

CIS-TEMAS

DE SEGURIDAD SOCIAL
EN EL SALVADOR

Horizonte Sindical N°1
2024



FEASIES
Diversa

En el marco del proyecto:

Diversidad en Movimiento.

Créditos:

Investigador:

Roberto Zaldaña, Coordinador de Áreas.

Aprobación:

Marta Zaldaña, Secretaria General de FEASIES.

**Equipo de Dirección de la Investigación
y Edición:**

Henry Martínez, Técnico LGBTI+.

Coordinación:

Roberto Zaldaña, Coordinador de Áreas.

Portada y Diagramación:

Miguel Vásquez, Diseñador Industrial.

Este documento puede reproducirse total o parcialmente, sin permiso expreso de FEASIES, siempre y cuando se dé crédito a la publicación y las copias se difundan sin fines lucrativos.

Referencia sugerida:

CIS-temas de Seguridad Social en el Salvador,
FEASIES, 2024.

San Salvador, Julio 2024



CONTENIDO

1. Contexto de la Seguridad Social en Centroamérica
2. Miradas LGBTQ+ a la seguridad social regional
3. ¿Qué son los sistemas de seguridad social y sus vinculaciones a la normativa nacional e internacional?
4. La seguridad social frente al futuro del trabajo y sus implicaciones a las personas LGBTIQ+
5. Conclusiones
6. Recomendaciones
7. Bibliografía

UNA MIRADA A LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL EN CENTROAMÉRICA

1. Contexto de la Seguridad Social en Centroamérica.

El desarrollo de los sistemas de protección social en el marco de las pensiones, no son hasta hoy los más adecuados e idóneos, en tanto implican una alta tasa de población laboral desprotegida, fuera del sistema, que no cotiza por estar excluida del marco de la formalidad laboral. Y en una base de impactos negativos hacia la población laboral dentro del marco de la economía desestructurada (informalidad) con afectación negativa hacia las mujeres que se desenvuelven en este ámbito. En cuanto a la formalidad—la vinculación de hombres y mujeres al salario mínimo, no ofrece alguna diferencia, sino por decisiones que afectan la vida familiar, tales como la crianza de hijos(as) que recae exclusivamente en las mujeres, que lidian con el trabajo productivo y reproductivo.

Esta situación aunada a los requisitos de pensión, como son la edad y el tiempo de servicio, define para las mujeres una pista de menor longitud (edad de retiro de 5 años menos con respecto a los hombres) y una dificultad para acumular tiempo de servicio mínimo por razones de embarazos, el cuidado y atención de los hijos(as) menores, adultos mayores, enfermos y discapacitados, lo que se vincula en muchos casos a las dificultades reales para conciliar las relaciones familiares con el trabajo (C156-OIT).

Los sistemas de pensión están trabajados y centrados en el pilar contributivo—personas trabajadoras que cotizan, y una alta población laboral que se debate en la obtención de ingresos para subsistir, con el trabajo por cuenta propia, independiente y dentro de la informalidad de la economía. Lo que presiona a las finanzas públicas a disponer de un pilar no contributivo, dado que significa obtener ingresos vía impuestos.

El asunto de los sistemas de seguridad social es que se limitan a salud—asistencia médico-hospitalaria, maternidad, prestaciones económicas por enfermedad, pensiones: invalidez, vejez y sobrevivencia y riesgos profesionales—accidentabilidad como resultado del trabajo. Por un lado, se ha pretendido en caso del sub sistema pensiones implementar una administración privada que rompa con los principios básicos de la seguridad social: la universalidad, la solidaridad generacional y salarial, y sigue estando sin un enfoque de género, al manifestarse en pro de población laboral con estatus de trabajo y salarios arriba del promedio, dentro de una economía de subsistencia y poco desarrollada; lo que hace reducida la cobertura de los sistemas a la mayoría de la población; y un bajo monto de pensión, inferior al mínimo de 40% de tasa de reemplazo .

En mucho implica el actual sistema privado de pensiones, que un alto número de personas trabajadoras cotizantes no alcanzan el ahorro suficiente para generar una pensión, correspondiendo a su entrega al cumplimiento de requisitos de edad y tiempo de servicio. Y en una afectación mayor en las mujeres por la situación del tiempo dividido para el cuidado y atención de hijos(as).

Al asunto de la exclusión de la protección social a personas trabajadoras de la diversidad, no hay claridad en los datos e información dentro de la administración del trabajo (ventanilla lgtbi) para el tratamiento de casos dentro de la conciliación e inspección laboral u otros aspectos negativos e incumplimiento de derechos individuales y colectivos; y la información de las propias empresas para conocer aspectos vinculados con la población laboral de la diversidad. Lo que se manifiesta son una clara discriminación de parte del empleador y trabajadores(as) dentro de las relaciones de producción; lo que puede llevar a exclusión, malos tratos, burlas, incomodidades personales, acosos laborales—aunque pueden existir y aplicarse políticas propias de la empresa que manifiestan una lógica y directriz procedimental para evitar marginaciones, exclusiones y tratamiento laboral sin equidad e igualdad laboral a este grupo identificado con diferencias resultado de la diversidad u orientación sexual.

No está claramente fundamentado el asunto de posibles sesgos en la contratación, y tratamiento igualitario para este tipo de personas, y se desconoce en mucho los asientos de quejas, demandas laborales ante la administración del trabajo, así como instancias que aborden la naturaleza de este tipo de quejas o demandas.

