con garantías de pago, pero algunas reciben créditos de organizaciones no gubernamentales⁸, cooperativas, cajas de crédito y de dependencias del gobierno central como la Comisión Nacional para la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE) y FUSADES. El principal problema es que muchas mujeres desconocen adónde pueden acudir para solicitar un crédito y generalmente se valen de los agiotistas o prestamistas quienes les prestan con altos intereses.

El interés promedio al que les prestan a las mujeres auto-empleadas es de un 16 a 25% anual, aunque éste depende de la actividad, de los plazos y las garantías. Es un monto alto debido al “nivel de riesgo” de estos grupos, es decir, a la capacidad de pago y estabilidad de su actividad productiva. Pero algunas organizaciones más solidarias prestan a intereses más bajos.

Los montos prestados, individualmente, van desde los \$25 a los \$200 dólares en promedio, y cuando se trata de un grupo asociativo o de una microempresa establecida y registrada el monto puede ascender, pero la cantidad depende de diversos factores como el nivel de endeudamiento, garantías y de la actividad que desempeña.

La mayoría de estas mujeres se dedica a producir principalmente alimentos, artesanías, medicina natural y son pocas las que se lanzan a realizar actividades que tradicionalmente no han sido hechas por mujeres. Las mujeres que las conforman en su mayoría son solteras y con hijos e hijas bajo su cuidado, de cuyos padres reciben poco o nada para su manutención. Sus edades van desde los 15 hasta los 65 años y el nivel de escolaridad pocas veces supera el noveno grado.

La situación familiar para las que son solteras implica en cierto sentido una ventaja, debido a que tienen mayor grado de autonomía y de decisión, pues para las que tienen esposo o compañero es más difícil participar de alguna actividad que represente ausentarse de la casa y “descuidarse de sus responsabilidades”, pues no es bien visto, sobretodo en el área rural, que las mujeres se reúnan y organicen, a excepción del ámbito religioso y en las escuelas de sus hijos e hijas, que es donde tradicionalmente se han congregado.

Las elección de la actividad productiva normalmente obedece a alguna habilidad que las mujeres ya poseen, posteriormente buscan capacitarse y en el mejor de los casos reciben apoyos externos que facilitan este proceso pero que raramente son sistemáticos.

Las capacitaciones suelen ser sobre contabilidad y administración, aprender a elaborar los productos, comercialización, pero no siempre se abordan

⁸ Por ejemplo la Unión de Microfinancieras de ALPYME, PROCOMES, FADEMYPE, FUNDAMYPE, FUNDE, Las Méridas, IMU, ADES., entre otras.

temáticas vinculadas a derechos humanos y laborales, género, salud sexual y reproductiva u otros temas que al ser del conocimiento de las mujeres inevitablemente promueven su empoderamiento y desarrollo integral como personas y ciudadanas.

Posteriormente, una vez capacitadas, inician el proceso de producción y comercialización de sus productos. Es en esta etapa donde en su mayor parte enfrentan dificultades, puesto que es necesario elaborar productos de alta calidad que puedan competir en un mercado que, geográficamente muchas veces es reducido, y con potenciales consumidores que no tienen la capacidad de consumir más allá de los productos básicos.

Sumado a las limitaciones socioeconómicas, las limitaciones de género complican el panorama, dado que las mujeres pobres enfrentan mayores dificultades y generalmente realizan actividades en condiciones de precariedad y operan en mercados saturados con pocos recursos y alta inseguridad. Pero a pesar de las dificultades que estos grupos enfrentan, también existen potencialidades y fortalezas en estas alternativas económicas al sistema de empleo formal, pues es cada vez más creciente el interés y las iniciativas de negocios innovadoras, principalmente entre mujeres jóvenes, quienes suelen mantenerse estables desempeñando su actividad y haciendo uso de diversas estrategias, sobre todo, de creatividad para sacar adelante sus emprendimientos⁹.

Además, el hecho de integrar un colectivo les da a las mujeres un sentido de unidad y pertenencia, que las hace sentir que sus problemáticas,

sus sueños y sus vidas son similares, lo que permite que en los grupos se trabaje con valores de solidaridad y ayuda mutua o que, por lo menos, en medio de los problemas diarios se promueva esa convivencia manteniendo relaciones horizontales y menos jerárquicas.

Estos grupos suelen ampararse generalmente bajo las figuras de cooperativas y asociaciones, pero cuando lo hacen es porque ya cuentan con un nivel de organización y de producción, pero mientras tanto son solamente grupos asociativos lo que les limita el acceso a créditos, capacitaciones y otros beneficios que les otorga la legalización.

Para estos grupos productivos, uno de los factores claves para su éxito es su capacidad de asociarse, no solamente a nivel interno sino también en la búsqueda de conocer y aprender de otras experiencias, realizando intercambios y formando redes, desde donde también se construyen agendas comunes de reivindicaciones, redes que en los últimos años se han fortalecido en el país, principalmente las conformadas por mujeres.

Las actividades en el grupo generalmente se realizan de forma colectiva y de lo obtenido de las ventas se reinvierte, repartiéndose lo demás de acuerdo a lo trabajado. Los ingresos pocas veces superan el salario mínimo urbano y al igual que en las iniciativas individuales se utilizan para gastos del hogar y personales.

9 Valenzuela, María Elena, Autoempleo y Microempresa: Necesidades de Acceso a los Recursos Productivos, Taller nacional de capacitación, OIT, Buenos Aires, Argentina, 2003.

El gobierno central y los gobiernos locales a nivel nacional carecen de políticas y estrategias que promuevan la generación de empleo a nivel local para mujeres, por lo que la mayoría que se dedica a actividades laborales informales no puede contar con apoyo. Existen otras iniciativas orientadas para apoyar a la micro y pequeña empresa, pero donde las mujeres o tienen que pagar para capacitarse o desconocen de su existencia.

Por lo tanto, puede hablarse de un sistema de apoyos desarticulado y carente de herramientas para apoyar a las mujeres que emprenden iniciativas de autoempleo, situación que aumenta aún más la carga para ellas ante el esfuerzo que representa dedicarse a estas actividades, frente a necesidades de ingreso para el sustento personal y el de sus familias.

III. Conclusiones

En una economía empobrecida y con un altísimo porcentaje de desocupación y subocupación, deben ser los instrumentos públicos los que tienen que actuar favoreciendo estas actividades.

Por otra parte, existe un prejuicio muy fuerte sobre estos emprendimientos pequeños, particularmente en aspectos ligados a la calidad de producción, precios finales o alto grado de informalidad de los mismos. Esto es cierto en tanto y, en cuanto, la producción se realiza sin controles.

En tal sentido es imprescindible adecuar instrumentos de política pública a esta nueva realidad en la que cada vez son más mujeres y hombres los que recurren al autoempleo. En la mayoría de los casos, la producción de baja

calidad y sin controles realizada por personas autoempleadas se corrige rápidamente con formación y capacitación permanente, con asistencia directa y con instrumentos comerciales que promuevan espacios de economía social local.

Asimismo, es imprescindible la acción directa de los gobiernos locales, articulando políticas de intervención en conjunto con el gobierno central, el sector privado y otras organizaciones de la sociedad civil, para mitigar los efectos destructivos de la falta de empleo para mujeres, reconociendo la existencia de desventajas de género y la necesidad de mejorar las oportunidades de las mujeres.

La efectiva presencia y representación de las mujeres en las estructuras y procesos de dialogo social, es un elemento fundamental para que los temas referentes a los derechos de la mujer trabajadora y de la equidad de género en el mundo del trabajo se transformen en parte sustantiva y permanente de esa agenda. A su vez, fortalecer los espacios para el dialogo social supone incorporar a las mujeres en sus estructuras de organización y representación, así como incorporar los temas de género en su agenda.

Bibliografía

- Busalacchi, Marcelo. Programas de autoempleo: microemprendimientos para el desarrollo local, Editorial cuatro vientos, Argentina, 2003.
- Lara López Edgar, Panorama laboral de las mujeres salvadoreñas (ponencia), en base a datos de la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples (EHPM), El Salvador, 2004.

