

El Salvador

Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral



ORMUSA

<http://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/>

No.2

abril—junio 2022

URGE IMPLEMENTAR CONVENIOS Y NORMAS PARA ELIMINAR DESIGUALDAD LABORAL

El Salvador cuenta, desde 2021, con la Norma Técnica “Sistemas de Gestión de Igualdad de Género en el ámbito laboral”. Esta Norma insta a las organizaciones públicas o privadas a establecer un **Sistema de Gestión de Igualdad de Género**, que promueva la eliminación de las brechas de género y el aumento de la competitividad de las organizaciones.

En mayo de 2022, el país también ratificó 5 convenios de la OIT. El reto es lograr su implementación para mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras y principalmente de las mujeres.



Con el apoyo de



Asamblea de Cooperación por la Paz



ISCOD- País Valencià
Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo



Este sitio cuenta con el apoyo financiero del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania (BMZ), Iniciativa Cristiana Romero (ICR), Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP), Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo (AVCD), Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD), Agencia Valenciana de Cooperación al Desarrollo, Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF) y Fundación para una Sociedad Justa (FJS). Los Contenidos son de exclusiva responsabilidad de ORMUSA y las organizaciones integrantes de la REDCAM que los suscriben: AMES, CODEMUH y MEC y en ningún momento expresa el punto de vista de las organizaciones y agencias donantes.



Norma Técnica Salvadoreña, NTS 03.116.01:21, “Sistemas de Gestión de Igualdad de Género en el ámbito laboral”



Conversatorio: "Divulgación del Sistema de gestión para Igualdad en el ámbito laboral"

ORMUSA en coordinación con el Organismo Salvadoreño de Normalización (OSN), el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer - ISDEMU y PROESA, realizaron el conversatorio: "Divulgación del Sistema de gestión para la igualdad en el ámbito laboral" dirigido a empresas inversionistas.

La Norma Sistema de gestión para la igualdad en el ámbito laboral fue presentada por la directora ejecutiva del OSN, Yanira Colindres, afirmando que “Esta norma se convertirá en un éxito en la medida que las empresas e instituciones la utilicen como una herramienta estratégica de crecimiento comercial. También enfatizó que esta norma fue construida con la participación de diferentes entidades del sector público, privado, academia y organizaciones, entre ellas ORMUSA.

El objetivo de la norma es establecer los requisitos que debe cumplir una organización/empresa o institución para lograr un Sistema de Gestión de Igualdad de Género, que promueva la eliminación de las brechas de género y el aumento de la competitividad de las organizaciones, como resultado del mejoramiento de las condiciones laborales y la calidad del empleo desde la perspectiva de género.¹

Si bien esta Norma no tiene ninguna correspondencia con una Internacional, esta se aplica al ámbito laboral de organizaciones públicas o pri-

ENTIDADES PARTICIPANTES
AES El Salvador
Autoridad Marítima Portuaria (AMP)
Banco de Desarrollo de la República de El Salvador (BANDESAL)
Banco Hipotecario de El Salvador
Consejo Nacional de Calidad
Defensoría del Consumidor
DELSUR S.A DE C.V.
Fondo Social para la Vivienda
Fundación Empresarial para la Acción Social (FUNDEMÁS)
Industrias Sintéticas de Centroamérica S.A. (INSINCA)
Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU)
Ministerio de Economía (MINEC)
Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial
Ministerio de Relaciones Exteriores
Ministerio de Vivienda
Movimiento Salvadoreño de Mujeres (MSM)
ONU Mujeres El Salvador
Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA)
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
Registro Nacional de las Personas Naturales
TELEMOVIL EL SALVADOR, S.A. DE C.V.
Tribunal de Ética Gubernamental
Universidad de El Salvador (UES)
Universidad Francisco Gavidia (UFG)
Organismo Salvadoreño de Normalización (OSN)

1. OSN. <http://www.osn.gob.sv/nts-sistemas-gestion-igualdad-genero-ambito-laboral/>

vadas cualquiera que sea su ubicación, naturaleza jurídica, tamaño o actividad, y contempla la actuación de estas organizaciones con independencia del ámbito geográfico y funcional donde se realice.