En cuanto a derechos a salud y/o pensión para parejas heterosexuales, está claramente obstaculizado por la legislación que toma a la pareja heterosexual (hombre-mujer) con el calificativo de conyuge o compañera de vida; en un marco restringido para un debate sobre posibles reformas y cambios en la concepción sobre la pareja homosexual, con iguales derechos a la heterosexualidad; y, no se establecen beneficios iguales para este tipo de personas y relación de pareja; al respecto hay una clara prohibición a la identificación de la persona beneficiaria inscrita o registrada del mismo sexo, para atención de salud y/o el otorgamiento o cesión de beneficios por eventos de vejez y sobrevivencia, de la persona cotizante a los sistemas. En concreto no puede todavía en virtud de la ley y reglamentos, del ISSS o el sistema de ahorro para pensiones aceptar la relación de pareja homosexual y, dejar claramente otorgados y cedidos los derechos como pareja en esa calidad.

Con respecto a la forma como deben ser instalados o modificados los sistemas de protección social en una sociedad, responde a un sistema tripartito: trabajador, empresario y gobierno; y poder así llevar una práctica de diálogo social para que el sistema de seguridad social funcione en ese sentido y con ese derecho; no obstante, en el caso de la salud y pensiones los gobiernos han dejado de participar, pero conservando su posición en la administración institucional, no así en el sistema de pensiones que ha quedado con administración plenamente privada, dejando a las personas trabajadoras sin mayor representatividad y fuerza para mejorar dichos derechos.

Actualmente los sistemas de seguridad social no recogen todo el Convenio 102, en su diferente cobertura—faltando el seguro de desempleo y las prestaciones económicas para cubrir necesidades familiares; el convenio es flexible al requerir a los estados que apliquen al menos tres de las ramas que pretende cubrir, e ir gradualmente cubriendo las restantes ramas de protección social.

Además, el monto mínimo de pensión para la persona cotizante con salarios arriba del mínimo y mayores, no alcanza el 40% como mínimo que el convenio contiene.

En caso del C156, en tanto que pretende como objetivo crear la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares y entre estos y aquellas personas sin esas responsabilidades. El convenio intenta proteger a las personas que quieren reintegrarse en el mercado de trabajo tras una ausencia debida a responsabilidades familiares.

Es aún muy frágil el apoyo institucional (público), su contexto y aplicación efectiva para personas trabajadoras en sus responsabilidades familiares (especialmente, mediante servicios de ayuda en el hogar y de cuidados a domicilio) y para promover que el hombre y la mujer (CIS) compartan estas responsabilidades. Esto afecta directamente y tiene un claro sesgo de género, no hay corresponsabilidad del hombre; y, la producción de bienes y servicios sigue siendo preponderante para no otorgar equidad, ni conciliar para este tipo de trabajadores sus responsabilidades familiares, facilitando la reducción y flexibilización de la organización del tiempo de trabajo.

Conclusiones

Los sistemas de salud y previsión social (pensiones) no manifiestan una clara perspectiva de género. Las empresas en los efectos de las relaciones sociales de producción se comportan con claras señales de evasión—no tiene una aplicación efectiva el C156 y/o elusión en ciertas ocasiones pero sin informar plenamente de alguna política de la empresa para concesiones y/o permisos para atender la situación familiar específica y en materia de género. Y se dan tratamientos discriminatorios para aquellas personas trabajadoras que requieren cumplir actividades de cuidado, atención a personas adultas mayores, discapacitados y/o enfermos, chocando con la exigencia a producir determinadas metas de trabajo.

Hay una fuerte ausencia de políticas públicas que lleven a un régimen de bienestar. Sigue siendo débil una inspección laboral in situ, para este tipo de situaciones laborales e igual no hay una ventanilla única para aceptar, resolver quejas y demandas en este marco de afectación sobre todo a mujeres trabajadoras.

No se tiene una efectiva integración para alcanzar la universalidad (cobertura alta) del sistema contributivo con el no contributivo, que ha dejado de disponer de la fuerza financiera y política para garantizar un sistema de pensión universal (no contributivo) para personas en municipios pobres y adultos mayores de 70 años. Hay problemas en la tributación y endeudamiento; como son también la situación del empleo muy precario y poco, y su repercusión en la recaudación tributaria.

Los sistemas de protección social, no son propensos a dar beneficios o incluir a poblaciones estructuralmente excluidas y en condiciones de vulnerabilidad: LGBTI, edad (vejez), género y otras poblaciones como rurales y migrantes.

Es difícil entender en la política pública una clara organización de los cuidados, no se tiene aprobado el C189, como tampoco hay una práctica y legislación consecuente con la instalación de guarderías y espacios de cuidado y desarrollo infantil, que refuercen la base para el sistema de protección social fortaleciendo la corresponsabilidad y el trabajo decente. Así como su reconocimiento, distribución y reducción de los cuidados y su clara relación con el trabajo.

Debe trabajarse por establecer en la legislación y en la práctica laboral cotidiana, que todas las personas trabajadoras y las que buscan trabajo tienen derecho a que se les trate en igualdad de condiciones, independientemente de las características propias como persona y ajenas a su capacidad de desempeñar el trabajo o resultado de su orientación sexual.

2. Miradas LGBTQ+ a la seguridad social regional

La seguridad social en Centroamérica es un talón de Aquiles para los sectores convocantes de la OIT dado que en los últimos años el empleo formal se ha visto reducido en grandes porcentajes en los cuatro países y tampoco se puede caer en la categoría de considerar el actual empleo formal que cotiza a la seguridad social como trabajo decente.