-Lara, Silvia. Pobreza y género: nociones básicas, Costa Rica, 2006, con base a datos de la Unidad Mujer y Desarrollo de CEPAL, 2002.

-Maccagnani Rinaldi, Nancy. Autoempleo hoy. Autogestión (artículo), Argentina, 2004.

-Montoya, Aquiles y otros. Economía solidaria, grupo Bajo Lempa occidental, Departamento de Economía, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (UCA), El Salvador, 2006.

-Valenzuela, María Elena. Autoempleo y microempresa: necesidades de acceso a los recursos productivos, Taller Nacional de Capacitación OIT, Buenos Aires, Argentina, 2003.

Fuente complementaria

Entrevista realizada a Marta Julia Vides, 28/febrero/2006, mercado de Sensuntepeque, departamento de Cabañas.

financiera e inmobiliaria, que son actividades ligadas a procesos de modernización de la economía, constituyen apenas el 14% del empleo femenino del sector. Las actividades de servicios comunales, sociales y de salud, y de transporte, almacenaje y comunicaciones no pueden ser clasificadas a partir de los datos publicados en la encuesta de hogares, ya que incluyen actividades de supervivencia (transporte) y de modernización (comunicaciones).

En este acápite se examina el empleo femenino en cuatro ramas de actividad económica del sector servicios:

- Comercio, hoteles y restaurantes
- Servicios domésticos
- Administración pública y Defensa.
- Servicios financieros.

Como ya se habrá notado, las primeras dos actividades están asociadas a la supervivencia y las dos últimas a procesos de modernización.

IV.1 Comercio, hoteles y restaurantes

Esta actividad concentraba en el año 2004 al 56% de las mujeres ocupadas en el sector terciario, constituyéndose en la más importante en términos de generación de empleo, no sólo dentro del sector servicios sino de toda la economía (DIGESTYC, 2004). La variación en la participación en el empleo entre 1998 y 2004 es de 2.31%, siendo la más importante experimentada en el sector servicios (Ver Tabla 6).

En esta actividad se encuentra la mayor tasa de informalidad y la menor tasa de cobertura de

seguridad social, en cuanto al empleo femenino terciario. En el año 2004, el 82% de las mujeres ocupadas se encontraban en la informalidad (Ver Anexo 3). En el mismo año, sólo el 12.8% de las mujeres ocupadas se encontraban afiliadas al Seguro Social (Ver Anexo 4).

El salario promedio mensual de las mujeres ocupadas en comercio, hoteles y restaurantes era igual a US\$ 207.52, y el salario modal de US\$ 96.00 (año 2004). Tanto el salario promedio como el modal se encuentran entre los más bajos del sector (Ver Anexo 2).

Los niveles de educación de las mujeres que se insertan en esta actividad son reducidos, en relación a otras ramas. En el año 2004, sólo el 6.1% de las mujeres ocupadas en esta actividad poseían 13 o más años de educación aprobados. En cambio, el 16% de las ocupadas no habían cursado ningún año de estudio y el 38% poseían entre 1 y 6 años de educación aprobados (Ver Anexo 5).

En promedio, en el año 2004, las mujeres ocupadas en esta rama trabajaron 45.84 horas semanales ubicándose como una de las actividades en las que se labora un mayor número de horas, sólo por debajo de los servicios domésticos y electricidad, gas y agua (Ver Anexo 6).

Como ya se ha escrito, dos indicadores de discriminación por género en el mercado laboral son la segregación ocupacional y las brechas salariales. En esta actividad las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas, es decir son más del 50% del total de personas ocupadas; en 2004 las mujeres eran el 60% en comercio, hoteles y restaurantes. Respecto a las brechas salariales,

las mujeres reciben ingresos inferiores a los de los hombres, en 2004, el salario promedio de las mujeres en esta actividad era el 28% inferior al de los hombres (Ver Anexos 7 y 8).

IV.2 Servicio doméstico

Esta actividad concentraba en el año de 2004 al 14% de las mujeres ocupadas en el sector, ubicándose en el segundo lugar en generación de empleo, sólo superada por comercio, hoteles y restaurantes. Entre 1998 y 2004, esta actividad disminuyó su participación en el empleo en -0.99%, esta reducción aunque pequeña, es positiva, ya que es una actividad ligada a la supervivencia e implica que las mujeres encuentran otras actividades laborales para insertarse (Ver tabla 6).

Por Ley, el patrono no está obligado a dar cobertura de seguridad social a las trabajadoras y trabajadores ocupados en servicios domésticos. En el año 2004, el salario promedio de las mujeres ocupadas en esta actividad era igual a US\$ 90.92 y el modal es de US\$ 85.0, siendo de los salarios más bajos del sector (Ver Anexo 2).

Los niveles de educación de las mujeres ocupadas en el servicio doméstico son bajos en relación a otras ramas. En el año 2004, el 18.5% no había cursado ningún año de estudio y el 57.5% poseían entre 1 y 6 años de educación aprobados (Ver Anexo 5).

En esta actividad se encuentra el mayor número de horas de trabajo promedio de la economía. En el año 2004, las mujeres ocupadas en esta actividad laboraban 57 horas semanales (Ver

Anexo 6).

En esta actividad los niveles de sobrerrepresentación de las mujeres son muy altos; en 2004, las mujeres constituían el 91% del total de personas ocupadas. También se observa la presencia de brechas salariales, en el mismo el salario promedio de las mujeres era un 35% inferior al de los hombres (Ver Anexos 7 y 8).

IV.3 Administración pública y Defensa

Del total de mujeres ocupadas en el sector servicios, en 2004 únicamente el 3.24% se encontraba en la actividad de administración pública y defensa. Esta actividad redujo su participación en el empleo del sector en -1.81%, entre 1998 y 2004. Esta reducción es negativa, puesto que el empleo en el sector público está asociado a procesos de modernización de la economía debido a que, a medida que aumentan los niveles de PIB per cápita, se incrementa la demanda de servicios públicos (Ver tabla 6).

La tasa de cobertura de la seguridad social entre las mujeres ocupadas en esta actividad era de 94% para 2004, siendo la más alta de toda la economía y la tendencia en el período estudiado ha sido hacia el incremento de la misma (Ver Anexo 4). En el mismo año, el salario promedio de las mujeres ocupadas en esta actividad era igual a US\$ 512.43 y el modal de US\$ 313. Ambos se encuentran entre los mayores del sector (Ver Anexo 2).

Los niveles de educación de las mujeres que se insertan en esta actividad son altos en relación a otras ramas. En el año 2004, el 55% de las mujeres ocupadas poseían 13 o más años de

educación aprobados. Y sólo el 0.8% no había cursado ningún año de estudio (Ver Anexo 5).

En el mismo año, las mujeres trabajaban en esta actividad en promedio 41.78 horas semanales, ubicándose entre las ramas donde las mujeres laboran un menor número de horas, solo por encima de los servicios sociales y de salud y de la enseñanza (Ver Anexo 6).

En términos de equidad las mujeres se encuentran subrepresentadas, es decir constituyen menos del 50% del total de personas ocupadas; en el año 2004, las mujeres sólo eran el 26%. La brecha salarial entre hombres y mujeres era en 2004 del 26% a favor de las mujeres, es decir que en promedio las mujeres recibían un salario 26% superior al que recibían los hombres (Ver Anexo 7 y 8). Esta brecha sólo se entiende cuando se toma en cuenta el nivel de participación de las mujeres en esta actividad, que es muy reducido, y las pocas mujeres que logran penetrar las barreras de entrada son las que poseen una alta cualificación y por tanto ingresan a puestos de trabajo técnico, administrativo o gerencial.

IV.4 Servicios financieros

Esta actividad concentraba en el año de 2004 al 3.6% de las mujeres ocupadas en el sector. Entre 1998 y 2004, la participación de la actividad en el empleo total se ha reducido en 1.83% (Ver tabla 6). Esta reducción es negativa, puesto que es una actividad ligada a procesos de modernización de la economía.

