

# INFORME SOBRE CASOS DE VULNERACIONES A DERECHOS LABORALES DE PERSONAS JÓVENES 2021 | 2022

## **Observatorio de Derechos Laborales de las Personas Jóvenes**

Programa de Formación y Empleo  
Servicio Social Pasionista – SSPAS

### **Director General:**

Carlos San Martín

### **Redacción**

Jacqueline Esmeralda Cuellar – Coordinadora del  
área de empleabilidad del Programa de Formación  
y Empleo.

### **Revisión**

Karla Elizabeth Guidos – Directora del Programa de  
Formación y Empleo.

### **Apoyo en sistematización y análisis de datos:**

Xiomara Montiel – Técnica jurídica del Programa de  
Formación y Empleo  
Wendy Beatriz Hernández – Técnica de monitoreo  
y evaluación del Programa de Formación y Empleo.

### **Diseño y diagramación:**

Raúl Rivas

### **Año de publicación: 2022**

Esta publicación ha sido realizada con el apoyo  
financiero de Pan para el Mundo, en el marco de la  
ejecución del proyecto "Acceso de oportunidades  
formativas y laborales; y a la promoción, ejercicio  
y defensa de los Derechos Humanos de jóvenes en  
condiciones de vulnerabilidad 2020-2023".

El contenido de esta publicación es responsabilidad  
exclusiva del Servicio Social Pasionista (SSPAS), a  
través del Observatorio de Derechos Laborales de  
las personas jóvenes del Programa de Formación y  
Empleo, y no refleja necesariamente la opinión de la  
entidad financiadora.

El contenido de este documento se podrá reproducir,  
distribuir y difundir total o parcialmente sin fines  
comerciales, siempre que se respeten los créditos y  
los derechos de autoría de la obra original.

San Salvador, El Salvador. Noviembre de 2022

## Índice

1. Siglas y acrónimos.....	5
2. Introducción.....	6
3. Contexto Nacional referido a las vulneraciones a los derechos laborales.....	7
3.1 Análisis de vulneraciones a derechos laborales en la población joven trabajadora salvadoreña.....	8
3.2 Análisis de los derechos laborales de las mujeres jóvenes en El Salvador.....	10
3.3 Análisis de los derechos laborales de la comunidad LGTBIQ+.....	13
4. Observatorio de Derechos Laborales de las personas jóvenes .....	16
4.1 Presentación de Análisis de casos de presuntas vulneraciones a derechos laborales de las personas jóvenes.....	19
4.2 Presentación estadística de casos registrados de vulneraciones a derechos laborales de personas jóvenes .....	20
4.3 Sistematización de casos de acuerdo a derechos vulnerados, según previa priorización por el Observatorio de Derechos Laborales.....	24
5. Conclusiones.....	33
6. Referencias bibliográficas.....	35

## Índice de tablas

Tabla 1: Denuncias recibidas por violaciones a derechos laborales, en Call Center en El Salvador del año 2017 al 2019

Tabla 2: Población ocupada, por grupo ocupacional, según sexo

Tabla 3: Número de casos de acuerdo a su status laboral y grupo etario

Tabla 4: Número de casos registrados, por municipio y sexo

Tabla 5: Número de casos, según derecho vulnerado, rango etario y sexo

Tabla 6: Número de modalidades de vulneración a derechos laborales que fue identificada, según sexo de la víctima

Tabla 7: Número de derechos vulnerados registrados, según empresas y rubro al que pertenece

Tabla 8: Número de casos de vulneraciones, según tipo de contrato en empresas

Tabla 9: Cantidad y tipo de servicio brindado a personas jóvenes, por sexo

Tabla 10: Resultado de la activación de instancias en casos atendidos en asesoría laboral

## Índice de gráficos

Gráfico 1: Denuncias por violaciones a derechos laborales de mujeres durante el primer trimestre

Gráfico 2: Caracterización de juventudes atendidas, por sexo

Gráfico 3: Número de casos según nivel de escolaridad y sexo

Gráfico 4: Rubro de empresas registradas con vulneraciones a derechos laborales

Gráfico 5: Número de empresas denunciadas de acuerdo a su municipio y sector

Gráfico 6: Número de casos que activan instancias correspondientes

Gráfico 7: Cierre de casos de acuerdo a pasos de la Ruta de Atención y Prevención

## Siglas y Acrónimos

**AMATE:** Centro de Estudios de la Diversidad Sexual y Genérica

**AMSS:** Área Metropolitana de San Salvador

**BCR:** Banco Central de Reserva

**CNR:** Centro Nacional de Registros

**DIGESTYC:** Dirección General de Estadísticas y Censos

**FEASIES:** Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador

**FUSADES:** Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social

**ISSS:** Instituto Salvadoreño del Seguro Social

**LEIV:** Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia para las Mujeres

**LGBTIQ+:** Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans, Travestis, Intersexual, Queer y otras identidades no incluidas en las anteriores.

**MINEC:** Ministerio de Economía

**MTPS:** Ministerio de Trabajo y Previsión Social

**OIT:** Organización Internacional del Trabajo

**ORMUSA:** Organización Salvadoreña de Mujeres por la Paz

**PGR:** Procuraduría General de la República

**PNUD:** Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

**SSPAS:** Servicio Social Pasionista

## Introducción

El Observatorio de Derechos Laborales de las personas jóvenes, tiene su trabajo desde el mes de mayo de 2021, cuenta ya con más de un año de acompañamiento a las personas jóvenes víctimas de vulneraciones a sus derechos. Su labor durante este período, se ha enfocado en brindar una atención integral, gratuita y personalizada a mujeres y hombres jóvenes que sufren vulneraciones a sus derechos laborales. Además, se ha enfocado en el registro y sistematización de dichos casos.

Este informe de vulneraciones a derechos laborales, es el primero que presenta el Observatorio y parte del análisis cuantitativo prioritariamente, pero también cualitativo, de los casos registrados en el período de mayo 2021 a julio 2022. La información que se comparte surge de la atención y el acompañamiento.

Para la presentación de este primer informe, el Observatorio realiza un análisis del contexto nacional referido a la situación sobre la empleabilidad juvenil, cumplimiento de políticas y programas relacionados a la empleabilidad juvenil y la situación de derechos laborales de poblaciones en condiciones de vulnerabilidad, como mujeres jóvenes, personas jóvenes con discapacidad, personas jóvenes pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+, entre otras. Este punto de partida permite luego presentar la sistematización y análisis de los datos recogidos durante poco más de un año de funcionamiento del Observatorio, donde su foco principal es el acompañamiento a jóvenes de la Zona metropolitana de San Salvador. El análisis que se hace en este informe es de 25 casos registrados, 17 mujeres y 8 hombres.

En su estructura, el informe presenta inicialmente la Estrategia de Atención Integral que rige el accionar del Observatorio de Derechos Laborales y la metodología con que se registran los casos, así como el detalle de derechos priorizados, un resumen

de contexto nacional con una breve descripción de datos sobre vulneraciones a derechos laborales en el período 2015 a 2022.

También, se desarrolla un apartado con la caracterización de los casos atendidos en el 2021 al 2022. Este apartado permite hacer análisis de las principales afectaciones que sufren las personas jóvenes, los rangos etarios más afectados según el sexo de las víctimas. Además, se hace un análisis sobre variables relacionadas a los niveles educativos de las personas jóvenes, el acceso a los empleos y las vulneraciones que han percibido.

Finalmente, se desarrolla un último apartado en el que se analiza las modalidades de vulneraciones a derechos priorizados por la estrategia, por sexo y rango etario. Además, se hace un análisis de las instancias a las que se ha recurrido en la búsqueda de restitución de derechos y la respuesta que se ha obtenido de parte de las instituciones mandatadas por ley.

El contexto en el que se presenta este informe es complejo, principalmente, para las personas jóvenes en condiciones de vulnerabilidad. Nos encontramos en un complejo sistema de opacidad y falta de transparencia en cuanto a la información sobre el accionar de las instituciones públicas. A nivel estatal es fundamental que se continúe generando datos y estadísticas oficiales referidas a índices de empleabilidad juvenil, implementación de políticas públicas, evaluación de la implementación, entre otros. No obstante, el Servicio Social Pasionista favorece este tipo de estudios, no solo para evidenciar las condiciones de parte de la población joven en edad productiva, sino como base para la creación y mejora de políticas públicas que aborden problemáticas reales con los grupos juveniles más vulnerables de la sociedad salvadoreña.

**CONTEXTO NACIONAL  
REFERIDO A LAS  
VULNERACIONES A LOS  
DERECHOS LABORALES**

En la Declaración Universal de Derechos Humanos emitida en el año 1948, retoma un conjunto de derechos laborales, los cuales están contemplados como derechos humanos. Patlán (2016) retomando a Canessa (2008) hace referencia al

*.... derecho a la libertad de trabajo, la prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, el derecho al trabajo, la protección contra el desempleo, la protección contra el despido, la prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares, la seguridad e higiene en el trabajo. (p.123)*

Por su parte Patlán (2016), no solo destaca una serie de derechos laborales sino también menciona que estos son inseparables de otros derechos humanos, destacando que el derecho al trabajo está altamente relacionado al derecho a la igualdad, el derecho a la libertad de expresión y creación artísticas, el derecho a la seguridad social, y otros. (p.123). Sin embargo, el derecho a la no discriminación es altamente vulnerado en poblaciones de jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y personas LGTBQ+.