Este apartado no busca generar ni construir un análisis situacional de la seguridad social en Centroamérica, pero sí busca realizar una fotografía rápida desde una mirada LGBTQ+ a estos sistemas que hoy por hoy no solo representan enormes desafíos para los Estados, sino para todas aquellas personas que buscan ingresar y permanecer cubiertas por la seguridad social.

En este apartado el cual llamaremos la fotografía LGBTQ+ a la seguridad social se responde estas grandes interrogantes:

- ¿Qué son los sistemas de seguridad social y sus vinculaciones a la normativa nacional e internacional?
- ¿Quiénes, como, cuando y bajo qué mirada son diseñados los sistemas ¿a quiénes responden?
- ¿Es la seguridad social un derecho sociolaboral incompleto u casi inexistente para las personas LGBTQ+ en Centroamérica?
- ¿Qué hacen los mandantes de la OIT frente a la seguridad social para personas LGBTQ+?

Para iniciar este análisis hay que tomar en cuenta aspectos normativos en los cuatro países, actualmente la siguiente tabla nos refleja a nivel de los mandantes de la OIT la poca responsabilidad regional que hay en materia de seguridad social por la ausencia de una normativa internacional mínima ratificada para ello, solo Honduras desde el año 2012 cuenta con el Convenio 102 ratificado, eso no exime que en los cuatro países existen leyes nacionales que regulan la seguridad social e instituciones responsables de implementar dichas normativas, uno de los aspectos más importantes destacados es que en los cuatro países la seguridad social es implementada tripartitamente.

ACTUALES CONVENIOS RATIFICADOS EN CENTROAMERICA VINCULADOS A PERSPECTIVAS DE SEGURIDAD SOCIAL

Convenio	Guatemala	Honduras	Nicaragua	El Salvador
Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), (núm. 102)	X	Ratificado en 2012	X	Ratificado en Mayo de 2022
Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (156)	Ratificado en 1994	X	X	Ratificado en 2000
Convenio sobre la violencia y el acoso, (núm. 190)	X	X	X	Ratificado en Mayo de 2022

Al mismo tiempo Guatemala y El Salvador han ratificado el Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares.

3. ¿Que son los sistemas de seguridad social y sus vinculaciones a la normativa nacional e internacional?

Desde los mandantes de la OIT se entiende que la **“seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia”**¹. Esto la convierte en un derecho fundamental mismo reconocido por la ONU a nivel mundial, aunque antes de la pandemia COVID-19 los porcentajes de personas trabajadoras cotizantes eran sumamente bajos esta pandemia genero una afectación directa en estos bajos niveles de cobertura de seguridad social. Al mismo tiempo la OIT ha garantizado que este derecho básico fundamental se encuentre vertebrado en múltiples instrumentos tales como Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), y en la Recomendación sobre la Seguridad de los medios de vida, 1944 (Núm. 67). Este derecho está confirmado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, y en el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.

Las Normas de la OIT relativas a las políticas de extensión de la seguridad social incluyen entre otros los siguientes:

- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)
- Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118)
- Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (Cuadro I, Lista de Enfermedades profesionales, Enmendado en 1980) (núm. 121)

1. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf

- Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128)
- Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130)
- Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157)
- Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168)
- Convenio sobre la protección de la maternidad (Revisado), 2000 (núm. 183)

En 2001, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Resolución y Conclusiones Relativas a la Seguridad Social. Este conjunto de normas y herramientas jurídicas/políticas de protección a los derechos humanos han sido y siguen siendo claves para paliar la crisis mundial de los sistemas de seguridad social y la crisis de acceso y permanencia de las personas trabajadoras en los mismos sistemas que fueron diseñados por mujeres y hombres estos con mayor énfasis en representación de los mandantes de la OIT y fueron diseñados desde y para Hombres y Mujeres Cisgénero y he ahí donde partiremos de un análisis no binario a la seguridad social como un derecho fundamental para todas las personas trabajadoras desde una mirada no binaria y desde una perspectiva de diversidad sexual y genérica al mismo tiempo abordar las disidencias sexuales.

¿Quienes, como, cuando y bajo que mirada son diseñados los sistemas ¿a quienes responden?²

La seguridad social responde a ciertos intereses, uno de sus máximos es la protección de todas las personas trabajadoras, pero cuales personas y como es un aspecto urgente de abordar.

A nivel internacional y nacional los sistemas de seguridad social son elementos que son impulsados de manera tripartita es decir por los gobiernos, sindicatos y empleadores, y que tradicionalmente comparten un imaginario colectivo de la idea de familia:



La mirada existente cuando se adoptan las normas mencionadas, de una familia nuclear "Normal"; basada en que un hombre Cis, proveedor y heterosexual insertado más comúnmente en el mercado de trabajo formal, que cotiza a la seguridad social; y la Mujer Cis pensada como una beneficiaria subordinada dentro del sistema a la relación laboral formal del conyugue; al mismo tiempo encargada de labor de cuidado y el trabajo del hogar no remunerado.

2. Construido a partir de análisis propio – Consultor

Así que se puede los sistemas y las mismas instituciones de seguridad social responden a un CIS-TEMA³ (Diseñado para personas heteronormadas):

Para entender el CIS-TEMA es importante destacar que en los últimos años ha empezado a circular el término "cisgénero" en los debates y estudios sobre la diversidad sexual y de género. ¿Qué significados tiene y para qué se usa?

En los últimos años una sopa de letras y términos se ha tomado el mundo de la lucha por la igualdad. Académicos y activistas usan con fluidez prefijos, acrónimos y palabras que muchas personas no logran comprender. La desinformación es generalizada y la confusión impera incluso entre aquellos que demuestran compromiso y simpatía por el reconocimiento igualitario de los derechos de las personas con identidad de género y orientación sexual diversa. Esta falta de claridad es grave pues apunta a una brecha entre activistas y académicos, y la sociedad que pretende transformar para bien. Parte del problema se debe a la rapidez con la que aparecen expresiones nuevas o caen en desgracia formas que hasta pocos años eran las más usadas y conocidas.