Los niveles de formalidad de esta actividad son elevados, en el año 2004, la tasa de formalidad era

de 82%, siendo la tercera más alta del sector, detrás de la enseñanza y de la administración pública y defensa (Ver Anexo 3). La tasa de cobertura de seguridad social fue del 65% para el año 2004. Con este porcentaje se ubica en una posición intermedia (Ver anexo 4). En 2004 se observó una caída importante de la tasa de cobertura, ya que en 2003, el resultado era de 74%.

En el año 2004, el salario promedio de las mujeres ocupadas en esta actividad era igual a US\$ 350.74, y el modal de US\$ 182.00, ubicándose en un nivel intermedio cuando se compara con las otras ramas de este sector (Ver Anexo 2).

Los niveles de educación de las mujeres que se insertan a trabajar en esta actividad son altos en relación a otras ramas. En el año 2004, el 41.2% de las ocupadas en esta actividad poseía 13 o más años de educación. Solo el 0.4% no había cursado ningún año de educación y el 7.3% cursó entre 1 y 6 años (Ver Anexo 5).

Las horas de trabajo de las mujeres en esta actividad son en promedio 43 horas semanales, jornada que no sobrepasa la legalmente establecida de 44 horas semanales (Ver Anexo 6).

Los niveles de subrepresentación de las mujeres en la intermediación financiera e inmobiliaria son importantes. En el año 2004, sólo el 27% del total de personas ocupadas eran mujeres. En relación a los salarios, en 2004 se observa una brecha salarial favorable a las mujeres del 24% (Ver Anexo 7 y 8). En este caso, de forma similar a lo que ocurre en la administración pública y defensa, la brecha salarial positiva se entiende a partir de la subrepresentación de las

mujeres en esta actividad, de tal forma que las que logran superar las barreras de entrada son aquellas que poseen un alto nivel de educación y laboran en posiciones gerenciales, técnicas o administrativas.

V. Conclusión

La generación de empleo femenino en el sector servicios obedece a procesos de modernización de la economía y a la búsqueda de la supervivencia de un grupo importante de mujeres.

En términos generales, puede afirmarse que las mujeres ocupadas en actividades de supervivencia poseen ningún o pocos años de estudio, reciben bajos salarios y laboran en condiciones precarias caracterizadas por altos niveles de informalidad y reducidos niveles de cobertura de seguridad social. Por el contrario, las mujeres ocupadas en las actividades modernas de la economía reciben salarios elevados y se encuentran con condiciones de trabajo favorables, con tasas de informalidad bajas y tasas de cobertura de seguridad social más elevadas, de las que presentan las mujeres en las actividades de supervivencia.

Además, en relación a la equidad de género, los datos indican que las mujeres ocupadas en actividades de supervivencia en el sector servicios se encuentran sobrerrepresentadas, es decir, constituyen más del 50% del total de personas ocupadas. Las mujeres ocupadas en estas actividades reciben salarios inferiores a los de los hombres. Estos resultados nos estarían indicando que estas actividades, por sus bajas

barreras de entrada, facilitan una ocupación a las mujeres que no pueden insertarse en actividades del sector moderno de la economía.

Por el contrario, en las actividades modernas de la economía, tales como administración pública y defensa y servicios financieros, las mujeres se encuentran subrepresentadas, en tanto que son menos del 50% del total de personas ocupadas. En estas actividades las brechas salariales son favorables a las mujeres. Lo que implica que estas actividades tienen barreras de ingreso altas y las escasas mujeres que logran superarlas son aquellas con altos niveles de formación que acceden a posiciones gerenciales, técnicos o administrativos.

Puede concluirse que el empleo generado para las mujeres en el sector servicios obedece tanto a procesos de modernización de la economía (como en el caso de la enseñanza y las comunicaciones), como a la búsqueda de supervivencia entre las mujeres. Sin embargo, predomina ésta última debido a que, como muestran los datos, el incremento de participación en el empleo más importante se da en las actividades del comercio, hoteles y restaurantes, pues las actividades ligadas a procesos de modernización, experimentan incrementos de participación bastantes modestos o, incluso, negativos.

VI. Recomendaciones de política

Las actividades relacionadas con los procesos de modernización de la economía otorgan a las mujeres mejores condiciones de trabajo en términos de salarios, cobertura de seguridad social y niveles de formalidad. El incremento

de la participación de estas actividades en la economía está relacionada con los niveles de desarrollo económico. En este sentido, el lento crecimiento que El Salvador ha experimentado en el período 1998-2004, perjudica particularmente a las mujeres porque limita sus posibilidades de inserción en actividades modernas de la economía. La reactivación del crecimiento económico se convierte en un elemento clave para que la participación de las mujeres en actividades del sector moderno se incremente y se reduzca su participación en actividades de supervivencia.

Al mismo tiempo, es importante definir el estilo de desarrollo económico. Si el crecimiento económico se realiza como hasta ahora, sobre la base de un sector exportador que actúa como un enclave económico, con pocas articulaciones hacia el resto de actividades económicas y cuyo factor de competitividad internacional son los bajos costos de la mano de la obra, se continuará observando un incremento en el empleo en actividades de supervivencia. Por tanto, es importante el crecimiento económico, pero también definir cómo se crece.

Las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en las actividades de supervivencia y subrepresentadas en las actividades modernas de la economía. En este hecho juegan un papel importante los procesos de socialización al interior de los hogares y la sociedad. Al interior de los hogares se educa a las mujeres para la realización de tareas reproductivas y a los hombres para el trabajo fuera del hogar, pero esto condiciona la inversión en educación, lo que conduce a que las mujeres tengan menos años de escolaridad. Por tanto, esfuerzos encaminados a modificar los

procesos de socialización bajo los cuales se asocia a las mujeres con las actividades reproductivas, favorecerían una mejor inserción en el mercado laboral. Es importante tomar medidas de política de conciliación de la vida productiva y la vida familiar, lo que incluye acciones como creación de guarderías, prolongación de la jornada de clases, permisos laborales por paternidad, entre otras.

Estas desigualdades pre-mercado se ven reforzadas en el momento en el que las mujeres ingresan al mercado laboral, cuando se les asignan condiciones que le son consideradas como propias. Así, las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en actividades como comercio, hoteles y restaurantes y servicios domésticos, que son prolongaciones a nivel social de las tareas que realizan a nivel doméstico. Además, estas actividades se caracterizan por altos niveles de informalidad, que facilita la conciliación de las tareas reproductivas de las mujeres. El refuerzo de la desigualdad de las mujeres también se da vía salarios, dado que el hombre es considerado el "breadwinner", el salario de las mujeres es visto como complementario, y por eso se concentran en actividades de baja remuneración. El diseño de políticas, bien de acción positiva o de discriminación positiva, puede contribuir a reducir brechas de género en este sector.

Las mujeres insertas en las actividades de supervivencia se caracterizan por tener bajos niveles educativos y, por el contrario, las que lo hacen en el sector moderno, poseen mayores niveles de educación. A nivel nacional, las mujeres en edad de trabajar tienen menores niveles de educación que los hombres, lo que provoca que tengan pocos incentivos para ingresar al

mercado laboral y, en el caso de que lo hagan, se ocupen fundamentalmente en actividades de supervivencia. En este sentido, lograr mayores niveles de educación entre las mujeres facilitaría su inserción en actividades del sector servicios ligadas a la modernización.

Bibliografía

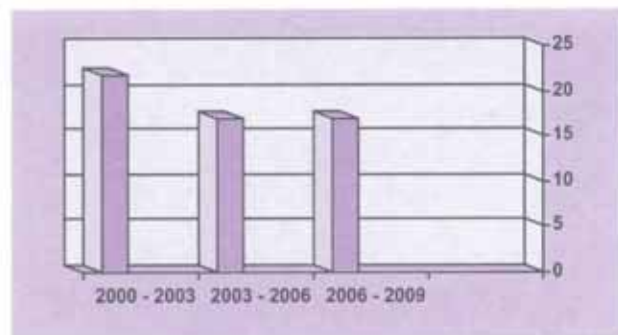
-Banco Central de Reserva de El Salvador. Producto Interno Bruto Trimestral por Principales Divisiones [en línea]. [Ref. 20 de Febrero de 2006]. Disponible en web: http://www.bcr.gob.sv/estadisticas/series_estadisticas.html.