Elementos que contiene esta Norma:

- ⇒ Provee principios y prácticas que permitan la integración e incorporación de la perspectiva de la Igualdad de Género en la organización, identificando y comunicándose con los grupos de interés para que las actividades de la organización contribuyan al desarrollo sostenible;
- ⇒ Permite planificar, ejecutar y realizar el seguimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Igualdad de Género en las diferentes actividades de la organización, estableciendo objetivos realistas y asumibles en cuanto al tiempo y a la dimensión de la organización;
- ⇒ Permite a los grupos de interés conocer si el Sistema de Gestión de Igualdad de Género de la organización se adecúa a los principios y criterios de esta norma.

La Norma define como **brechas de género** las diferencias existentes entre mujeres y hombres, en re-

lación con las oportunidades; con el acceso, uso y control de los recursos, así como, con el disfrute de los beneficios de la organización y de la sociedad en general. Las brechas se manifiestan en discriminaciones, desigualdades que limitan el ejercicio de los derechos humanos, el bienestar y desarrollo integral de las personas.²

En las publicaciones de la Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC, se constatan diferencias sustanciales entre hombres y mujeres en cuanto al acceso, permanencia y condiciones en el ámbito laboral.

Ejemplos de brechas de género existentes:

Tasa de participación laboral de las mujeres:

En El Salvador, la tasa de participación laboral de las mujeres históricamente ha sido significativamente inferior en relación a la de los hombres, manteniendo una tasa del 46% que indica desde 2014, una brecha promedio que ronda el 33% en relación a la tasa de participación de los hombres que se ha mantenido en el 80%. El mercado laboral salvadoreño presenta altos niveles de segregación ocupacional entre mujeres y hombres.³

Durante el conversatorio, Yanira Colindres resumió que la norma plantea los “requisitos que dicen cómo tenemos que organizar nuestro quehacer diario (Planificar), requisitos que orientan e indican las acciones a realizar como realmente hemos planificado (Implementación). También nos dicen cómo evaluar los impactos que vamos teniendo en su implementación (Seguimiento y evaluación), para lograr igualdad de género.”

2. OSN. <http://www.osn.gob.sv/nts-sistemas-gestion-igualdad-genero-ambito-laboral/>

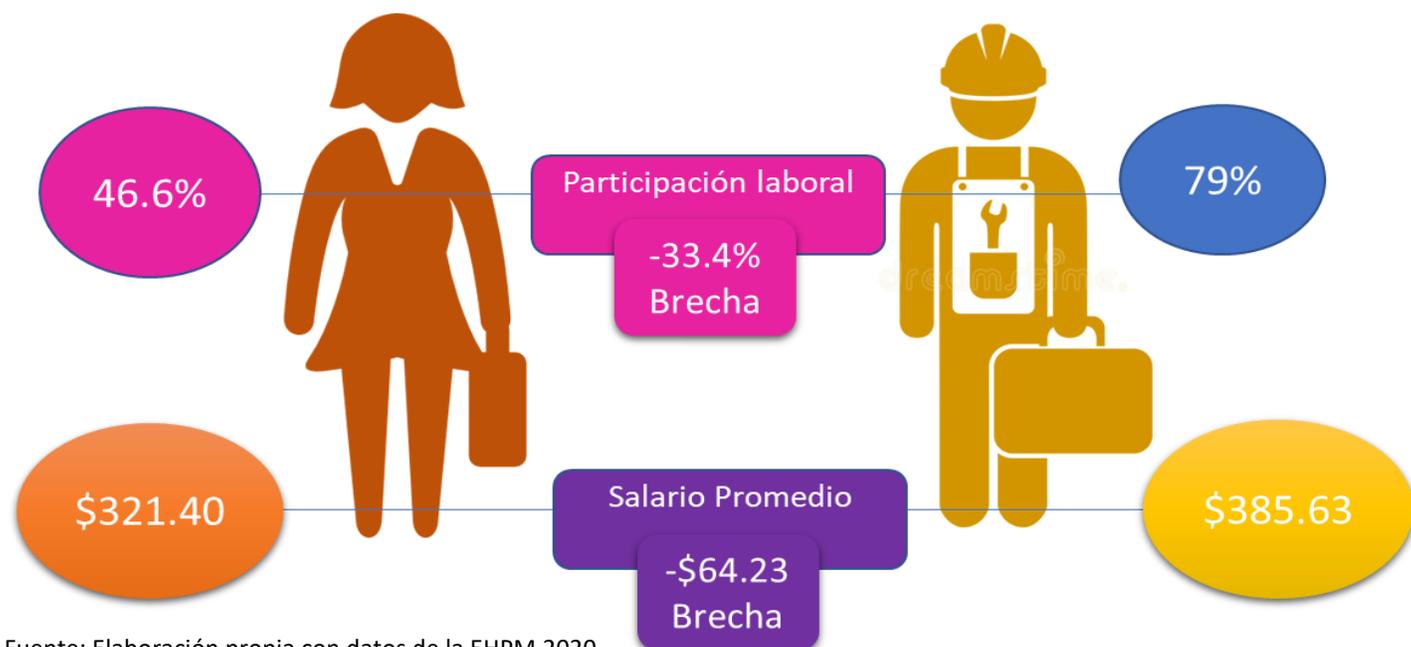
3. IBID.