Sin embargo, que las palabras nazcan, crezcan, se reproduzcan y mueran con rapidez no significa que carezcan de sentido o importancia. De hecho, uno de los ejes del movimiento por la igualdad es resaltar que las palabras sí importan, y mucho, y que las buenas intenciones de un hablante no las despojan de su carácter ofensivo o denigrante.

Más aún, en varias ocasiones se ha señalado cómo el lenguaje que los medios masivos de comunicación usan con frecuencia para hablar de las personas con identidades de género y sexualidades diversas tiene serias consecuencias sociales, aun cuando las intenciones manifiestas del artículo sean las de "reportar objetivamente" un evento, contar una historia o, incluso, apoyar dar acceso a derechos como la seguridad social abordada en este análisis.

Con esta idea ya hemos escrito definiciones cortas que pueden contribuir a entender mejor términos como trans, transexual, transgénero y travesti. Sin embargo, hablar de personas "transgénero" sin hablar de "cisgénero" es como hablar de "homosexualidad" sin mencionar la "heterosexualidad". Es más, a pesar de que casi nadie conoce la palabra "cisgénero", la gran mayoría de personas en el mundo podrían ser clasificadas de esta manera. La palabra "transgénero" resulta de la mezcla de la partícula latina "trans" que significa "del otro lado de" y la palabra "género". El género se refiere a las expectativas sociales, históricas, raciales y culturales que determinan el papel que los cuerpos tienen en una sociedad determinada en un contexto histórico específico.

En otras palabras, el género es un complejo sistema de jerarquías sociales constituido por las características que le damos a un cuerpo una vez éste ha sido clasificado como "femenino" o "masculino".

3. Sistema termino de creación propia derivado del Termino CIS que se refiere a la personas Heterosexuales.

El prefijo "cis" también proveniente del latín, significa "del lado de". Si usted es una persona cuya identidad de género está alineada con el sexo que le asignaron al nacer, usted es una persona "cisgénero". El término se empezó a usar en círculos académicos estadounidenses en la década de los noventa y en los últimos años se ha extendido pues tiene la ventaja de despatologizar la diferencia. Con mucha frecuencia escuchamos o leemos diferentes versiones de "no es una mujer de verdad, es un travesti", "es impresionante, parece una mujer, pero es hombre" o "es increíble que tenga tanta barba y una voz tan gruesa cuando en realidad es mujer". Estas expresiones señalan que ideológica, cultural y gramaticalmente la partícula "trans" degrada la categoría "mujer" u "hombre".

Hablar tanto de "hombres y mujeres cisgénero" como de "hombres y mujeres transgénero" es un pequeño paso para empezar a combatir estos arraigados prejuicios socioculturales. Permite igualar el terreno ideológico de los términos al resaltar que hay, al menos, dos tipos de hombres y mujeres y que las personas trans son tan hombres o tan mujeres como sus homónimos cis.

Hablar tanto de "hombres y mujeres cisgénero" como de "hombres y mujeres transgénero" es un pequeño paso para empezar a combatir estos arraigados prejuicios socioculturales. Permite igualar el terreno ideológico de los términos al resaltar que hay, al menos, dos tipos de hombres y mujeres y que las personas trans son tan hombres o tan mujeres como sus homónimos cis.

Al reconocernos como cisgénero visibilizamos el hecho de que también nosotros tenemos una relación identitaria entre género y sexo, pero que ésta, por ser la más frecuente, no es la única posible ni implica superioridad moral o normalidad.

Aunque puede parecer innecesario agregar un término más al ya de por sí complejo vocabulario y alfabeto de la diversidad sexual y de género, la palabra es importante si tenemos en cuenta el principio básico de que lo que no se nombra no existe.

Con este breve análisis podemos dar paso a entender porque los sistemas de Seguridad social son SISTEMAS- y responden a un solo modelo de familia (Nuclear) y socialmente correcta y aceptada.

Un ejemplo de estos sistemas en Latinoamérica de manera sencilla son sus logotipos de referencia a la familia nuclear:



ESTA ES LA IMAGEN DE ENTRADA A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LATINOAMERICA

El CIS-TEMA⁴ de seguridad social en Centroamérica son totalmente binarios y requieren de un gran salto de apertura a sus propias bases que lo sostienen porque no es un tema nuevo, no son nuevas realidad ni nuevas personas ni modelos de familia que ha surgido, con esto se expresa que estos modelos de familias disidentes de la familia nuclear son familias y deberían replantear el CIS-TEMA al que son obligados a cotizar.

Para finalizar este breve análisis es importante reconocer que los modelos de familia están en contante transformación y que los mismos fenómenos sociales que un país o sociedad determinada vive o le afectan generan multiplex modelos o formas de ser familia:



Para esta mirada LGBTIQ+ cuales son en verdad los grandes retos de la seguridad social:

- Promover desde los demandantes de la OIT una transformación del CIS-TEMA a SISTEMA.
- Donde todas las personas puedan sentirse bienvenidas dentro de la seguridad social siendo cotizantes u beneficiarias.
- Promover políticas de equidad directas para los modelos de familia socialmente excluidos, hay una deuda histórica acumulada que no puede esperar mas por dar los primeros pasos.
- Las empresas juegan un papel determinante en dar los primeros pasos no solo desde la seguridad social si no también desde sus propias políticas de cuidado a las personas colaboradas en su producción en generar acciones que reconozcan estos modelos de familia más allá de la normativa y saber manejar que la costumbre de empresa puede ser un pilar fundamental para abordar y cuidar a las personas trabajadoras LGBTIQ+.
- La crisis eminente de la seguridad social, esta misma ahora es un factor en cuidados intensivos, cada día hay menos personas con seguridad social quizás también es resultado de que los modelos económicos están en declive y en convulsión constantemente y quizás el CIS-TEMA se esta volviendo un sujeto a deconstruir urgentemente.