-Dirección General de Estadística y Censo. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. San Salvador: DIGESTYC, varios años.

-Weller, Jürgen. El empleo terciario en América Latina: entre la modernidad y la supervivencia. Revista de la CEPAL. [en línea]. 2004, no. 84. [Ref. 15 de Enero de 2004]. P 159-176. Disponible en Internet: <http://www.eclac.cl/>

Esto puede considerarse un indicador para orientar y reforzar las acciones que se desarrollan, no sólo para incrementar la participación de la mujer sino para eliminar los obstáculos que impiden el acceso real de las mujeres a cargos de elección popular.

Gráfico No. 2
Número de alcaldesas electas, 2000-2009



Fuente: elaboración propia, LPG, 18.03.06

La Asociación Nacional de Síndicas, Regidoras y Alcaldesas de El Salvador (ANDRYSAS), que nace con visión y vocación pluralista, reúne a todas las mujeres funcionarias municipales de los principales partidos políticos. Esta asociación forma parte de una red de instituciones que realizan acciones positivas para fortalecer las capacidades de las funcionarias y promover la participación de las mujeres.

ANDRYSAS capacita a sus asociadas sobre temas de desarrollo local y gestión municipal con equidad, y a su vez tiene incidencia en los gobiernos locales para la elaboración y negociación de propuestas de políticas públicas municipales, orientadas por los principios de equidad de género y no discriminación, y además trata de promover que más mujeres se animen a la participación política.

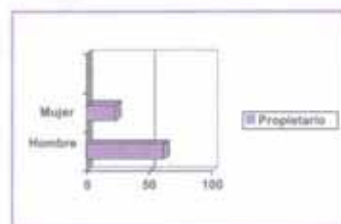
Algunos municipios como Suchitoto, San Salvador, Soyapango, Santa Tecla y Zacatecoluca, ya cuentan con una Política de Equidad de Género, Ordenanzas para la transparencia en la Gestión Municipal y espacios de participación ciudadana.

También se han creado mecanismos como concejalías, secretarías o mesas de mujeres donde se discuten y formulan propuestas para resolver problemáticas que limitan la participación de las mujeres en los diferentes espacios de toma de decisiones.

II. Participación política de las mujeres

La autora María Candelaria Navas, en su ponencia sobre "Elementos para elevar la participación política de las mujeres", se refiere a la participación como todos aquellos actos o quehaceres que hacen de las mujeres protagonistas de los diversos procesos sociales mediante su intervención en actividades socio-económicas, políticas y culturales de la vida de una localidad o de la nación. La participación puede ser organizada o no, y puede implicar interactuar con el Estado o no.

Gráfico No. 3
Mujeres y hombres electos a la Asamblea Legislativa (2003)



Fuente: Informe sobre la participación política de las mujeres en El Salvador, Las Dignas, agosto de 2004.

La participación política se puede entender como la pertenencia a algún partido político, sindicatos, estructuras de poder, vida asociativa y movimiento sociales. Uno de los factores que dificulta la participación política de las mujeres es la forma en que está estructurado el sistema político, económico y social con presencia predominantemente masculina. Pero si no se incluye equitativamente a la mujer no se puede hablar de democracia y las estrategias y acciones para impulsar su participación continuarán siendo insuficientes.

En los últimos cuatro años se ha experimentado un descenso de la presencia de las mujeres en la política, solamente dos mujeres de cada diez personas están en puestos claves del gobierno. En la actual administración del presidente Elías Antonio Saca, dos mujeres tienen rango ministerial la Licenciada Darlyn Meza y la Licenciada Yolanda de Gavidia, en Educación y Economía, respectivamente. Y aunque el presidente Saca cuenta con la Licenciada Ana Vilma de Escobar en la Vicepresidencia de la República, quien encabeza una lista de 12 mujeres que se desempeñan como Comisionadas de la Gobernabilidad, Agricultura, Desarrollo Social o presidentas de instituciones autónomas o semi-autónomas, esa presencia de mujeres no significa necesariamente la implementación de políticas sectoriales hacia la mujer salvadoreña.

La gestión presidencial de Francisco Flores, en 1999, inició con tres mujeres ministras sobre un total de diez ministerios, lo que significó un 30% que se redujo posteriormente al 10%.⁸

Dos de los tres cargos principales del Ministerio Público son ocupados por hombres, el Fiscal General de la República, Licenciado Romeo Barahona, y el Procurador General de la República, Licenciado Marcos Gregorio Sánchez Trejo; una mujer ocupa el cargo de Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos, la Doctora Beatrice Alamanni de Carrillo, constituyendo la participación de la mujer en el Ministerio Público un 33.33%.

II.1 Sobre los puestos de "relleno" para las mujeres

América Romualdo, de LAS DIGNAS, y la Licenciada Nora Montoya, Consejal Propietaria representante del gremio de Magistrados de Cámaras de Segunda Instancia y Jueces de Primera Instancia y de Paz, dentro del Consejo Nacional de la Judicatura (CNJ), coinciden en que la situación es preocupante y aseguran que, desde 1994 y 1997 que las organizaciones femeninas impulsaron plataformas para elevar la participación política, ésta aún no se ha logrado.

Aunado a la poca participación de las mujeres en cargos de elección popular y de segundo grado, también hay que tomar en cuenta que los partidos políticos colocan a las mujeres en puestos de «relleno», es decir en cargos donde realmente no van a ser electas. América Romualdo, aseguró que esta práctica ya fue denunciada por LAS DIGNAS.

Nora Montoya, opina que no hay ningún esfuerzo por dar el mismo acceso a las mujeres, no obstante que se han suscrito y ratificado convenciones y se tienen instrumentos internacionales que respaldan esa participación.

El Salvador ratificó el 2 de junio de 1981 la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), por lo cual desde ese momento se convirtió en Ley de la República de El Salvador, estando comprometido el país en adecuar leyes, adoptar medidas, definir políticas, planes, programas y estrategias que respondan nacionalmente al espíritu de la CEDAW, con el objetivo de erradicar tanto del ordenamiento jurídico como de sus prácticas institucionales, todas aquellas acciones que directa o por resultado signifiquen discriminación contra la mujer en el ámbito público como privado.

Una de las entrevistadas agregó que tanto en instituciones públicas como en privadas hay siempre preferencias por dar cargos gerenciales o de dirección a los hombres dejando en segundas posiciones a las mujeres. En cuanto a los salarios, afirma que en el sector público no se siente la discriminación puesto que hay una Ley de Salarios, según la cual es el cargo o el puesto el que tiene asignado el salario y no se puede negociar. Sin embargo, en la empresa privada si existe disparidad entre el salario de un hombre y el de una mujer, no obstante que ejerzan el mismo puesto.

En cuanto a cargos de elección popular: «Tradicionalmente las mujeres se sitúan en los últimos puestos de la lista, aspecto que tiene que ver con la posibilidad real de salir electas,

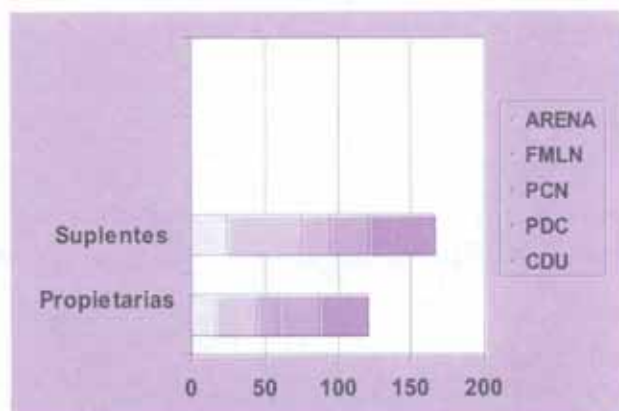
y no exclusivamente para servir de «relleno» en las listas electorales, dice el Informe sobre la Participación Política de las Mujeres en El Salvador de Las Dignas.