Por lo anterior, en este informe se analiza a través de información documental la recolección de datos relacionados al contexto laboral y las vulneraciones a derechos laborales de diversas poblaciones vulnerables: juventudes, mujeres jóvenes, comunidad LGTBQ+.

## **Análisis de vulneraciones a derechos laborales en la población joven trabajadora salvadoreña:**

El Salvador tiene cifras alarmantes en cuanto al desempleo y subempleo se refiere, en el año 2020, el Ministerio de Hacienda reportó que alrededor de 160, 580 personas trabajaban en el sector público; de esa cifra, 80,954 equivalente al 50.41% son mujeres y 79, 626 o el 49.58%, son hombres. Los años de estudio que mayores cifras de empleo reportaron fueron los años 2018 y 2019.

*Según la información proporcionada por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), el empleo medido a través de los cotizantes creció 2.1% en 2019. Las ramas que han reportado incremento son: Construcción 13.4%; Actividades Financieras y de seguros 5.0%;*

*Comercio, restaurantes y hoteles y transporte 2.7%; y Actividades Profesionales, Científicas, técnicos y de apoyo 5.1%. (BCR, 2019, p. 22)*

Sin embargo, el MTPS (2017b) presentó datos que en el mercado laboral la menor tasa de participación es de las y los jóvenes entre 16 y 24 años de edad (48.5% en 2016) con respecto a la participación en el mercado de trabajo del conjunto de la población (62.2% en 2016). En efecto, el desempleo y el subempleo de las y los jóvenes son más altos que entre los adultos, quienes enfrentan relaciones de trabajos informales y precarios.

La tasa de desempleo abierta en los últimos años ha rodeado el 7%, sin embargo, la tasa de desempleo de las y los jóvenes de 16 a 24 años (14.2%) en 2016 es tres veces superior a la tasa de desempleo adulta de 25 a 29 años (5.1%) y dos veces la de los mayores de 59 años (7%). Lo anterior se vuelve más preocupante y cobra más relevancia si se tiene en cuenta que la desocupación está estrechamente ligada a la probabilidad de una persona de caer en la pobreza o emigrar hacia las áreas urbanas o hacia el exterior. (p. 20)

Las pocas oportunidades en el mercado laboral representan una alta vulneración al acceso al trabajo en la población joven, sin embargo, hay jóvenes que logran su incorporación al ámbito laboral, pero en estos espacios sus derechos laborales son violentados.

Según el MTPS (2016) Existen dos factores que dan origen a las inspecciones de trabajo: 1) A demanda de la población trabajadora a la que se le presta un servicio ininterrumpido recibiendo sus solicitudes de inspección, y 2) la inspección planificada para prevenir las violaciones a los derechos laborales de la población trabajadora. (p. 37)

En el período de año 2015 al 2016, dicho Ministerio, registró 28,119 inspecciones de trabajo, en la que 581,725 personas trabajadoras, recuperaron los montos adeudados por violaciones a derechos laborales, no se detalla el origen de estas inspecciones, sin son debido a una denuncia o procedimiento de rigor. También se logró identificar que las mayores infracciones en materia laboral, se vinculaban a infracciones relacionadas al Código de trabajo, con respecto a *vacaciones, aguinaldo, despido de mujer embarazada, adeudo de horas extraordinarias, despido de directivo sindical y adeudo de prestación pecuniarias (complemento de salarios).* (p.27)

Por otro lado, la misma institución para atender denuncias de la población trabajadora, en el año 2016; habilitó el Call Center 130, en el que se brindó asesorías y recibieron denuncias de derechos laborales, en el que se atendieron 29,023 personas usuarias, (10,872 mujeres) y (18,151 hombres). Las denuncias más frecuentes fueron por: impago de horas extraordinarias - jornadas excesivas - adeudo de salarios - vacaciones anuales - aguinaldo - prestaciones sociales - malos tratos por

parte de supervisores - descuentos injustificados - no reportan AFP - salario mínimo - nocturnidad - descanso semanal - no extiende contrato - sustitución patronal - acoso laboral - asuetos - no dan boletas de pago - no cumplimiento ley SSO. (MTPS, 2016, p.43).

En la siguiente tabla se detallan el número de denuncias recibidas en tres años consecutivos:

**Tabla N°1, Denuncias recibidas por violaciones a derechos laborales, en Call Center en El Salvador del año 2017 al 2019**

Denuncias recibidas con mayor frecuencia	2017	2018	2019	Total
Jornadas excesivas de trabajo	167	90	224	481
No pago de horas extras	237	113	332	682
No dan asuetos de Ley	68	44	177	289
No pago de salario mínimo vigente	311	49	105	465
Descuentos injustificados	92	41	165	287
No pago de vacaciones anuales	N/A	14	143	157
Acoso laboral por jefaturas	143	85	131	359
Retraso de salarios	46	59	16	121
Reducción de salarios	N/A	N/A	9	9
No pago de prestación de ISSS y AFP	N/A	89	47	136
No pago de nocturnidad	N/A	9	66	75
No tienen contrato de trabajo individual firmado	33	27	65	125
Incumplimiento de medidas preventivas en Seguridad y Salud	N/A	4	41	45
No cuenta con equipo de protección personal	N/A	26	60	86
No permiten tomar un día de descanso	N/A	N/A	24	24
No dan aguinaldo	83	14	87	184
No tiene Reglamentos Internos autorizados	N/A	N/A	6	6
No dan a gozar vacaciones anuales	69	26	N/A	95
Acceso a la bolsa de empleo	N/A	N/A	17	17
No prestaciones sociales	38	N/A	N/A	38
<b>Total</b>	<b>1,373</b>	<b>693</b>	<b>1,846</b>	<b>3,906</b>

Fuente: Retomado de Observatorio de Derechos Laborales de ORMUSA, año 2020

Los tres motivos de denuncia registrados con mayor frecuencia fueron por no pagar horas extras, jornadas excesivas de trabajo y no pago de salario mínimo vigente.

Es importante mencionar que no todos los casos de vulneración de derechos laborales son denunciados y por lo tanto no hay multas ni infracciones para las entidades públicas y privadas que las cometan, también en oportunidades a los empleadores les genera menos costo el pago de una multa o una infracción impuesta por el MTPS, por incurrir a una sanción o transgresión de derechos laborales que el pago completo de una indemnización, un reinstalo u otra restitución. (En los periodos expuestos no se encontraron registros específicos de la población joven del Área Metropolitana de San Salvador).

Por otro lado, la pandemia por Covid-19 no solo limitó la actividad económica, sino que también la libre movilidad, sometiendo a toda la población a un confinamiento obligatorio surgiendo el teletrabajo como una opción para poder continuar laborando. Sin embargo, no toda la población empleada pudo incorporarse a esta nueva modalidad, sufriendo diversas afectaciones en el empleo. Ante esta situación FEASIES y ORMUSA (2020) registraron casos de vulneración de derechos laborales, presentando cifras importantes:

- **364 lugares de trabajo señalados por vulnerar derechos laborales.**
- **5110 asesorías laborales brindadas, de las cuales el 2 % fueron a mujeres y el 30.8 % a hombres. Un dato alarmante es que, del total, el 49.8 % corresponde a personas trabajadoras menores de 29 años.**
- **El principal hecho denunciado por parte de las personas trabajadoras fue la suspensión de contratos laborales por pandemia COVID-19 sin el debido proceso y pago de porcentaje que establece la ley. Lo cual, se estima, afectó a 130 226 personas, de estas 59 226 (45.5 %) corresponden a empresas de varios sectores y 71 000 (54.5 %) del sector maquila textil siendo este el sector con mayor número de personas afectadas.**
- **Se recibieron casos de 4418 personas despedidas de manera injustificada sin recibir sus prestaciones de ley, de estas el 8 % son mujeres y el 69.8 % son hombres. Del total, el 79.3 % corresponde a personas trabajadoras jóvenes menores de 29 años.**

• **Durante este periodo que se informa, se contabilizaron 105 directivos sindicales suspendidos, 100 mujeres que fueron víctimas de violencia y acoso laboral y 88 personas despedidas por haberse contagiado de COVID-19.**

Cabe también destacar que, entre las vulneraciones a los derechos laborales, se considera que quienes se vieron mayormente afectadas fueron las mujeres, una de las causas principales se debe a la división sexual del trabajo por el tipo de trabajo que desempeñan, usualmente el área de empleo para ellas son los servicios, mientras que los hombres se desempeñan en otros rubros: servicios, comercios y seguridad. Según los datos presentados por el Observatorio laboral de ORMUSA (2020) encontrado en su página web:

*"...de las denuncias recibidas, de enero a diciembre del 2020 por la Procuraduría General de la República (PGR), las mujeres que buscaron los servicios de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador de la referida institución recibieron menores ingresos en términos de recuperación económicas en promedio se recuperó \$244.83 por cada mujer que interpuso la denuncia, mientras que los hombres recibieron un promedio de \$250.09. También es importante destacar que, del total de atenciones recibidas, el 96.79% de las denuncias corresponden al sector privado y solo un 3.20% al sector público, además, dentro del sector privado hay algunas actividades que concentran la mayor demanda de las denuncias con respecto: servicios, comercio y seguridad. Las mujeres que denunciaron representan el 26% y el 74% fueron hombres". (información en línea)*

Los datos presentados exponen que del 100% de denuncias realizadas por las mujeres: el 45.7% eran referidas por vacaciones y aguinaldo proporcional, el 32.05% debido a indemnización por despido injusto, el 9.54% por la falta del pago completo por vacaciones, el 4.76% por salarios adeudados por días laborales, el 2.52% por la falta de aguinaldo completo y el 5.40% fueron denuncias referidas por otras circunstancias. (ORMUSA, 2020)

### **Análisis de los derechos laborales de las mujeres jóvenes en El Salvador**

En El Salvador para el año 2019, el PNUD (2020) señaló que el índice de desigualdad de género fue de 0.383, ubicando al país en el puesto 85 de 162 países, destacando

que la función pública dentro del órgano legislativo está representada por el 31% de mujeres, y aproximadamente el 40% de mujeres adultas ha alcanzado al menos un año de educación secundaria.

Los datos muestran que las mujeres, durante los últimos 7 años, su situación ocupacional ha mostrado una alta inseguridad en la obtención de un empleo decente, de esta manera se observa en la Tabla 7, según ocupación,

los valores en los años priorizados se mantienen en su mayoría en la categoría de "Cuenta propia sin local", comparativamente, los datos se mantienen en aproximadamente el 31.6%, sin embargo, también tuvo algunos repuntes en 2020, llegando al 33%. Seguidamente se ubican dentro del rubro "Servicio doméstico", con valores que van desde un aproximado del 10.9% en 2016, hasta un 9.6% en 2021.

**Tabla N°2 Población Ocupada, por grupo ocupacional, según sexo**

Rubro	2016			2020			2021		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	29.0	18.2	44.0	30.3	19.2	46.1	30.4	18.8	46.5
Trabajadores no calificados	27.1	29.1	24.2	22.8	25.2	19.4	22.3	25.0	18.6
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros	13.4	16.3	9.3	15.2	17.8	11.6	14.4	17.7	9.7
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	7.6	12.4	1.1	7.4	1.4	11.6	8.6	11.4	4.8
Operadores de instalaciones, máquinas y montadores	7.5	9.3	4.9	8.0	10.5	4.5	6.7	10.5	1.4
Técnicos y profesionales de nivel medio	5.3	4.6	5.3	5.2	4.3	6.3	6.7	7.3	6.3
Empleados de oficina	4.2	3.5	5.2	4.4	4.6	4.3	5.0	5.8	4.5
Profesionales, científicos e intelectuales	3.8	3.9	3.6	4.4	4.3	4.6	4.2	4.0	4.6

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes de MINEC – DIGESTYC (2016, 2020, 2021).

La OIT (2020b) señala que, en El Salvador, un aproximado del 80% de mujeres trabajan en el sector terciario, y cuentan con menor acceso a servicios de protección social y soporte, esto debido a la informalidad del mercado laboral.

El período de confinamiento intensificó las tareas de cuidados no remunerados, rubro en el cual realizan el 75% del total de prestaciones (OIT, 2020), lo que conllevó a un aumento de la carga laboral al participar de las actividades educativas de la niñez dentro del hogar, sin importar su condición de madres solas, aumentó la inversión de tiempo de las actividades de cuidado por parte de mujeres jóvenes, que en su mayoría son quienes se ven más afectadas por los niveles altos de desempleo y representan una mayor proporción de NINIS en El Salvador (FUSADES, 2020).

El contexto de confinamiento agudizó las condiciones de empleo decente en las mujeres. Para las mujeres pensar en un empleo decente, tensiona un conjunto de relaciones de opresión que el patriarcado impone en sus vidas. Para ellas, trabajar en condiciones de informalidad es sumamente elevada, y representa un 43.1% de mujeres en el área urbana (ORMUSA, 2022).

En este sentido, es necesario mencionar que las mujeres jóvenes son quienes mayoritariamente forman parte

de sectores de servicios no mercantiles vinculados al cuidado, FUSADES menciona que, durante el año 2019, la distribución en este rubro fue de la siguiente manera: enseñanza (60.6%); servicios comunales, sociales y de salud (51.9%); y hogares con servicio doméstico (90.1%)

Dentro de los hallazgos que ORMUSA obtuvo en su estudio del año 2021, señala que los datos muestran que el acceso a un sistema de salud administrado por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), reportó que, en promedio, para el año 2021 del total de personas cotizantes, la proporción de mujeres fue de 39.93%.

Además, dentro del mismo estudio, se señala que el sistema de previsión de ahorro de pensiones tiene brechas sustanciales en la seguridad, ya que únicamente se tienen datos que un poco más del 43%, en comparación con los hombres que representan un 57% aproximadamente.

Por su parte, la violencia laboral que afecta a las mujeres cuenta con diversas variables, durante el primer semestre del año 2021, los datos de la DIGESTYC (2021) evidencian que recibieron un total de 217 denuncias, de los cuales se presentan los más reportados, siendo estos 62 casos reportados corresponden a acoso laboral, seguidamente la negación del pago de subsidio por embarazo con 47 denuncias y 38 casos de despido a mujeres embarazadas, entre otros casos.

**Gráfico N°1, Denuncias por violaciones a derechos laborales de mujeres durante el primer semestre de 2021**



Fuente: Elaboración propia con datos provenientes de DIGESTYC (2022)

Es alarmante que existe un alto número de denuncias que se vinculan al contexto laboral con presencia de acoso y el reiterado despido o no pago de prestaciones hacia mujeres en situación de embarazo, lo que muestra al interior de las empresas, la cultura organizacional y comprensión de las leyes que garantizan un goce de derechos para las mujeres es muy débil.



Un punto esencial a considerar es que el Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral (2020), registró entre 2015-2020 que el 95% de las víctimas de acoso sexual, donde 932 llegaron a la fase final del proceso, con resultados de 745 sentencias condenatorias y 187 absolutorias.

Según lo anterior, la LEIV cuenta con un rol esencial en el reconocimiento de estas situaciones que vulneran los derechos de las mujeres. En este sentido, la armonización entre la LEIV y tribunales especializados en el ámbito laboral, muestra una sinergia en el mejoramiento de las condiciones de derechos de las mujeres en el país.

El Estado salvadoreño recientemente ratificó el Convenio 102 de la OIT sobre la seguridad social, el cual prevé entrar en vigencia a partir de junio de 2023 (OIT, 2022). Para su cumplimiento y mejora de condiciones en las ramas de asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, prestaciones de desempleo, prestaciones de vejez, prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedad profesional, prestaciones familiares, prestaciones de maternidad, prestaciones de invalidez y prestaciones de sobrevivientes, los datos antes expuestos sugieren que el rol de la mujer es

protagónico para el alcance de los mismos, sin embargo podemos argumentar que en la medida que se sostengan las diversas contradicciones en los tipos de empleo, salario, acceso al mercado laboral con brechas significativas entre hombres y mujeres, su cumplimiento será muy limitado.