4. Cis-tema palabra construida de análisis propio partiendo del término Cisgénero.

4. LA SEGURIDAD SOCIAL FRENTE AL FUTURO DEL TRABAJO Y SUS IMPLICACIONES A LAS PERSONAS LGBTIQ+

Análisis piloto · Realidades LGBTI sobre seguridad social (Resultados de una encuesta de ámbito nacional)

La metodología utilizada en esta radiografía está basada en (Sampieri, 2014)⁵. El proceso de recolección de información fue realizado entre enero y febrero de 2022, valiéndose de un diseño mixto y concurrente en el que los datos cuantitativos han explorado efectos específicos de la población LGBTIQ+ y los cualitativos complementan con las vivencias de los sujetos de estudio. De esta manera, se espera proporcionar una visión más amplia del fenómeno estudiado en estos países.

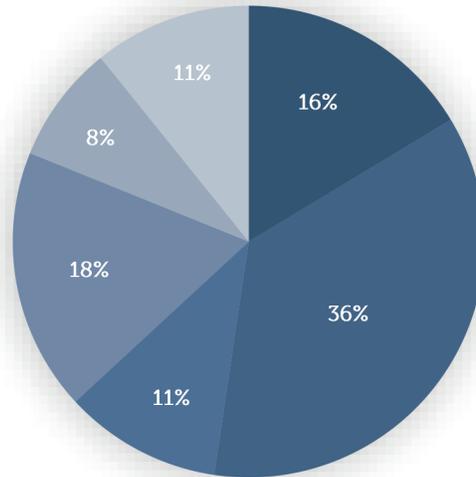
Para la porción cualitativa del estudio, las técnicas empleadas fueron el grupo focal y la entrevista semi estructurada. La unidad de análisis en este caso fueron personas que se identifican como lesbianas, gays, bisexuales, transgénero/transexuales (LGBTIQ+) y que son referentes por su trabajo como defensoras de derechos humanos de la diversidad sexo genérica en Guatemala, Honduras y Nicaragua. Para poder participar de las actividades las personas invitadas suscribieron un consentimiento informado a través del cual conocieron sus derechos y los términos éticos de su participación en la investigación. Los grupos focales y las entrevistas tuvieron lugar de forma virtual e involucraron a 30 personas según el siguiente detalle:

- I. 5 participantes de Nicaragua, 5 participantes de Guatemala y 5 participantes de Honduras;
- II. 2 hombres trans, 4 mujeres trans, 4 hombres cisgénero gays, 5 mujeres cisgénero lesbianas y una persona queer.

Para la porción cuantitativa, se levantó información primaria a través de una encuesta en línea y a personas LGBTIQ+ de Centroamérica (4 países). Debido a que no se cuenta con un censo que refleje la distribución demográfica de personas LGBTIQ+ en Centroamérica, se optó por considerar un universo con tendencia al infinito. Al aplicar la fórmula de muestras para poblaciones infinitas con un 5% de margen de error y un 90% de nivel de confianza, se determinó que el número mínimo de individuos a encuestar era de 526, empero las personas que respondieron a la encuesta fueron 556. Así mismo, se hizo lo posible para mantener la representatividad por origen geográfico, orientación sexual e identidad de género, no obstante, los obstáculos planteados por el contexto actual de pandemia dificultaron cumplir con las metas iniciales. La Tabla 2 resume la participación final obtenida durante la encuesta. También es necesario aclarar que, al haberse empleado la técnica de muestreo por bola de nieve, los resultados obtenidos deben considerarse exploratorios y su generalización a toda la población LGBTIQ+ de Centroamérica no es estrictamente significativa. A pesar de esto, los datos acá presentados sirven como bosquejo para perfilar la temática abordada.

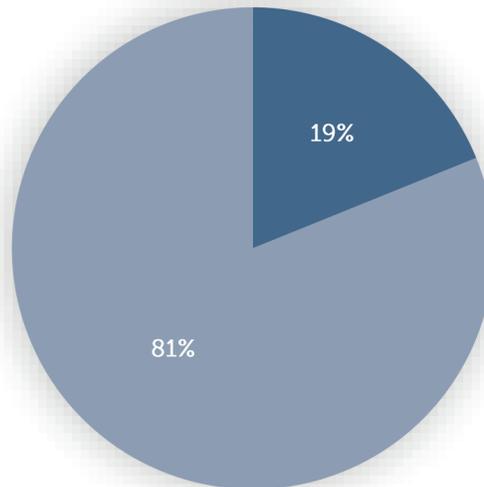
5. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Gráfico 1 · Orientaciones e Identidades de Género encuestadas
Orientaciones e identidades genericas