En 2020, la participación laboral de las mujeres fue de 46.6% y la de los hombre de 79%, dando como resultados una brecha de 32.4 % (EHPM,2020).⁴

Brecha salarial:

Las mujeres ganan en promedio \$64.23 menos que los hombres. El salario promedio para los hombres es de \$385.63 y el de las mujeres de \$321.40. Esta brecha se incrementa en el área rural (Datos: DIGESTYC, 2020). Esto se debe en gran medida al trabajo no remunerado que realizan las mujeres (trabajo doméstico y de cuidados) lo que les deja menos horas para el trabajo remunerado y repercute a la hora de negociar los sueldos.

El Salvador. Brechas de género en la participación laboral y salario recibido



Fuente: Elaboración propia con datos de la EHPM,2020, DIGESTYC

Para la directora del Organismo Salvadoreño de Normalización (ONS), se debe destinar recursos necesarios para implementar esta Norma y sobre todo las acciones para reducir las brechas de género. “Las entidades deben ir priorizando, ya que tendrán que invertir aquellas que no están cumpliendo ni los requisitos mínimos, pero que a la larga esto permitirá a las empresas ser más competitivas”.

CONVENIOS DE LA OIT RATIFICADOS EN MAYO DE 2022, POR EL SALVADOR

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la organización Internacional del Trabajo (OIT) (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo. Los convenios (o protocolos), son tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros.

4. Dirección General de Estadísticas y Censos (DYGESTYC). 2020. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. Revisado en [Publicaciones - DIRECCION GENERAL DE ESTADISTICA Y CENSOS \(digestyc.gob.sv\)](http://publicaciones-direccion-general-de-estadistica-y-censos-digestyc.gob.sv)

Asamblea Legislativa salvadoreña ratificó en mayo 2022, cinco Convenios de la OIT⁵.



CONVENIO 102: SEGURIDAD SOCIAL MÍNIMA

Decreto Legislativo 382: Regula lo relativo a la asistencia médica (parte 11), a las prestaciones monetarias por enfermedad (parte 111), **por desempleo (parte IV)**, a las prestaciones de vejez (parte V) por accidente de trabajo y enfermedad profesional (parte VI) a las prestaciones familiares (parte VII), por maternidad (parte VIII) por invalidez (parte IX) y sobrevivientes (parte X).



CONVENIO 148: CONVENIO SOBRE EL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Decreto No. 383: Se refiere a la obligación del Estado de establecer condiciones que prevengan la contaminación, el ruido y las vibraciones en el ambiente de trabajo. Al mismo tiempo, establece condiciones de prevención ante tales riesgos (art. 3).



154: NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Decreto No. 381: Establece las condiciones para "lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva" (art. 2), en el ejercicio de las actividades sindicales, con implicación en la administración pública, y en las empresas privadas.



183: PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Decreto No. 384: La norma tiene aplicación en "todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan de formas atípicas de trabajo dependiente" (art. 2, núm. 1). Por otra parte, protege las condiciones de riesgo sanitario, de aquellas mujeres en condición de embarazo (art. 3); y abre la posibilidad de otorgar "licencia de maternidad", a aquellas empleadas que así lo requieran (art. 4).