### **Análisis de los derechos laborales de la comunidad LGTBIQ+**

Por otra parte, un estudio realizado por el Centro de Estudios de la Diversidad Sexual y Genérica (AMATE) en el año 2019, determinó que del grupo de personas LGBTQ asalariadas, la cual es de un 50% de un universo de 100% sobre la situación socio laboral de las personas LGBTQ del Área Metropolitana de San Salvador (AMSS), el 29% no está cubierta por el Seguro Social, además el 30.7% se dedica a trabajo remunerado por cuenta propia, donde la falta de acceso a la seguridad social se incrementa al 85%, con una tasa de desempleo del 13.8%. En mujeres trans la brecha se amplía con el trabajo remunerado por cuenta propia que es el empleo informal al 50% y con respecto al empleo asalariado se reduce al 31.7%. (Solís, 2020, p.14)



COMCAVIS TRANS (2021) en su informe referido a las condiciones actuales de la comunidad LGTBI en El Salvador durante el periodo 2020-2021, dice con respecto a la situación laboral que:

***Manifiestan que se encuentran desempleadas en un 48.93%, cuentan con un empleo formal un 23.40%, frente a un 12.77% que cuentan con su propio***

*negocio o emprendimiento, y un 10.64% que se dedica al sector informal y un 2.13% manifiesta ser trabajadora sexual. Estos datos muestran que la población LGBTIQ no tiene protección social y aproximadamente el 50% no tiene empleo, por lo que se encuentran en una condición de vulnerabilidad. (p.7)*

En la mayoría de los países de América Latina, las personas LGBTIQ trabajan fundamentalmente en el sector informal, lo cual contribuye a incrementar su vulnerabilidad (Bishop, 2020, citado por CONCAVIS TRANS, 2021, p.19). No es un caso distinto en El Salvador, "donde la población consultada (31 %) ha afirmado desempeñarse en el mercado laboral dentro del sector informal". (p.19)

La Dirección General de Estadística y Censos (2020), indagó a través de la Encuesta de Hogares de Propósitos múltiples la variable relacionada a la situación laboral en la que la población LGBTI se encontraba antes de la pandemia de COVID-19 iniciará. Sin incluir a quienes estaban estudiando a tiempo completo o estaban inhabilitadas para trabajar, siete de cada 10 personas LGTBI se encontraban en una situación de precariedad laboral, es decir sin contrato laboral y sin seguridad social, ya sea en empleo asalariado informal, trabajo remunerado por cuenta propia, trabajo no remunerado o desempleo. Se destaca que el desempleo estaba 8.7 puntos por encima del promedio nacional que la población económicamente activa mostró en 2019.

ORMUSA (2018), en su Informe sobre la situación de los Derechos Humanos de las mujeres trans en El Salvador señala:

*El 85% de las mujeres trans ejercen o han ejercido el trabajo sexual para lograr su subsistencia (más frecuentemente ejercido por mujeres jóvenes) y que el 45.2% tiene ingresos inferiores a los US \$ 180 al mes. También se advierte que cerca del 40% realizan trabajos informales —sin ningún tipo de beneficios sociales— como cosmetólogas o comerciantes informales en mercados y la calle. Menos de un 5% refiere que trabaja en la empresa privada, o que son micro-empresarias, mientras que el 10% indican que están desempleadas (...), (p.44).*

## Justicia Laboral

El MTPS reportando en el período 2015-2016 la recuperación de un monto total \$1,427,739.84, en concepto de adeudos a 139 mil personas trabajadoras de las cuales un 63% eran hombres y 37% eran mujeres, entre estas 9 mujeres embarazadas. También, informó que logró el reinstalo de 13 mujeres embarazadas y 6 personas que ostentaban la calidad de directivos sindicales, por haber sido despedidos injustamente. (p.43)

Mientras que para el período 2016-2017; el valor total de los montos recuperados fue de \$2,525,673.60, siendo \$1,448,465.69 para hombres y \$1,077, 207.91 para mujeres, entre estas 90 trabajadoras embarazadas, para el período del año 2017 al 2018, se registró un total de 2,078 multas e impuso 12,630 infracciones por incumplimiento de la Normativa laboral. (MTPS, 2018 p.35-36).



En seguimiento a los años de estudio en el año 2019, el MTPS lanzó la campaña "Defiende tu aguinaldo", realizando 298 inspecciones de trabajo, en la que se verificaron las condiciones laborales en cuanto al goce y pago de asuetos y vacaciones de 8,914 personas trabajadoras. Para el mismo año, se realizaron 175 inspecciones de trabajo, en las que se verificaron los derechos laborales de 7,705 personas trabajadoras, (4,058 hombres y 6,619 mujeres) recuperando un monto de \$1,704,054 en concepto de salarios, vacaciones, horas extraordinarias, aguinaldo, entre otros. (MTPS, 2020, p.26)

Sin embargo, es importante mencionar que no solo el MTPS, puede intervenir en casos de violencia laboral, sino que existen otras instancias judiciales que pueden ejercer justicia laboral por lo que el MTPS (2018) reportó que

*"...cuenta con un convenio interinstitucional entre la PGR para que los trabajadores que han sido despedidos injustificadamente, cuenten con asistencia jurídica especializada que les permita la defensa de sus intereses, tanto en la instancia administrativa como en la sede judicial. Asimismo, existe un convenio interinstitucional con el Centro Nacional de Registros (CNR), que permite el acceso a la consulta pública de representantes legales y direcciones de empresas para realizar con efectividad el emplazamiento y las citas a conciliación entre trabajadores y empleadores, con el fin de resolver conflictos. En cuanto a la protección de la estabilidad laboral regulada se realizaron un total de 54 reinstalos de personas trabajadoras, a quienes se les habían vulnerado sus derechos" (p.26-27).*

A pesar que existe estas alianzas interinstitucionales, la Procuraduría General de la República, informó que,

*"...de enero a diciembre de 2021, atendió 25,368 personas, 1,314 menos (equivalente a 5% menos) en comparación con 2020, cuando inició la pandemia. En el período informado se atendió 34% de mujeres y 66% de hombres (la demanda de hombres usualmente es mayor en comparación con las mujeres. De los expedientes abiertos (12,117), hubo 556 menos que en 2020. El 91% se abrió contra empleadores del sector privado y el 9% contra empleadores del sector público" (PGR et al. 2021, p.1).*

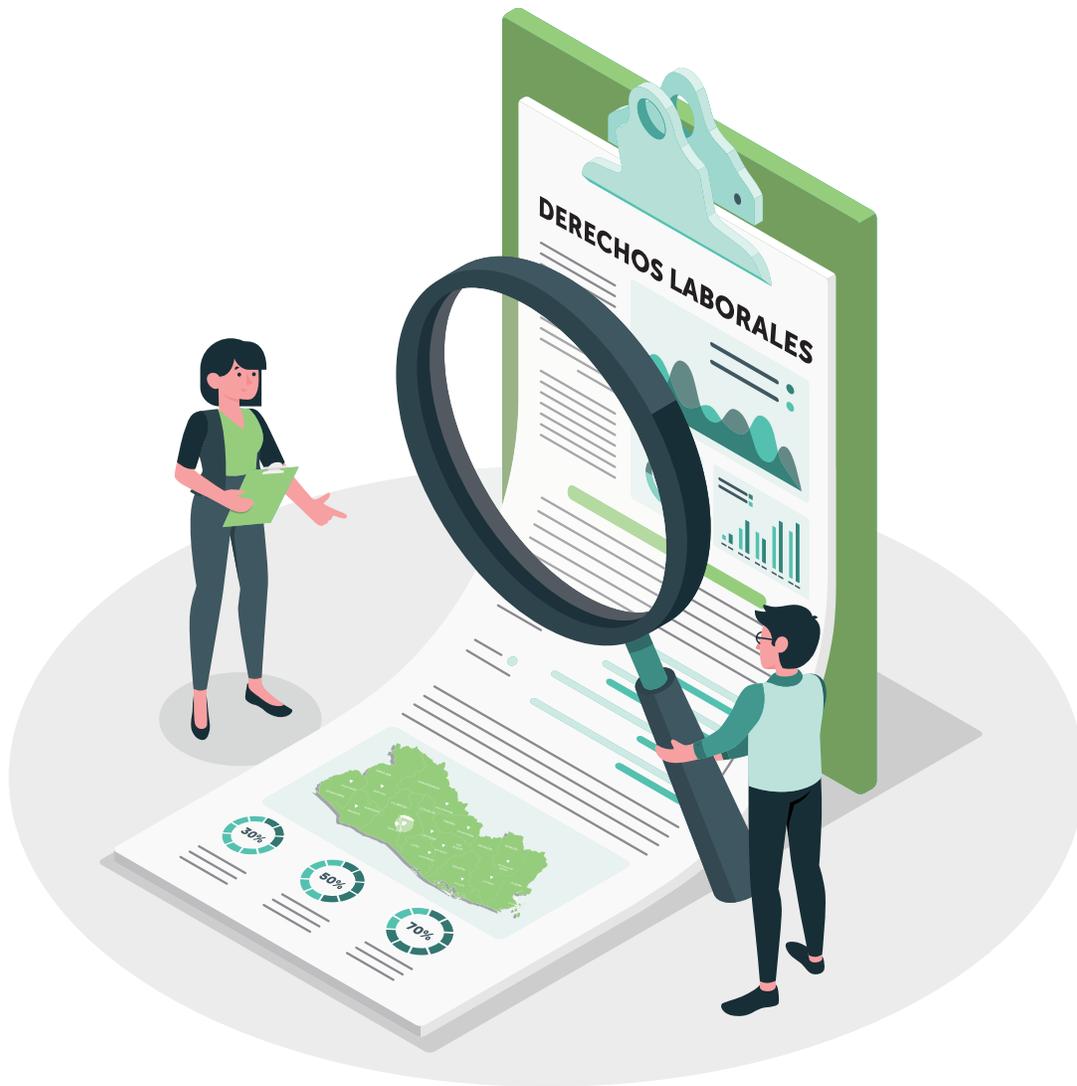
La justicia laboral es una exigencia de la clase trabajadora, sin embargo, según información encontrada en el Observatorio Laboral de ORMUSA, en el informe en su web (s.f.) se han identificado algunos obstáculos vinculados al acceso a la Justicia Laboral, detectados en El Salvador:

- 1.Desconocimiento de derechos humanos laborales de parte de las personas trabajadoras.
- 2.Desconocimiento de ruta de denuncia de violación de derechos laborales y término de prescripción.
- 3.Revictimización hacia mujeres víctimas de violencia y en ocasiones violencia institucional.
- 4.Coordinación Interinstitucional poco efectiva para diligenciar procesos.
- 5.Inaplicabilidad de las normativas vigentes.
- 6.Retardación de Justicia, Más de tres años, es el tiempo que dura un juicio laboral.
  - a.El tiempo promedio, transcurrido desde la interposición de la demanda hasta la apertura a pruebas es de 80 a 88 días.
  - b.El tiempo promedio desde la apertura a prueba hasta la declaratoria del cierre del proceso es de 156 días a 179 días.