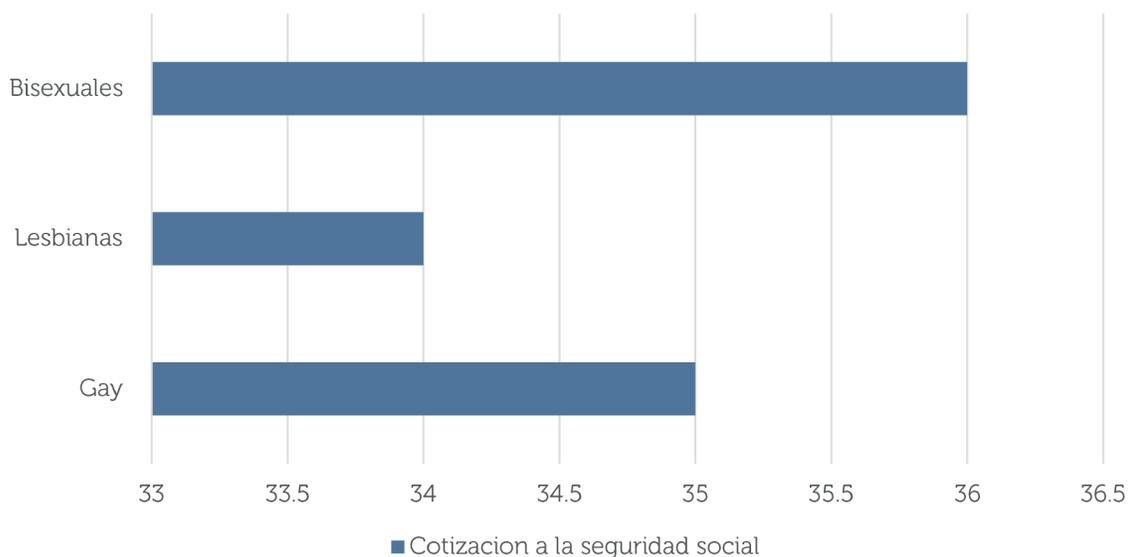
■ Lesbianas ■ Gay ■ Hombres Trans ■ Mujer Trans ■ No binarias ■ Bisexuales

Gráfico 2 · Carcaterización de Empleo con Seguridad Social
Cobertura de Seguridad social LGBTI



■ Si cuenta con Seguridad social ■ No cuenta con Seguridad Social

**Gráfico 3 · ¿Quiénes cotizan del 19%?
Cotización a la seguridad social**



Al momento de la encuesta de las 556 personas LGBTIQ+ se encontraron 105 personas que cotizan actualmente a un sistema de seguridad social de ellas las que actualmente cotizan mas aun sistema de seguridad son las personas bisexuales 36, Hombres cis gay 35 y mujeres cis lesbianas 34.

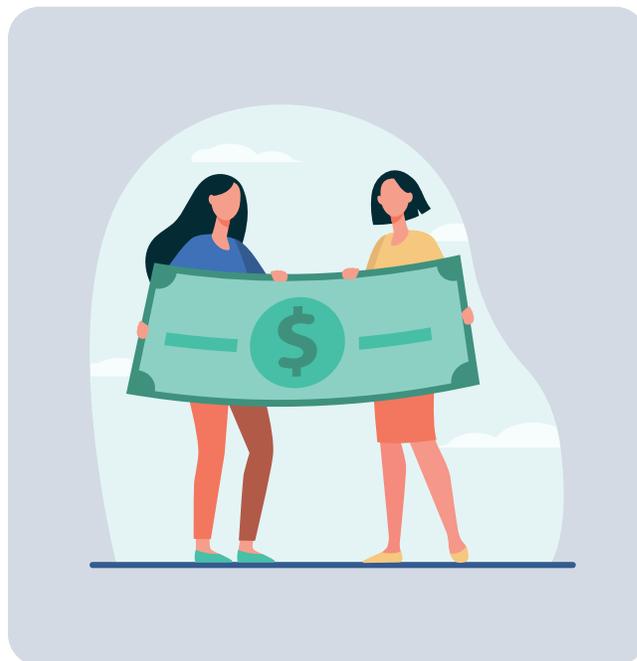


HALLAZGOS URGENTES DE ABORDAJE⁶

SOBRE SALARIO

De las personas LGBTIQ encuestadas el 81 % se encuentra trabajando sin cobertura de seguridad social al mismo tiempo se identifican los siguientes hallazgos:

- De este 81% un 78% percibe un salario igual o menor a 288 UDS mensuales
- El 80% de las personas trans perciben menos de 200 USD y la gran mayoría un 80% realiza trabajo sexual.
- El 93.5 % de las personas encuestadas no rompen la línea de pobreza por el nivel de ingresos obtenidos.
- Existe un 15% de personas LGBTIQ+ que obtienen ingresos inferiores a 3 USD.