El Informe señala que el primer cuello de botella que encuentran las mujeres para el acceso a los puestos políticos de responsabilidad, es la dificultad para que los partidos las candidaticen; en segundo lugar, las mujeres son tradicionalmente colocadas en mayor proporción para puestos secundarios como son las suplencias, tanto a nivel de la Asamblea Legislativa como de los concejos municipales; por último, cuando acceden a candidaturas propietarias, generalmente se trata de posiciones con discutibles posibilidades reales de resultar electas.

II.2 Sobre el llamado “techo de cristal”

En El Salvador se sigue prefiriendo a los hombres para ocupar y desempeñar altos cargos, mientras

Gráfico No. 4
Porcentaje de mujeres candidatas a la Asamblea Legislativa, por partido político (2003)



Fuente: Informe sobre la Participación Política de las Mujeres en El Salvador, Las Dignas, agosto de 2004.

que para una minoría de mujeres que llega a esas posiciones romper este esquema aún sigue siendo difícil. El fenómeno es el mismo en el sector público como en el privado.

El llamado “techo de cristal» genera un límite a la inserción de mujeres en puestos de alta jerarquía y responsabilidad porque han sido espacios manejados exclusivamente por hombres. Para la concejal Nora Montoya, el proceso ha sido lento pero poco a poco se va avanzando en posiciones que históricamente han estado ocupadas por hombres. Y cree que si una mujer ocupa un cargo por su capacidad y por su trabajo en iguales condiciones que un hombre, se fortalece a las demás mujeres y se crea un compromiso con doble responsabilidad, ya que además de demostrar que se es capaz como funcionaria, también lo es como mujer.

La Concejal del CNJ reconoce que la representación femenina en la actual Corte Suprema de Justicia es mínima, de 15 miembros que integran el máximo Órgano de Justicia únicamente dos son mujeres: la Doctora Victoria Marina de Avilés, de la Sala de lo Constitucional y ex procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos, y la Licenciada Mirna Antonieta Perla Jiménez, de la Sala de lo Civil.

La representante del gremio de Magistrados y Jueces expresó que “nos hemos conformado con una cuota únicamente de dos mujeres, después abrirse el proceso de elecciones de 1994”, y cita otro caso como ejemplo, en el propio Consejo Nacional de la Judicatura. Dos mujeres concejales concluyeron su periodo de tres años, pero sólo una mujer ingresó al nuevo Pleno del Consejo

para el periodo 2005-2007. La decisión fue tomada por la Asamblea Legislativa.

Todo ello a pesar de que desde las estrategias en Nairobi se orienta a los gobiernos para que aseguren una igualitaria participación en todos los cuerpos legislativos nacionales y locales, y se llama a la equidad en el nombramiento, la elección y promoción a puestos de alto nivel en los órganos ejecutivo, legislativo y judicial.

Por su parte, la Plataforma de Acción de Beijing, llama a los Gobiernos, al sector privado, partidos políticos, sindicatos, organizaciones no gubernamentales nacionales e internacionales a adoptar medidas para garantizar a la mujer igualdad de acceso y plena participación en las estructuras de poder. Y entre las medidas que recomienda, se incluye establecer el objetivo del equilibrio entre mujeres y hombres en los órganos y comités gubernamentales así como en las entidades de la administración pública y en la judicatura.⁹

Sin embargo, las observaciones de la Plataforma de Beijing no han sido adoptadas ya que en las magistraturas de Cámara o de segunda instancia, las mujeres alcanzan un 9% de los cargos; en los tribunales de primera instancia, un 30 % son mujeres juezas; en los tribunales de paz, un 44 % son mujeres, a nivel nacional, según el Informe Alternativo de la CEDAW.

A excepción de la Corte Suprema de Justicia, la tendencia en el Órgano Judicial constituye una discriminación cualitativa ya que se determina a mayor jerarquía, menor participación de mujeres

9 Navas, María Candelaria. Elementos para elevar la participación política de las mujeres.

en cargos de dirección y decisión. No existe legislación que establezca acciones positivas en el ámbito del Órgano Judicial para la participación de mujeres.¹⁰

En el proceso de elección de candidaturas a magistrados o magistradas a la Corte Suprema de Justicia 2006, el gremio de abogados propuso a 12 mujeres y 45 hombres de 57 puestos. Los actuales candidatos y candidatas serán electas para un periodo de 9 años. Las elecciones se realizaron el sábado 18 de marzo (2006) y los primeros dos puestos de los quince electos, el primero y segundo lugar fueron ocupados por mayoría de votos por dos mujeres, una magistrada de cámara y una asesora de la Corte Suprema de Justicia, el tercer lugar lo ocupó un hombre. Es un resultado claro de las elecciones del gremio de abogados, que igualmente, puede ser alterado por decisión política del Órgano Legislativo.

III. Los puestos de trabajo en la empresa

Un estudio realizado por la Unidad Mujer y Desarrollo de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), expresa que "si bien existen ciertos cargos considerados adecuados..., hay otros que les están vedados."¹¹

La empresa privada no está exenta de este fenómeno, y si bien es cierto que la conducción y dirección de la Cámara de Comercio e Industria de El Salvador recae en la Señora María Elena de Alfaro, presidenta por segundo período, solamente dos mujeres más ocupan cargos de dirección en 16 plazas.

El último censo que realizó la Cámara en 1,900

empresas asociadas tuvo lugar en 1999 y el resultado fue revelador: sólo 50 mujeres ocupaban cargos de dirección o ejecutivos. Desde entonces esta gremial no ha implementado un nuevo censo para identificar el protagonismo de la mujer en la empresa e industria salvadoreñas.

La Cámara cuenta con un Comité de Empresarias, integrado exclusivamente por mujeres; su objetivo es promover el liderazgo dentro del sistema de libertades con una visión de complementariedad y corresponsabilidad, basado en principios, valores y ética empresarial.

El Licenciado Roberto Artavia, rector del INCAE, dice en su artículo de opinión "Mujer y Liderazgo", publicado en la Revista El Economista de febrero de 2006, que "la igualdad de derechos y oportunidades no es sólo un ideal feminista, es una responsabilidad de todos y todas para alcanzar el más pleno potencial de nuestro capital humano". Pero los hechos demuestran que en la medida que sube el perfil del cargo, la presencia de la mujer va disminuyendo y el hombre nuevamente toma esas posiciones.

III.1 Las dobles o triples jornadas de trabajo

América Romualdo, señala que la doble o triple carga de trabajo de la mujer y los apuros económicos limitan el tiempo o la oportunidad que puede tener para participar. Milena Calderón de Escalón, diputada por el partido Alianza Republicana Nacionalista (ARENA), confirma este señalamiento ya que está comprobado que uno de los obstáculos que tienen las mujeres

10 Informe Alternativo de Monitoreo a la CEDAW de El Salvador

11 Arly Faundes Berkhoff y Hugo Laboral, El Economista, febrero de 2005.

para participar en cargos de elección popular son las obligaciones en el cuidado del hogar.

Por su parte, Ileana Rogel, diputada por el partido Frente Democrático Revolucionario (FDR), afirma que el Estado no da la asistencia, ni los recursos suficientes para garantizar que las mujeres cuenten con condiciones para participar en la política. Asegura que lleva más de tres años insistiendo en que se hagan esfuerzos por aprobar un presupuesto con perspectiva de género, es decir un presupuesto que permita garantizar que todos los recursos públicos atiendan las demandas y las necesidades de mujeres y hombres con énfasis en los grupos sociales más vulnerables de la sociedad.

Blanca Flor Bonilla, diputada por la fracción del FMLN, considera que el atraso que se tiene es en el acceso de los derechos de la mujer. Si no hay una política más directa de apoyo para su desarrollo integral, que cuente con ingresos seguros para sentir estabilidad económica y pueda dedicarse a capacitar, las mujeres difícilmente lograrán salir de la situación de marginación y pocas oportunidades.

IV. Conclusiones

En conclusión, las mujeres deben retomar un papel más protagónico intensificando sus luchas reivindicativas y el cabildeo social y político para lograr mayor acceso a cargos de poder y fomentar la participación política en general; las organizaciones de mujeres deben continuar acompañando a la mujer que se encuentra dentro de las esferas de poder y apoyar a aquellas que quieren acceder con más dinamismo a éstas;

de allí que sea impostergable que se instaure un organismo coordinador capaz de conjuntar los esfuerzos dispersos en esta vía y con el compromiso de fiscalizar y dar seguimiento al trabajo de las funcionarias públicas en cargos de alcaldesas, sindicas, regidoras y diputadas, así como a funcionarias gubernamentales.