En base a estos datos, se observa lo difícil que es para una persona tener acceso a la justicia laboral, los procesos judiciales suelen ser poco eficientes y ágiles, lo que puede causar frustración en las personas que se someten a este tipo de procesos.

**OBSERVATORIO DE  
DERECHOS LABORALES DE  
LAS PERSONAS JÓVENES**

El primer Observatorio de Derechos Laborales de las personas jóvenes, nace en el año 2021 con el objetivo monitorear, sistematizar e investigar información relevante sobre la realidad laboral del país, con el propósito de ser una fuente de información y consulta sobre datos en materia de Derechos laborales de las personas jóvenes en El Salvador.



Su fundamento es la Estrategia de Atención Integral dirigida a personas jóvenes, víctimas de vulneraciones a sus derechos laborales del Programa de Formación y Empleo, teniendo como meta principal que mujeres y hombres jóvenes que enfrentan vulneraciones a sus derechos laborales, accedan a una atención integral, por medio de mecanismos de protección, que faciliten la reparación mínima de sus derechos laborales, así como la búsqueda de acciones de prevención ante esas desigualdades.

## Prevención ante posibles casos de vulneraciones de derechos laborales de las personas jóvenes



## Medidas y acciones de protección de los derechos laborales de las personas jóvenes trabajadoras



Los derechos priorizados bajo el accionar del Observatorio de Derechos laborales, son los siguientes:

Derechos Priorizados	
<b>Trabajo decente</b>	(Relativo a salario justo, seguridad laboral, prestaciones laborales)
<b>Acceso a la justicia laboral</b>	(Relativo a indemnizaciones, despidos injustificados, retardación de justicia, etc.)
<b>Ambiente laboral libre de violencia</b>	(Relativo a discriminaciones, acoso laboral, acoso sexual, etc.)
<b>Igualdad y no discriminación</b>	(Discriminación basada en género, religión, etnia, identidad y/o orientación sexual)

Es importante definir en este apartado, la definición que se tienen desde el Observatorio de Derechos Laborales de cada derecho priorizado:

Cuando nos referimos al *Derecho a un trabajo decente*, es aquel que protege y garantiza que las y los jóvenes reciban un salario justo, que tenga la protección de seguridad social y reciban sus prestaciones de ley.

En el caso del *Derecho a la justicia laboral*, que se refiere, en general a que tengan un pronta y cumplida justicia, que cuenten con instituciones imparciales, que trabajen en pro de las y los trabajadores, que ante un despido injustificado por ejemplo exista la reparación mediante una indemnización.

Al hablar del *Derecho a un Ambiente laboral Libre de Violencia*, se pretende proteger dentro de los espacios laborales la aplicación del principio de igualdad y no discriminación, evitando aquellas prácticas nocivas en contra de las y los trabajadores, que puedan traducirse a un acoso laboral, un acoso sexual, desencadenando en la persona una serie de vulneraciones que atenta contra la seguridad y la salud, ya que puede causar afectaciones físicas, psicológicas, sexuales o económicas.

Finalmente, el *Derecho a la Igualdad y no Discriminación*, protege aquellas transgresiones que no permiten un trabajo digno a las y los trabajadores, ya que se caracteriza por la distinción de una o varias personas por la parte empleadora y sus compañeros ejerciendo discriminación basada en género, religión, etnia, identidad y orientación sexual.

### Presentación de Análisis de casos de presuntas vulneraciones a derechos laborales de las personas jóvenes

A partir de mayo 2021 a julio del 2022, el Observatorio de Derechos laborales de las personas jóvenes ha registrado un total de 37 casos, comprendidos entre las edades de 18 a 45 años. Los casos derivados, generalmente provienen de jóvenes que han sido graduados de los cursos de proyecto de vida y cursos técnicos del Programa de Formación y Empleo. También provienen de la activación de Ruta institucional de derivación de casos, realizada por otros programas del SSPAS.

Sin embargo, para este primer informe, se han tomado en estudio 25 casos, respondiendo a los siguientes criterios:

- Rangos de edades que son priorizadas por la Estrategia de Atención Integral, es decir, casos comprendidos entre las edades de 18 a 29 años.
- Atención a derechos laborales priorizados en la Estrategia de Atención Integral, descritos en el apartado anterior.
- Atención a población priorizada por el programa de Formación y Empleo, en razón de sus condiciones de vulnerabilidad.

Para el registro de estos casos se hace a través de una ficha, que permite el análisis de los hechos, determinando el perfil de la persona vulnerada; el perfil de la persona o empresa vulneradora, tipo de

servicio brindado por parte del Observatorio (Asesoría Jurídica, Atención Psicosocial o Acompañamiento en activación de instancias). Todo ello ha permitido identificar diferentes variables de análisis para determinar las vulneraciones a derechos laborales de personas jóvenes.

Cada caso ha sido abordado conforme a los hechos presentados por la persona joven a la que se le vulneró un derecho laboral y que la asesoría brindada está conforme a la normativa nacional vigente, presentando a cada caso todas las alternativas de solución y respetando su decisión de realizar o no una denuncia.

En tal sentido, este informe está diseñado para brindar la información que ha sido registrada por el Observatorio de Derechos Laborales y no podemos afirmar situaciones más allá de lo que los casos aportan, conforme a su registro y análisis.

Esto no quiere decir que la información obtenida sea irrelevante, todo lo contrario, ya que nos sirve como un instrumento de análisis que contiene elementos valiosos, que ha permitido describir las realidades a las que se enfrenta las personas jóvenes que han sufrido vulneraciones en sus derechos laborales, sirviendo como insumo este informe para buscar o construir estrategias puntuales y eficaces de atención integral, así como estrategias de prevención en los espacios laborales.

## Presentación estadística de casos registrados de vulneraciones a derechos laborales de personas jóvenes.

**Gráfico N°2. Caracterización de juventudes atendidas, por sexo**



El gráfico 2 muestra la proveniencia de los casos que han sido atendidos en el período y la cantidad por sexo. En tal sentido, es importante aclarar que:

- Personas jóvenes atendidas de cursos de formación: son jóvenes que han sido parte de los cursos de Proyecto de Vida o cursos técnicos del Programa de Formación y Empleo y que activan la Ruta de Prevención y Atención.
- Personas jóvenes de referencia interna: son jóvenes que han acudido a algún programa de SSPAS y que, se ha activado la Ruta de derivación institucional.
- Personas jóvenes externas: jóvenes que buscan los servicios del Observatorio por otros medios, como derivaciones de otras instituciones, redes sociales, WhatsApp, entre otros.

Para el caso, 11 mujeres y 5 hombres han buscado asesoría laboral provenientes de los cursos de formación, esto corresponde al 64% del total de casos. Además, se han atendido a 4 mujeres y 3 hombres provenientes de otros programas de SSPAS que corresponde a un 28% del total de casos y, finalmente, a 2 mujeres de medios externos que corresponde al 8% del total de casos.

Es importante hacer notar, que el 64% de los casos son considerados como una activación de la Ruta

de Atención Integral que se comparte con los cursos de formación que se atienden desde el programa de Formación y Empleo, además de la educación en derechos laborales que se desarrolla. Además, se resalta que, del total de casos atendidos, 17 mujeres han buscado los servicios de asesoría que se ofrecen, en comparación a 8 hombres atendidos. Este número resalta la importancia del empoderamiento sobre sus derechos en el caso de las mujeres jóvenes.

**Tabla N° 3. Número de casos de acuerdo a su status laboral y grupo etario**

Estatus laboral	Mujeres desempleadas	Hombres desempleados	Mujeres empleadas	Hombres empleados
Rango etario				
18-20 años	2	0	1	1
21-25 años	9	2	1	1
26-29 años	3	2	1	2
Total	14	4	3	4

Según la tabla N°3, 11 de los casos, 9 mujeres y 2 hombres, atendidos en el rango de 21 a 25 años de edad han buscado la asesoría jurídica cuando ya han sido despedidos de su lugar de trabajo, sufriendo las vulneraciones a sus derechos laborales, este es el rango de edades que más atenciones han recibido.