SOBRE PENSIONES

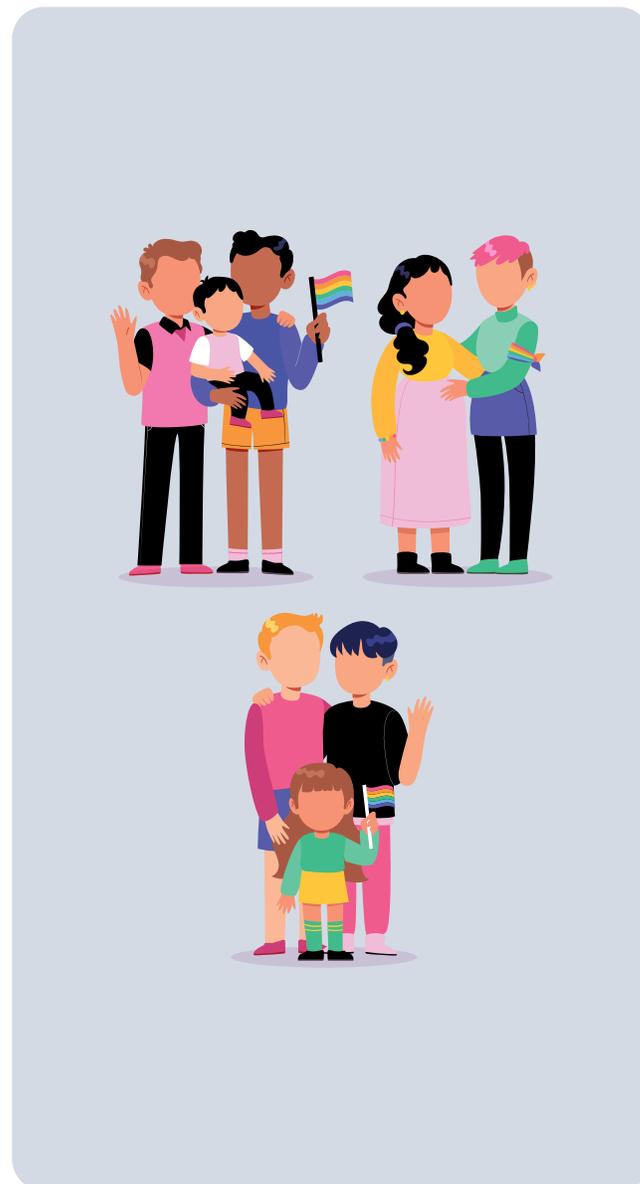
- Solo un 19% cotiza a la seguridad social y con mayor énfasis personas Bisexuales.
- De el 19% solo el 1% considera que cumplirá los requisitos jurídicos para jubilarse.
- De 556 personas solo 1 persona considera que podrá tener una pensión relativamente digna en Centroamérica.
- 552 personas tienen preocupación sobre si podrá recibir pensión por viudez o dejar protegida a su pareja.
- Puede Considerarse que aproximadamente de cada 1000 personas que se jubilan el 1% es una persona LGBTI.
- En los últimos 20 años no hay registro de una persona trans que tenga una pensión.



6. Elaborados en base a resultados de encuestas, revisión de documentación oficial e investigaciones exploratorias en la región en temas LGBTIQ

SOBRE ACCESO DE CÓNYUGES/PAREJA A BENEFICIOS DE SEGURIDAD SOCIAL

- El 100% del (19%) que cotiza a la seguridad social no ha podido registrar como beneficiario a su pareja.
- De las 556 personas 200 están afiliadas y pagan cuota a un sindicato 0% ha recibido una prestación social para sus parejas.
- El 100 % de personas LGBTIQ+ que participan en un sindicato su pareja no es reconocida a nivel de prestaciones que el sindicato promueva en plataformas, acuerdos bipartitos u contratación colectiva.
- No se encontraron recomendaciones, acuerdos u lineamientos en temas de conyugues LGBTIQ+ a nivel de organismos sindicales internacionales.
- Para el proceso de consulta se revisaron como muestra 10 contratos colectivos de cada país participante del proceso, al finalizar el proceso de documentación de la muestra de 40 contratos colectivos 0% de estos retoma las familias no binarias o no heterosexuales.



5. CONCLUSIONES

1. La relación trabajo, derechos, sindicato y LGBTI es un análisis no explorado y que contiene muchas sinergias que pueden ser abordadas integralmente por el gobierno, sindicatos y empleadores.
2. Que el acceso a la seguridad social en énfasis salud y pensiones son casi nulas y que muestran una total preocupación y que necesitan urgentemente una intervención de varios sectores para plantear posibles soluciones.
3. La falta de generación y promoción de empleo para la LGBTI siguen siendo una debilidad para el mercado de trabajo de los países analizados.
4. Al no contar con estadísticas institucionales sobre empleo y LGBTI; posicionar el tema se vuelve un poco más difícil de visibilizar.
5. No se generan espacios de sensibilización y formación sobre diversidad, inclusión y no discriminación en el mundo del trabajo y sindical .
6. No existen convenios ni espacios de articulación entre organizaciones sindicales y organizaciones de la comunidad LGBTI para abordar la realidad laboral.
7. La poca promoción de convenios interinstitucionales para abordar la problemática de empleo, entre organizaciones sindicales y organizaciones de la comunidad LGTBI.
8. Teniendo en cuenta una falta de eficacia en el acceso a la justicia, investigación y visibilización de la problemática, la comunidad LGBTI ha impulsado acciones grandes a nivel nacional e internacional para visibilizar los múltiples problemas que enfrentan al acceder a una vida digna como el resto de la población.
9. El CIS-TEMA es el problema mas grande que se plantea como barrera de la seguridad social.

6. RECOMENDACIONES

- La promoción y ratificación del convenio 102 de la Organización internacional del trabajo, así como la promoción de la recomendación N° 200 de este mismo organismo.
- La generación de reformas estatutarias en las organizaciones sindicales que permitan a un secretario determinado abordar y trabajar con la comunidad LGBTI organizada o no con el sindicato.
- La construcción de un observatorio sindical sobre empleo y LGBTI que pueda visibilizar por medio de estadísticas la realidad laboral que enfrentan las personas miembros de esta comunidad.
- Promover debates intergubernamentales sobre la no discriminación por orientación sexual e identidad de género en el mundo del trabajo.
- Conocer, promover y apoyar a las organizaciones de la comunidad LGBTI en la incidencia para la aprobación de la Ley de Identidad de género presentada a la Asamblea Legislativa.
- Promover reformas a los marcos normativos nacionales para combatir la no discriminación en el empleo por razón de orientación sexual e identidad de género.
- Generar espacios de formación y sensibilización sobre diversidad sexual en las organizaciones sindicales, así como incorporarlos a los sistemas educacionales de las organizaciones sindicales y articuladoras de este mismo movimiento.
- Impulsar una mesa de trabajo conjunto entre organizaciones sindicales y organizaciones de la LGBTI para abordar, promover y presentar propuestas en materia de derechos laborales para la comunidad LGBTI.
- Para los organismos sindicales internacionales promover resoluciones internacionales a favor de la incorporación de diversidades y no discriminación por orientación sexual e identidad de género.
- Elaborar protocolos de atención y prevención de la homo, lesbo y transfobia en el mundo del trabajo y sindical.
- Promover un decreto ejecutivo para la no discriminación por orientación sexual e identidad de género en la economía privada.