Igual de importante es que sean fiscalizados los funcionarios públicos, los hombres, porque tampoco se puede dejar hacer y dejar pasar políticas públicas que no contemplen el enfoque de género, siendo el Estado salvadoreño suscriptor de convenios y tratados internacionales, que también son leyes de la república.

Se debe poner en marcha campañas de educación cívica para informar a las mujeres la importancia de su participación en el ámbito político, así como incentivarlas a participar en los procesos electorales y que los partidos políticos proporcionen más información sobre las candidatas, los candidatos y programas de gobierno.

Pero además, se debe modernizar el marco legal vigente para flexibilizar la participación y la presencia de las mujeres, permitiendo impulsar leyes de cuota a favor de las mujeres en cargos de representación popular para compensar el desequilibrio que favorece al hombre en detrimento de los derechos de la mujer y, por otra parte, se debe implementar un estudio sobre los procesos de globalización y apertura de mercados y su impacto en el desarrollo socioeconómico de la mujer salvadoreña.

En alguna medida, la toma de decisiones y la promoción de los cambios en esta línea sortearán

los obstáculos que impiden la participación de las mujeres, con el propósito de salir del estancamiento y retroceso de las conquistas de principios y mediados de siglo XX y de las luchas que aquellas jovencitas rebeldes impulsaron desde los albores de la guerra salvadoreña.

V. Recomendaciones

Las organizaciones de mujeres de El Salvador deberán impulsar una estrategia de comunicación y educación sobre los derechos de la mujer, no sólo a nivel de medios masivos de comunicación social sino ante las comunidades e instituciones públicas como la Procuraduría General de la República y la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, universidades y partidos políticos, los que a la postre son los que toman las decisiones trascendentales desde el Órgano Legislativo.

En la medida que la sociedad civil conozca sobre los derechos humanos y civiles de las mujeres, más sectores tendrán el espacio para respaldar las iniciativas de cambio que aún esperan miles de mujeres en nuestro país. No es posible que viejos paradigmas, como la crianza de las niñas, esté enfocada en los roles domésticos que como adulta asumirá al salir del fuero familiar. En tal sentido, en el sistema educativo nacional también deben impulsarse cambios radicales.

Bibliografía

-Alvarenga, Ligia. Mujeres salvadoreñas en la política de los gobiernos locales: Lecciones aprendidas, Colección Género No. 1, FUNDAUNGO.

-Arana, Rubí Esmeralda; Santacruz Giralt, María L. Opinión pública sobre el sistema político del país y la participación de la mujer en la política, Colección Género No.2, FUNDAUNGO.

-Fundación Arias para la Paz y el Desarrollo Humano. Un paso más hacia la igualdad real, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer.

-Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE). Alternativas para el Desarrollo, No.84 julio-agosto, 2003.

-Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU). Política Nacional de la Mujer, septiembre 1997.

-Navas, María Candelaria. Elementos para elevar la participación política de las Mujeres, ponencia, febrero 2005.

-Política Nacional de la Mujer, Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, septiembre 1997.

MUJERES Y TRABAJO DOMÉSTICO EN EL SALVADOR

Jeannette Urquilla Guzmán

“ El trabajo doméstico remunerado constituye una de las primeras ofertas laborales a las que recurren las mujeres, por lo que junto a las que laboran en el comercio informal y en la maquila, requieren al mas corto plazo de medidas pertinentes por parte del Ministerio de Trabajo”

Preámbulo

El trabajo doméstico es, desde tiempos remotos la forma más inobjetable de invisibilización de la mujer en Latinoamérica y, por consiguiente, en nuestro país.

“En la época colonial, según se ha investigado, una de las formas de explotación impuesta por las autoridades fue el repartimiento de hilazas, de hilados o algodón, lo que recaía directamente en las mujeres indígenas, a quienes se les obligaba en un principio a convertirlo en hebras para mechas de candela y, posteriormente, a producir un hilo delgado y apretado más apropiado para tejer. En un inicio se realizaba sólo un repartimiento por año, pero ya en el siglo XVII eran cuatro y el algodón se distribuía en todas las viviendas para que las mujeres indígenas lo procesaran, lo que significa que la explotación vino en aumento conforme se fue ampliando y diversificando la demanda del mercado internacional.

Por aquella carga laboral, las mujeres indígenas recibían una paga tan mísera como arbitraria, pero hubo algunos alcaldes y posteriormente

corregidores que impusieron la tarea de forma gratuita y su cumplimiento pasaba por la intimidación y el azote cuando había retrasos en la entrega del hilo, y eso independientemente de que la indígena recibiera paga o no. Tampoco importaba si las mujeres eran ancianas, viudas, enfermas o embarazadas, es decir que la carga laboral así como el castigo recaían en todas las mujeres por igual”.

Además de lo anterior, la tan sola presencia de españoles en estas tierras supuso un incremento en la carga del trabajo doméstico de las mujeres, pues se sabe que pasaron muchos años para que la corona española permitiera la llegada de mujeres peninsulares a sus colonias recién establecidas en el Nuevo Mundo. Y mientras aquella real prohibición estuvo vigente, fueron las mujeres indígenas las que debieron asumir la preparación de alimentos, el aseo de ropas y el cuidado de los sitios de alojamiento de las huéspedes extranjeras.

Tal como podrá inferirse, pese a los ideales liberales que habían sustentado la Carta Magna de la naciente república, durante esa época la mujer ya había sido reducida abiertamente al cubil

doméstico donde el hombre ejercería su dominio. No hubo, pues, desde los orígenes del Estado, un marco jurídico que abogara por la igualdad de condiciones laborales entre hombres y mujeres o, mejor dicho, que evitara el abuso del esclavismo disfrazado, como en realidad debería llamarse al trabajo doméstico, ya sea remunerado o no, dado que además de sojuzgarla individualmente también ha venido reproduciendo de manera implícita relaciones sociales de subordinación de las mujeres con respecto a los hombres, abriendo la brecha para que con frecuencia se vean afectadas por prácticas inhumanas como las agresiones físicas, psicológicas y sexuales.¹

Dilucidar la situación actual de las mujeres salvadoreñas que tienen atada su existencia a esta forma de trabajo precario, es uno de los propósitos de este artículo, lo que no sólo permitirá una aproximación al problema sino también establecer líneas de acción congruentes con el hecho de lograr el cumplimiento de los compromisos internacionales ratificados por el Estado salvadoreño y que se refieren, específicamente, a eliminar la discriminación contra las mujeres y la falta de equidad, entre otros.

Si bien el objetivo de este trabajo lo constituye el analizar las condiciones de trabajo de las mujeres en el servicio doméstico remunerado, no se puede ignorar que este tiene a la base factores socioculturales basados en el sexo, que han sustentado social e históricamente la asignación de roles productivos y reproductivos y que el trabajo doméstico precisamente ha sido considerado una extensión del trabajo reproductivo de las mujeres y por consiguiente poco valorado.

La legislación nacional y trabajo doméstico remunerado

A diferencia del proceso de conquista del derecho al voto de la mujer –que comenzó en la década del treinta del siglo pasado, pero que se concreta hasta en 1950–, la Constitución promulgada ese año solamente dejó en tinta los preceptos que se referían al trabajo de las mujeres, pues en la práctica no fueron aplicados o tuvieron poco o nulo cumplimiento.

En esa oportunidad en la Carta Magna, cuya redacción estuvo a cargo de intelectuales de avanzada, se llegó incluso a prohibir el trabajo de mujeres y menores de 18 años en condiciones insalubres o peligrosas e introdujo el descanso remunerado pre y post natal y el derecho a conservar el empleo. Es más, estableció la obligatoriedad del empleador o empleadora a mantener salas cunas y guarderías para los hijos e hijas de las empleadas. Mas todo ello, como es de suponer, no se cumplió inmediatamente ni había cumplido veinticinco años después, según una investigación realizada en 1976.