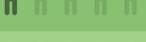
Le sigue el rango etario de 26 a 29 años con 5 casos atendidos estando desempleados, 3 mujeres y 2 hombres. Finalmente, en el rango etario de 18 a 20 años, se han atendido a 2 mujeres ya desempleadas a través de asesoría jurídica.

En diferente situación, encontramos que se han atendido 7 casos de personas jóvenes que, mientras

están en su empleo, han decidido optar por una asesoría jurídica, prevaleciendo el rango etario de 26 a 29 años de edad.

Es significativo en la tabla 3, que se ha recibido a un mayor número de mujeres desempleadas, 14 mujeres, para la asesoría jurídica, un número muy superior a los otros rangos que se miden en este indicador. Será interesante para el estudio hacer la comparación de los datos sobre las denuncias que se realizan de estos casos registrados, en un análisis posterior en este informe.

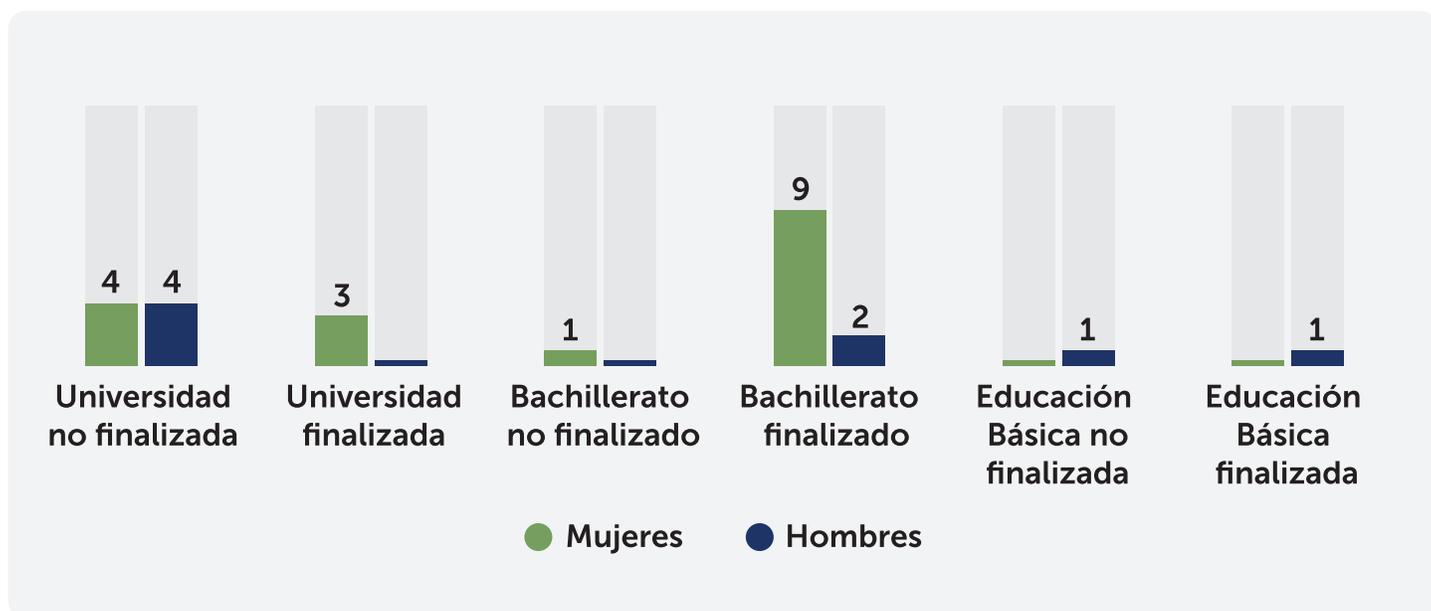
**Tabla N°4. Número de casos registrados, por municipio y sexo**

Municipio de la AMSS	Mujeres	Hombres
Cuscatancingo	5 	0 
San Salvador	3 	1 
Soyapango	2 	2 
Mejicanos	2 	1 
Apopa	2 	0 
Ciudad Delgado	0 	1 
Ilopango	0 	1 
Tonacatepeque	1 	0 
Otros*	2 	2 
<b>Total</b>	<b>17</b> 	<b>8</b> 

\*Otros municipios: Panchimalco, San Pedro Masahuat, Zacatecoluca y La Libertad

Con relación a los dos municipios de procedencia con más casos registrados se cuentan para el 2021 y 2022 son Cuscatancingo y San Salvador. En total, se han atendido 21 casos, 15 mujeres y 6 hombres de municipios que corresponden al área metropolitana de San Salvador. En cuanto a los municipios de Panchimalco, San Pedro Masahuat, Zacatecoluca y La Libertad se han registrado 1 caso por municipio, siendo 2 mujeres y 2 hombres.

**Gráfico N°3. Número de casos según nivel de escolaridad y sexo**



En cuanto a la escolaridad de las personas jóvenes atendidas, un 44% han finalizado su Bachillerato, esto corresponde a 9 mujeres y 2 hombres, siendo este el nivel educativo que más se registra en los casos atendidos. También un 32% de los casos, 4 mujeres y 4 hombres no han finalizado la universidad, teniendo como dato que han cursado al menos un ciclo de la carrera y sólo un 12 % de casos cuenta con la universidad finalizada, que corresponde a 3 mujeres.

Además, un 4% de jóvenes no han finalizado la educación básica, 1 hombre, y un 4% de jóvenes con Bachillerato no finalizado, 1 mujer. También se registra que 1 persona ha finalizado solo con su educación básica, es un hombre.

Para este informe, podemos analizar que es mas frecuente en la atención de casos que se reciben, atender a jóvenes víctimas de vulneraciones a derechos laborales que han concluido su nivel medio de educación (bachillerato), en su mayoría siendo mujeres jóvenes las atendidas (17 mujeres), sobresaliendo el rango etario de las edades entre los 21 a 25 años de edad (13 casos).



## Sistematización de casos de acuerdo a derechos vulnerados, según previa priorización por el Observatorio de Derechos Laborales.

Tabla N°5. Número de casos, según derecho vulnerado, rango etario y sexo

Rango etario	Derecho a un trabajo decente		Derecho a un ambiente laboral libre de violencia		Derecho a acceso a la justicia laboral		Derecho a igualdad y no discriminación		Cantidad total de derechos vulnerados
	M	H	M	H	M	H	M	H	
18-20 años	2	1	1	1	0	0	2	0	7
21-25 años	9	0	4	0	4	2	1	1	21
26-29 años	2	2	2	0	2	1	1	1	11
<b>Total</b>									<b>39</b>

Es importante destacar que en la tabla N° 5, se hace el detalle de la cantidad de vulneraciones que se han registrado por derecho priorizado, entendiéndose que un solo caso, puede conllevar a múltiples modalidades de derechos vulnerados, de allí, la complejidad de un estudio como este.

Para el caso, según se puede analizar, el rango etario en el que más vulneraciones se han registrado, es el de 21 a 25 años, con 21 modalidades registradas, siendo el derecho a un trabajo decente que registra más vulneraciones y también para las mujeres, esto corresponde al 54% de la población atendida. Le sucede el rango etario de 26 a 29 años con 11 modalidades registradas, siendo también el derecho a un trabajo decente el más vulnerado y específicamente para las mujeres. Por último,

se registra el rango etario de 18 a 20 años, con 7 modalidades de vulneraciones, y al igual que los anteriores el derecho más vulnerado es el del trabajo decente.

De acuerdo a lo anterior, relacionado a la vulneración a un trabajo decente, vale la pena resaltar como este derecho está relacionado a un salario justo, seguridad laboral o prestaciones laborales. Se hace esta acotación, debido a que es el derecho que también es más denunciado por las mujeres jóvenes y que, de acuerdo a los datos de contexto presentados, la brecha salarial en las mujeres y el acceso a la seguridad social, es la gran deuda de país para todas ellas, y se constata con los datos en este informe.

**Tabla N° 6. Número de modalidades de vulneración a derechos laborales que fue identificada, según sexo de la víctima**

Derechos vulnerados	Modalidad de vulneraciones	Cantidad de Jóvenes		
		Total	M	H
Trabajo decente	Impago de salario justo	9	8	1
	Impago de Prestaciones de Ley	7	4	3
Acceso a la justicia laboral	Impago de Indemnización por despido injustificado	9	6	3
Ambiente laboral libre de violencia	Acoso laboral	8	7	1
	Acoso sexual	0	0	0
Igualdad y no discriminación	Discriminación basada en género	3	3	0
	Distinción en el Trato por la Parte Empleadora	3	2	1
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>30</b>	<b>9</b>

La tabla N°6 muestra el número de modalidades que se han registrado en las vulneraciones de los derechos laborales. Siendo el caso que, para las mujeres, las tres modalidades más frecuentes son impago de salario justo (8), acoso laboral (7) e impago de indemnización por despido injustificado (6). Para el caso de los hombres las dos principales modalidades de vulneración de derechos son impago de prestaciones de ley (3) e impago de indemnización por despido injustificado (3).