7. BIBLIOGRAFÍA

Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)

Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118)

Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (Cuadro I, Lista de Enfermedades profesionales, Enmendado en 1980) (núm. 121)

Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128)

Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130)

Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157)

Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168)

Convenio sobre la protección de la maternidad (Revisado), 2000 (núm. 183)

Alvarenga, Patricia (2006). *Cultura y Ética de la Violencia: El Salvador 1880-1932*. Dirección de Publicaciones e Impresos, San Salvador.

Consejo de Gobierno Revolucionario (1949). Decreto No. 329: Ley del Seguro Social. En *Diario Oficial Tomo 147, No. 215, septiembre 1949*. Imprenta Nacional, San Salvador.

Unidad de Desarrollo Institucional (2017). *Anuario Estadístico del ISSS 2017*. Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS). San Salvador.

López Bernal, Carlos G. (2017). "De las reformas a la revolución postergada: la historia de El Salvador en el siglo XX", en *Revista Cuadernos Intercambio sobre Centroamérica y el Caribe*, Vol. 14, No. 1: 1-22, UCR, San José.

Órgano Legislativo (1927). *Ley de Protección de Empleados de Comercio*. En *Diario Oficial Tomo 102, No. 138, junio 1927*. Imprenta Nacional, San Salvador.

Órgano Legislativo (1927). *Ley de Pensiones y Jubilaciones*. En *Diario Oficial Tomo 108, No. 129, junio 1930*. Imprenta Nacional, San Salvador.

7. BIBLIOGRAFÍA

Órgano Legislativo (1996). Decreto No. 927: Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones. En Diario Oficial Tomo 333, No. 243, septiembre 1949. Imprenta Nacional, San Salvador.

Portillo C., René (2012). "Origen y desarrollo de la inspección en El Salvador". En Revista Entorno, No.50, Mar 2012: 57-67. UTEC, San Salvador.

Serpas de P. Luz M. (2014). Sistema de Pensiones Salvadoreño: Diagnóstico y opciones de solución a sus dilemas. Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES), San Salvador.

Turcios, Roberto (2003). Autoritarismo y Modernización: El Salvador 1950-1960. Dirección de Publicaciones e Impresos, San Salvador.

Ulloa, Juan C. (sin año). Reseña sobre el estado actual de la seguridad social en El Salvador. Instituto Salvadoreño del Seguro Social

Álvarez Suarez, M. (2015). "Políticas públicas de cuidado con corresponsabilidad". CEDEM. Novedades en Población. Año XI, No. 21:130-136. La Habana.

Badgett, M.V. (2014). The Economic Cost of Stigma and the Exclusion of LGBT People: A Case Study of India. The World Bank. Washington DC.

Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas. (2015). Investigación sobre la atención de personas LGBT en México. Comité de Violencia Sexual, Ciudad de México.

Confederación General del Trabajo. (2003). Precariedad y Cuidados. Materiales de Reflexión. CGT-Comisión Federal contra la Precariedad.No.7, sept 2003. Madrid.

Daly, M.; Lewis, J. (2000). "The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states". The British journal of sociology. Vol. 51, No.2:281-298. Londres.

Del Río, S. (2003). La crisis de los cuidados: precariedad a flor de piel. Documento de trabajo. CGT-Comisión Confederal contra la Precariedad. Madrid.

Esquivel, V. (2011). La economía del cuidado en América Latina: Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda. Atando Cabos, deshaciendo nudos. PNUD. San Salvador.

7. BIBLIOGRAFÍA

Ezquerro, S. (2011). "Crisis de los cuidados y crisis sistémica: la reproducción como pilar de la economía llamada real". UCM, Investigaciones Feministas, Vol 2:175-194. Madrid.

García Guerra, E. M. (2001). La monetarización de las sociedades urbanas mediterráneas en los siglos XVI y XVII. Torre de los Lujanes. No. 45:155-172. Madrid.

Huerta Moreno, M. (2005). "El neoliberalismo y la conformación del Estado subsidiario". UAM. Política y Cultura, No.24:121-150. México DF.

Pecheny, M. (2013). "Desigualdades Estructurales, Salud de Jóvenes LGBT y Lagunas de Conocimiento: ¿Qué Sabemos y qué Preguntamos?". Temas em Psicología.Vol.21, No.2:961-972. Porto Alegre.

Pérez Orozco, A. (2014). Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida. Traficantes de Sueños. Madrid.

Pineda Roa, C. A. (2013). "Factores asociados con riesgo de suicidio de adolescentes y jóvenes autoidentificados como lesbianas, gays y bisexuales: estado actual de la literatura". Asociación Colombiana de Psiquiatría. Revista Colombiana de Psiquiatría. Vol. 2, No. 4: 333-349. Bogotá.





FEASIES Diversa

CON EL APOYO DE:



Diversidad en Movimiento