1 Ya en 1928, Alberto Masferrer, escribía: "(...) Las mujeres ricas han logrado ya, en parte, libertarse de la esclavitud del fogón, no sólo sin ninguna simplificación de su vida, sino complicando enormemente y cada vez más, el uso de la cocina y del comedor. Pero esto lo han hecho esclavizando a otras mujeres –sus cocineras y ayudantas– a quienes han reducido así a la más triste condición humana: a emplear toda su vida en aderezar y complicar más y más los manjares locos que anhela el apetito depravado de sus amos (y amas). Así se han emancipado ellas del horror del fogón; de quemarse los brazos; de tener las uñas negras y escoriadas; de irritarse los ojos y chamuscarse los cabellos; de estar siempre, ahumadas, engrasadas, sofocadas y con el humor agrio y el ánimo infernal. Pero si el feminismo ha de ser algo noble y eficiente, no se detendrá en ser una mezquina lucha de grupos, que liberta a unas pocas arruinando a las más. Si la emancipación de la mujer ha de significar algo en la historia, será la emancipación de todas las mujeres, aunque fuera al principio en una medida muy circunscrita, pero en camino de ser más amplia cada vez. No se trataría, así, de emancipar sólo a las ricas, sino a las pobres también; a la señorita de alta posición, sí; pero también a la lavandera, a la sirvienta, a la campesina, a la obrera, a la maestra, a todas (...)"

Y sobre el tema que nos ocupa, la autora del aludido estudio, señala: “Con respecto al trabajo doméstico que en la práctica es realizado por mujeres campesinas, que encuentran en esa forma una vía de acceso a las áreas urbanas, hay que reconocer que su regulación legal es incompleta, que los derechos que el Código de Trabajo le concede no se cumplen, la mayor parte de las veces por desconocimiento de los mismos; que hay una marcada resistencia a fijar salarios mínimos en esa materia no sólo de parte de los funcionarios encargados sino de las amas de casa, incluso mujeres quienes abogan por la igualdad ante la ley. Para muchas, esa igualdad llega hasta la puerta del área de servicio de sus casas. Se pregona en la calle, se comenta en la sala, pero no se habla de ella ni se practica en la cocina. La empleada doméstica está discriminada. Esta situación denigrante de servidumbre humana debe desaparecer, a ello contribuye el alto nivel de desempleo que permite aceptar condiciones de trabajo inadmisibles”².

Después, en 1956, al fundarse la Fraternidad de Mujeres Salvadoreñas, un organismo de clara oposición al régimen de José María Lemus, la situación de las trabajadoras domésticas vuelve a ser retomada en los estatutos de esta agrupación: “Que las mujeres que trabajan en los servicios domésticos tengan derecho a gozar de seguridad social y a ser protegidas por las leyes laborales”; asimismo, se planteaba: “Que las mujeres puedan asegurar el principio de “igual pago por igual trabajo” y que el Estado establezca guarderías infantiles”³. Pero pese a los esfuerzos realizados por sus integrantes, la discriminación y la desigualdad continuaron inmutables, tal como lo consignó el ya citado estudio de 1976.

El Código de Trabajo⁴ vigente dedica un capítulo completo al tema de trabajo doméstico, Art.76 el cual literalmente plantea: El contrato de trabajo para servicio doméstico puede celebrarse verbalmente. Si así fuere, el patrono estará obligado a extender, cada treinta días, a petición del trabajador, una constancia escrita en papel común y firmada por aquél, en la cual se 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 documento.

El Art. 77, establece que se entenderá por trabajadores del servicio doméstico a quienes se dedican en forma habitual y continua a las labores propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono. Al mismo tiempo excluye de este rubro a trabajadores del servicio doméstico que se dediquen a esas labores dentro de una empresa, industriales, comerciales, sociales y otras, quienes se regirán por las normas generales dispuestas en el Código.

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. En relación a horarios de trabajo y descanso en el Art 80 del mismo Código se lee: El trabajador del servicio doméstico no está sujeto a horario,

2 Cisneros A. Rosa Judith. Condición jurídica de la mujer salvadoreña, pp. 24-25.

3 Navas, María Candelaria. Sufragismo y feminismo en El Salvador, Revista Realidad y Reflexión, Universidad Francisco Gavidia, p. 84.

4 Mendoza Orantes, Ricardo. Recopilación de Leyes Laborales, actualizadas con sus reformas. El Salvador 2001.

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, además de un día de descanso remunerado cada semana acumulables hasta un 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 persona dedicada al servicio doméstico (Art.81) está obligada a prestar sus servicios en los días de asueto, siempre que así se lo pida el patrono. En tal caso tendrá derecho a un recargo del cien por ciento en su salario diario por el trabajo realizado en esos días. Los primeros días 30 días de trabajo son considerados de prueba, tiempo en el cual cualquiera de las partes puede dar por finalizado el contrato sin responsabilidad (Art. 82).

Las causas especiales de terminación del contrato sin responsabilidad para el patrono, de acuerdo al Art. 83, las siguientes:

- 1ª. Adolecer el trabajador de enfermedades infectocontagiosas, a menos que las hubiere adquirido en el lugar donde presta sus servicios, en cuyo caso procederá la suspensión del contrato.
- 2ª. Tener el trabajador vicios o malos hábitos que pongan en peligro o perjudiquen el orden doméstico o alteren la condición moral del hogar.
- 3ª. Por cometer el trabajador actos graves de infidelidad o insubordinación contra el patrono, su cónyuge, ascendientes o descendientes u otras

personas que habiten permanentemente en el hogar.

Respecto a las condiciones de salud de la trabajadora o trabajador el Código no plantea responsabilidad para el patrono, pero sí da el derecho en el Art. 79, para que éste pueda exigir a quien prestará los servicios antes de iniciar los servicios o cuando lo considere necesario los comprobantes de buena salud y la presentación del Documento de Identidad, cuando esté obligada/o a tenerla.

En otras palabras, el trabajo doméstico remunerado en nuestro país es de vieja data y desde su origen hasta la actualidad, no sólo 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. Por ejemplo, en el país la trabajadora doméstica no es afiliada al Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) ni a las administradoras de fondo de pensiones (AFP's), tampoco goza de vacaciones anuales ni días de asueto nacional y, generalmente, trabaja más de ocho horas diarias sin derecho a recibir pago por horas extras.

Y aunque la falta de cobertura de prestaciones laborales es generalizada, es decir, que el problema afecta a la mayoría de trabajadoras del servicio doméstico en el país, existen algunas excepciones que se desconocen debido a que las personas son inscritas como parte del personal de empresas que son propiedad del empleador o empleadora. Ese es el caso de Santos Ramírez, quien ha sido empleada doméstica durante toda su vida y que, a sus 33 años y con tres hijas, ha cotizado durante los dos últimos años en una AFP, gana \$162 mensuales y cotiza el 6.25% de

sus ingresos mientras que quienes la emplean aportan el 6.75% correspondiente.

Como bien lo consigna la nota periodística, “Santos es una de las pocas privilegiadas que, además de cotizar en una AFP, cuenta con seguro del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS)”⁵. Esta trabajadora, como otras poquísimas más, goza de ambas prestaciones debido a que ha sido inscrita en las planilla de una empresa que pertenece a la familia empleadora, un caso que sin duda cabe dentro de las excepciones, pero que dista mucho de convertirse en una regla.

La misma fuente detalla que después de siete años de funcionar la Superintendencia de Pensiones de El Salvador está trabajando en una alternativa para que trabajadores y trabajadoras agrícolas y del servicio doméstico, sean parte del nuevo Sistema de Ahorro para Pensiones (SAP), con la pretensión de darle cobertura a un aproximado de 118,669 personas que en El Salvador trabajan en el servicio doméstico, en su mayoría mujeres. El trabajo agrícola, en cambio, registra 465,740 personas (DIGESTYC, 2005).