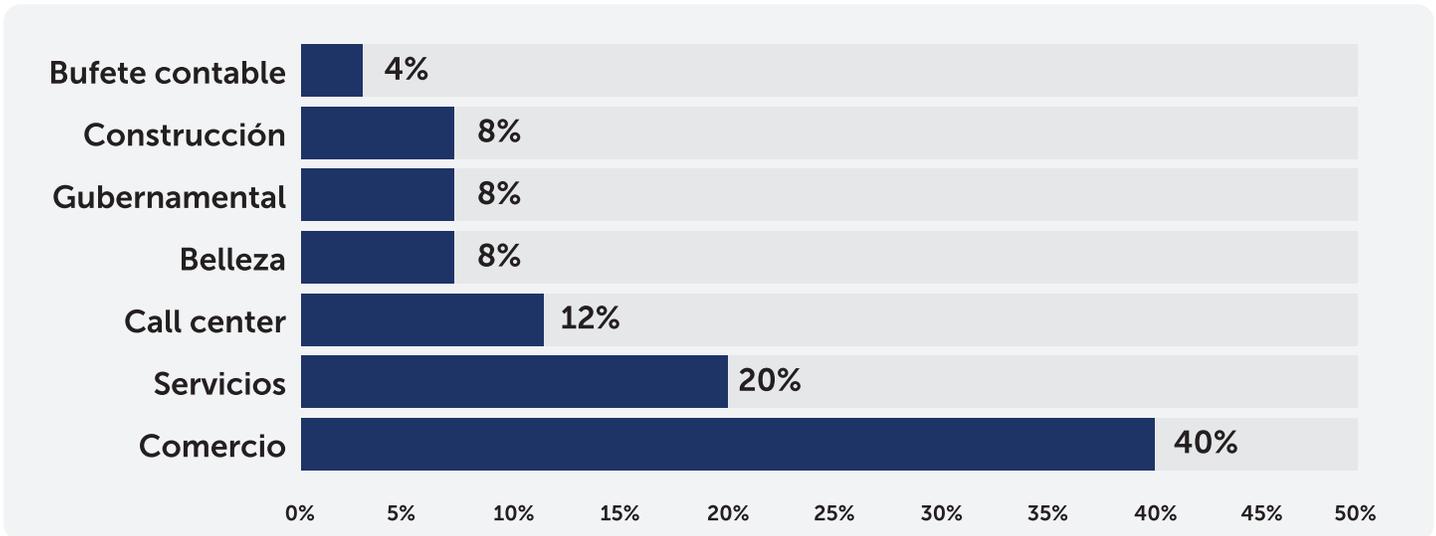
En el análisis más detallado de los datos anteriores, respalda el encontrado en la tabla N°5 respecto a que el derecho a un trabajo decente es uno de los más vulnerados, según los registros de los casos. Sin embargo, también salta a la vista que se registran modalidades de vulneración referidas al derecho de acceso a la justicia laboral, sobre todo para las mujeres con el impago de la indemnización frente a un despido.

Cabe destacar, además, que el acoso laboral sea una de las modalidades en que más se ha perjudicado

y vulnerado los derechos laborales de las mujeres jóvenes. Al respecto, según la Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres (LEIV,2000), en su artículo 8 literal b) define el acoso laboral como: “la acción de hostilidad física o psicológica, que de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores” (pág. 5).

Por lo anterior, es preocupante constatar cómo las mujeres jóvenes se encuentran enfrentando vulneraciones a sus derechos laborales, relacionados con el pago justo por el mismo trabajo que el de un hombre y la remuneración adecuada por las labores que realiza, así como también ser víctimas a malos tratos, hostilidad y desacreditación en sus lugares de trabajo, por el hecho de ser mujeres.

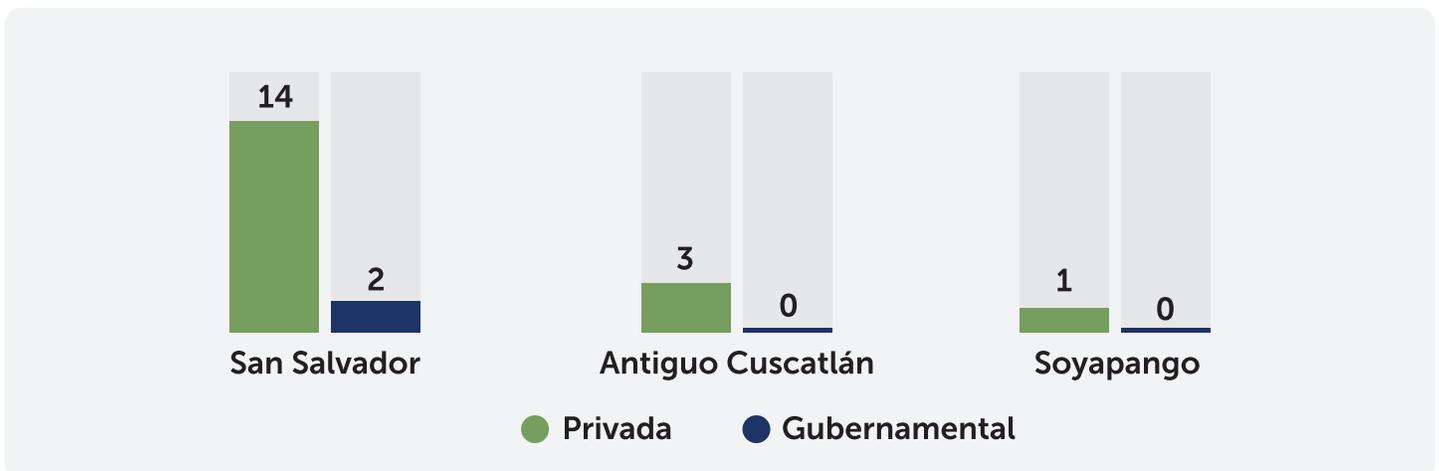
**Gráfico N°4. Rubro de empresas registradas con vulneraciones a derechos laborales**



Se registró que las empresas del sector comercio y servicio han sido las que más han denunciado las personas jóvenes en las asesorías por vulneraciones a sus derechos laborales. Esto se refleja en que el 40% son empresas del rubro comercio, un 20% del rubro de servicios en general, un 12% dedicada al servicio del Call Center, un 8% dedicada a los servicios de estética y belleza, otro 8% por

empresas dedicadas a la construcción y un 4% por bufete contable. Es importante aclarar que no sólo empresas privadas han sido motivo de solicitud de asesoría legal, también se cuenta con registro de un 8% de asesorías por vulneraciones a derechos laborales por instituciones gubernamentales, en el período de cambio de gobiernos locales, sobre todo en el Área Metropolitana de San Salvador.

**Gráfico N°5. Número de empresas denunciadas de acuerdo a su municipio y sector**



Para este informe se ha registrado la denuncia de 18 empresas privadas correspondiente a un 90% y 2 instituciones gubernamentales correspondiente a un 10%, que presuntamente han vulnerado derechos laborales de personas jóvenes. Un 70% de empresas registradas por el Observatorio de Derechos laborales pertenecen al municipio de San Salvador, 15% de empresas pertenecen al municipio de Antiguo Cuscatlán y 5% al municipio de Soyapango.

Si bien es cierto que el Observatorio de Derechos Laborales tiene principalmente su intervención en el AMSS, no puede negar sus servicios ante presuntas vulneraciones a derechos laborales en otras zonas del país, También se destaca que entre los tipos de empresas más denunciadas están: restaurantes, almacenes de venta varias, call centers, salones de belleza, empresas de construcción, entre otras.

**Tabla N°7. Número de derechos vulnerados registrados, según empresa y rubro al que pertenece**

Empresas	Cantidad Jóvenes	Rubro	Trabajo decente	Ambiente libre de violencia	Acceso a la justicia laboral	Igualdad y no discriminación	Total, derechos vulnerados
Empresa 1	2	Comercio	1	2	0	1	4
Empresa 2	2	Call center	2	2	0	0	4
Empresa 3	1	Comercio	1	1	1	9	3
Empresa 4	2	Comercio	0	2	0	2	4
Empresa 5	1	Comercio	1	0	0	0	1
Empresa 6 (Institución Gubernamental)	1	Gubernamental	0	1	0	0	1
Empresa 7	1	Servicios	1	0	0	0	1
Empresa 8	1	Bufete contable	1	0	0	0	1
Empresa 9	2	Belleza	2	0	2	0	4
Empresa 10	1	Comercio	1	0	1	0	2
Empresa 11	1	Servicios	1	0	0	1	2
Empresa 12	1	Comercio	1	0	1	0	2
Empresa 13	1	Comercio	1	0	0	0	1
Empresa 14	1	Servicios	1	0	1	0	2
Empresa 15	1	Comercio	0	0	1	1	2
Empresa 16	1	Call center	1	0	0	0	1
Empresa 17 (Institución Gubernamental)	1	Gubernamental	0	0	1	0	1
Empresa 18	2	Construcción	1	0	1	1	3
Empresa 19	1	Servicios	0	0	0	0	0
Empresa 20	1	Call center	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>25</b>		<b>16</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>39</b>

La tabla N°7 respalda los análisis realizados en cuanto a las modalidades de vulneración de derechos laborales que están enfrentando las personas jóvenes en sus lugares de trabajo. Para el caso, los derechos que más modalidades registran según cada empresa denunciada están el trabajo decente y el derecho

al acceso a la justicia laboral. Los rubros que más reportan múltiples modalidades de vulneraciones son el de Comercio, call center y belleza. En total se registran 39 modalidades de vulneraciones a derechos laborales en 25 casos de personas jóvenes atendidas, por parte de 20 empresas denunciadas.