190: VIOLENCIA Y ACOSO

Decreto Legislativo N° 385: El contenido regula la violencia o acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo en relación con el trabajo o como resultado del trabajo (art. 3). Se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales. Define a la "violencia y acoso" como "comportamientos y prácticas inaceptables"; y como "amenazas", que tanto el perjuicio "físico, económico o psicológico" que genere (art. 1).

Algunas especificidades de los Convenios ratificados:



Seguridad Social Mínima

**Convenio 102
Decreto 382**

Entre lo más relevante, regula **“prestaciones por desempleo”**, ya que otras como asistencia médica, prestaciones por enfermedad, de vejez, por accidente de trabajo o enfermedad profesional), ya *se encuentran desarrollados en la legislación del país*.

En la parte IV, establece que el Estado deberá garantizar a las personas -protegidas la concesión de prestaciones de desempleo (art. 19). Esta prestación puede durar todo el período de la contingencia o bien limitarse a: 13 semanas en un período de 12 meses en el caso de personas asalariadas; y 26 semanas en un período de 12 meses en el caso de "todos los residentes, cuyos recursos durante la contingencia no excedan los límites prescritos". La o el legislador debe definir el tipo de categoría que adoptará.



Medio Ambiente en el trabajo:

**Convenio 148
Decreto 383**

El art. 11 del Cconvenio indica que el estado de salud de las personastrabajadoras expuestas a riesgos profesionales debido a contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo debe ser objeto de vigilancia. Esta debe comprender un examen médico previo al empleo y exámenes periódicos. También señala la posibilidad de que el o la trabajadora sea trasladada a otro puesto de trabajo en virtud de los riesgos a los que se encuentra expuesta.

Según la especialista legal, Raquel Romero, de Arias Asociados⁶, la legislación interna ya regula los temas desarrollados en el tratado, específicamente en la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo y en la Ley del ISSS y sus reglamentos (148 y siguientes del Reglamento General; prestaciones por enfermedades profesionales y accidentes de trabajo) y en el Código de Trabajo.



Negociación Colectiva:

**Convenio 154
Decreto 381**

Art. 2: Define la negociación colectiva como “todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte y una organización o varias organizaciones de trabajadores por otra. Con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores , o C) Regular las relaciones entre empleadores y una o varias organización de trabajadores para lograr estos fines a la vez.

El Salvador ya había ratificado previamente los Convenios 98 (Aplicación de los principios de sindicación y de negociación colectiva) y 151 (Condiciones de trabajo en la Administración Pública) de la OIT, el Libro Segundo del Código de Trabajo regula lo relativo al “Derecho Colectivo del trabajo”. En el sector público es aplicable la Ley del Servicio Civil.

6. Tomado de la exposición de Raquel Romero, Arias y Asociados, durante el webinar “Ratificación de Convenios de la OIT”, organizado por la Cámara de comercio e Industria de El Salvador”, en junio 2022.

Algunas especificidades de los Convenios ratificados:



Convenio 183
Decreto 384

Protección de la maternidad:

Refiere que el Estado debe tomar acciones para evitar la exposición de mujeres lactantes o embarazadas a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.



Convenio 190 "Violencia y Acoso Decreto 385"

Ámbito temporal /espacial de aplicación:

El contenido regula la violencia o acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del trabajo (art. 3).

- a) En el lugar de trabajo: espacios públicos y privados, cuando son "un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, en las instalaciones sanitarias o de aseo y los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, inclusive las realizadas por medio de TIC; (Tecnologías de información y comunicación).
- e) En el alojamiento proporcionado por el empleador; y
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Responsabilidades de la patronal:

El art. 9 del convenio llama a los Estados a adoptar la legislación que exija al sector empleador a tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Ello comprende:

- A) Adoptar y aplicar, en consulta con las y los trabajadores y sus representantes, una **política del lugar del trabajo relativa a la violencia y el acoso:**
- B) Tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados en la gestión de la **seguridad y salud en el trabajo.**
- C) **Identificar los peligros y evaluar los riesgos** de violencia y acoso, y **adoptar medidas para prevenirlos y controlarlos, (...).**