Víctor Ramírez, el superintendente de pensiones, en esa oportunidad y al respecto, dijo: “A lo mejor se requiere de alguna reforma en las leyes para poder entrar en este rubro (...) Se van a estudiar alternativas para ver si es posible que ingresen; así, aquellos que puedan lo harán en condiciones especiales de acuerdo con su capacidad”.

Sin embargo, al igual como ocurrió con el ISSS, es posible que la mayoría de trabajadoras del servicio doméstico no logre incorporarse a las AFP's debido a que los salarios son demasiado

deprimidos y, para colmo, si se toma en cuenta que en muchos casos sólo la mujer es quien aporta ingresos para el sostén familiar. De hecho, un estudio realizado por la referida Superintendencia con una muestra de 408 mujeres que trabajan en el sector, reveló que un 51.2% no estaría en la disponibilidad de afiliarse en las condiciones salariales actuales, es decir con un salario de \$119 mensuales, aunque el estudio reveló que el promedio salarial es de \$154 por mes. En todo caso, ello significa que mientras se mantengan bajos salarios a nivel general, incluido el sector en cuestión, y en ausencia de una política laboral que garantice el cumplimiento de las leyes vigentes, las trabajadoras del servicio doméstico no sólo seguirán al margen de las prestaciones laborales sino también continuarán viviendo en condiciones de discriminación y desigualdad económica y social en contraposición al marco legal respectivo y a las aspiraciones implícitas en los Objetivos del Milenio y, específicamente, en aquellos que imponen el desafío de “Mejorar la salud materna” y “Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer”.

Hay que señalar, asimismo, que aunque es difícil cuantificar la relación existente entre bajo trabajo infantil y trabajo doméstico, la crítica situación económica de las mujeres trabajadoras en general y, particularmente de aquellas que laboran en el servicio doméstico, podría estar incidiendo en el alto índice de trabajo infantil, sobre todo, cuando se trata de mujeres solteras o jefas de hogar.

Un estudio dado a conocer recientemente, en abril de 2006, realizado por el Ministerio

5 Ver nota completa y testimonio en La Prensa Gráfica, edición correspondiente a lunes 20 de febrero de 2006, pp. 30-31.

de Trabajo y Previsión Social (MITRAB) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), reveló que en Centroamérica, Panamá y República Dominicana se registran cerca de 167,000 niñas y niños trabajadores y que de ésta cifra, 93 mil se encuentran laborando en las peores formas. Eso significa que la cifra promedio por país podría ser de 24 mil infantes, aproximadamente, lo que por supuesto constituye un elevado número de niñas y niños que año con años se ven afectados por la falta de escolaridad o la deserción.

Es más, dentro de esa cantidad promedio de menores trabajando, se ignora cuál es la proporción que labora en oficios domésticos, pues entre la población de bajos ingresos o en situación de extrema pobreza es frecuente que se "entregue" o envíe a las hijas menores de edad a trabajar en el servicio doméstico con el fin de incrementar los ingresos familiares. En estos casos, indudablemente se trata de menores de 18 años, es decir sin Documento Único de Identidad (DUI), y por lo tanto, aparte de los bajos salarios, susceptibles de sufrir maltrato, abuso o acoso sexual e incluso violación, pese al Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999. De hecho, el Estado salvadoreño autoriza el trabajo infantil a partir de los 14 años o sea a partir de la edad en que se supone ha completado la escolaridad obligatoria, algo que para una buena parte de la población infantil no deja de ser una ficción.

Sin mayor riesgo a equivocarnos, se puede afirmar que el trabajo doméstico en menores de edad es un círculo vicioso perfecto que inicia con una escolaridad obligatoria incompleta⁶ y que se

reinicia con las propias hijas o hijos, pues al no poder continuar con sus estudios debido a que debe trabajar 12 horas o más durante el día, cada joven o madre adolescente a la sazón, se verá obligada a permanecer en un empleo precario por el resto de su vida, lo que indudablemente impedirá a su descendencia el acceso a una escolaridad obligatoria completa al no poder cubrir los gastos educativos que se demanden. En otras palabras, las hijas de una mujer que labora en el servicio doméstico, con frecuencia heredan no sólo la actividad sino también una precaria forma de vida y/o viceversa.

En tal sentido, si los gobiernos en realidad tienen voluntad política para mejorar el acceso a la educación y buscar la autonomía de la mujer de acuerdo con los Objetivos del Milenio, un verdadero desafío constituye el mejoramiento a corto plazo de las condiciones laborales y sociales del conjunto de mujeres que trabajan en el servicio doméstico. Ahora bien, ¿se sabe realmente cuántas personas laboran en dicho sector?

Población ocupada en la rama de servicio doméstico

Al respecto se identifican dos fuentes oficiales, la EHPM-DIGESTYC y el RNPN con serias diferencias que nos llevan a plantear la necesidad de mejorar los registros existentes.

En el cuadro No.1 se presentan los datos relacionados con el empleo doméstico por edad,

6 Dos de cada diez mujeres, de acuerdo a datos de la Encuestas de Hogares y Propósitos Múltiples (2002) en edad de estudiar no lo hacen debido a que se les asignan labores domésticas.

CUADRO No. 1
HOGARES CON SERVICIO DOMESTICO

Edad	SEXO						TOTAL PAIS		
	FEMENINO			MASCULINO			URBANO	RURAL	TOTAL
	URBANO	RURAL	TOTAL	URBANO	RURAL	TOTAL			
10-14	499	1,070	1,569	51	51	499	1,121	1620
15-19	5,027	7,314	12,341	72	137	209	5,099	7,451	12,550
20-24	5,943	8,278	14,221	348	502	850	6,291	8,780	15,071
25-29	7,140	7,859	14,999	1,044	855	1,899	8,184	8,714	16,898
30-34	8,049	7,028	15,077	1,030	1,221	2,251	9,079	8,249	17,328
35-39	8,588	6,978	15,566	94	738	832	8,682	7,716	16,398
40-44	8,185	5,048	13,233	248	237	485	8,433	5,285	13,718
45-49	5,086	2,984	8,070	291	475	766	5,377	3,459	8,836
50-54	4,242	1,285	5,527	237	665	902	4,479	1,950	6,429
55-59	2,521	809	3,330	35	331	366	2,556	1,140	3,696
60-64	1,031	627	1,658	120	247	367	1,151	874	2,025
65-69	1,659	123	1,782	398	112	510	2,057	235	2,292
70 Y MAS	734	55	789	682	337	1,019	1,416	392	1,808
TOTAL	58,704	49,458	108,162	4,599	5,908	10,507	63,303	55,366	118,669

Fuente: Ministerio de Economía, Dirección General de Estadística y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2004

sexo y área geográfica, de los cuales el 90.29% corresponde a mano de obra femenina y el 9.71% a mano de obra masculina, cifra que llama la atención conociendo las practicas socialmente aceptadas en el país, por lo que queda la duda si en este dato están incluidos aquellos servicios de mantenimiento de casa, motoristas, cuántos de ellos realmente están empleados en actividades tradicionalmente conocidas como domésticas?

En cuanto al salario devengado en esta rama de actividad, este presenta una evidente brecha salarial entre mujeres y hombres, como puede observarse en el cuadro número 2, de \$67.24 a favor de los hombres en el área urbana y de \$33.49 en el área rural.

La mayoría de las mujeres (29.1%) empleadas en el trabajo doméstico, han aprobado de 1 a 3 años de estudio, seguidas por un 28.4% con

Zona	Total	Mujeres	Hombres
País	95.18	90.92	138.95
Urbano	99.79	94.76	162.99
Rural	89.93	86.38	119.87

Fuente: EHPM,2004

4 ó 6 años de estudio; 18.3% han cursado de 7 a 9 años de escolaridad; 5.7% tienen entre 10 y 12 años de estudio, mientras que un 18.5% no cuenta con ningún año de estudio aprobado (cuadro No. 3)

Para nuestra sorpresa, el Registro Nacional de Personas Naturales (RNPN), que debería tener datos fidedignos sobre las ocupaciones, oficios o profesiones desempeñados por la población salvadoreña, cuenta con información no muy útil para nuestros propósitos, pues aunque una persona declara la actividad desempeñada, dicha entidad estos no concuerdan con las categorías