**Tabla N°8. Número de casos de vulneraciones según tipo de contrato en empresas.**

Tipo de contrato	# Mujeres	# Hombres	Total
Tiempo indefinido	5	3	8
Tiempo definido	5	3	8
Se desconoce	4	2	6
Sin contrato	3	0	3
	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>25</b>

Para entender la tabla anterior, se detalla que la existencia y el tipo de un contrato individual de trabajo es muy importante, y por ello es necesario comprender qué implica un contrato individual, según el Código de Trabajo. Este establece en su artículo 17 lo siguiente: "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su denominación, es aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, institución, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de éstos y mediante un salario". Esta definición legal claramente describe los dos componentes para determinar cuándo se está ante una relación jurídica laboral, al referirse a la prestación de un servicio, bajo la dependencia de un patrono y mediante un salario, pero cuando no existe el contrato individual de trabajo, la falta de este instrumento le es imputable a la parte patronal.

Según la tabla anterior, se pueden sacar conclusiones interesantes respecto a la estabilidad laboral que pueden ofrecer las empresas denunciadas por presuntas vulneraciones a derechos laborales. Para el caso, 8 personas jóvenes manifestaron contar con un contrato por tiempo indefinido en el momento de la asesoría, esto corresponde al 32% de casos estudiados; de igual manera, 8 personas jóvenes manifestaron contar con un contrato por tiempo definido, es decir, un contrato que cuenta con un plazo determinado, que corresponde al 32% de los casos registrados.

Es interesante hacer notar para este informe, la cantidad de casos que se han recibido en asesoría y que desconocen la existencia y tipo de contrato que se tiene con la empresa que presuntamente ha vulnerado derechos laborales, un total de 6 personas jóvenes, 4 mujeres y 2 hombres no supieron brindar esta información durante el momento de la asesoría,

esto corresponde al 24% de casos atendidos. En igual situación de preocupación, se ha encontrado que 3 mujeres jóvenes, durante las asesorías, han manifestado no contar con un contrato firmado con la empresa a la que denuncian, que corresponde a un 12% de la población total atendida.

Para el Observatorio de Derechos Laborales es de suma importancia hacer notar el desconocimiento o inexistencia de condiciones laborales fundamentales

en el establecimiento de una relación laboral, como la existencia de un contrato, teniendo que un total de 9 personas jóvenes, de 25 casos atendidos, desconocen tener un contrato o nunca han firmado uno. Si bien es cierto, esto no es una condicionante para una acción de denuncia, sí es un indicador al que debe prestarse atención como una vulneración a derechos laborales fundamentales de las personas jóvenes, especialmente de las mujeres, como en este caso, que son la mayoría.

**Tabla N°9. Cantidad y tipo de servicio brindado a personas jóvenes, por sexo.**

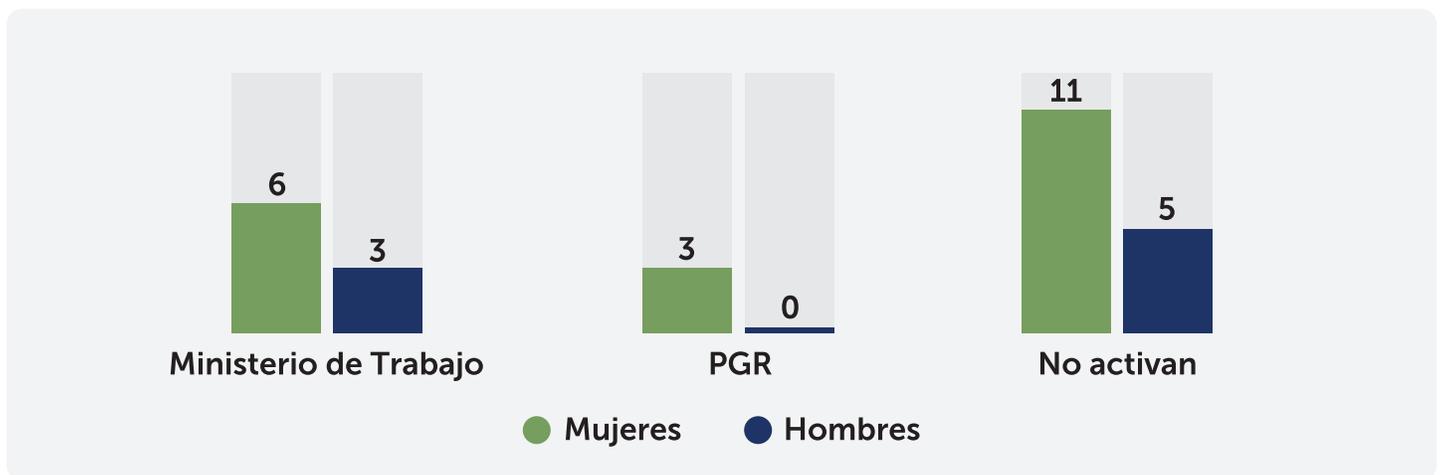
Tipo de servicio	Cantidad	Mujeres	Hombres
Asesoría Jurídica	25	17	8
Atención Psicosocial	2	2	0
Clínica Asistencial	0	0	0
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>19</b>	<b>8</b>

Desde el observatorio de Derechos Laborales, se sigue una ruta de atención y prevención ante las presuntas vulneraciones, por lo que la tabla N°9, es un ejemplo de la atención integral que se brinda a las personas jóvenes que acuden a estos servicios. La asesoría legal se ha brindado al 100% de jóvenes, 17 mujeres y 8 hombres.

Es importante mencionar que, según nuestra Ruta de Atención, la persona abogada puede solicitar inmediatamente el servicio de atención psicosocial, por ejemplo, una intervención en crisis, ya que siempre busca como fin principal salvaguardar la integridad de las personas jóvenes desde una mirada integral en la atención y acompañamiento. Para el caso, se ha atendido a un 7%, es decir, dos mujeres recibieron este servicio.

En los datos presentados en la tabla anterior, también es importante resaltar que, en todos los casos atendidos, han accedido a poder recibir asesoría jurídica laboral, que implica poder estudiar cada caso y modalidades de vulneraciones para poder dar opciones de solución y acción individualizada. Generalmente, producto del acompañamiento en la asesoría jurídica se busca que las personas jóvenes puedan acceder a un restablecimiento de sus derechos por medio de acudir a las instancias correspondientes.

## Gráfico N°6. Número de casos que activan instancias correspondientes



En el gráfico anterior, podemos notar la cantidad de personas jóvenes que deciden activar instancias correspondientes para la restitución mínima de sus derechos laborales durante el momento de la asesoría jurídica laboral. De los 25 casos atendidos, 9 personas jóvenes, 6 mujeres y 3 hombres deciden interponer una denuncia ante una instancia correspondiente, lo que equivale al 36% de casos atendidos.

De las 9 personas jóvenes que deciden denunciar, el 100% decide acercarse al Ministerio de Trabajo y el 33% también decide buscar a la Procuraduría General de la República. Para comprender a que nos referimos por instancias correspondientes, son instituciones como Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Procuraduría General de la República, ya que estas instituciones son encargadas de velar por los derechos laborales. Estas dos instituciones son principalmente a las que puede acudir a solicitar respuestas, ya sea mediante una conciliación en sede administrativa, refiriéndonos al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Lo anterior tiene su base legal en el Código de Trabajo y en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, y solicitando asistencia legal, representación judicial y administrativa a la población trabajadora, esto tiene su asidero legal en el artículo 194, Romano II, ordinal 2° de la Constitución de la República de El Salvador, cuando nos referimos a la Procuraduría General de la República.

De la gráfica anterior, también es importante resaltar que el 67% de los casos que deciden acercarse a una instancia correspondiente, son mujeres. Es uno de los retos más grandes con los que se enfrenta el Observatorio de derechos laborales de las personas jóvenes, poder promover el sentido de denuncia ante presuntas vulneraciones a derechos laborales en los lugares de trabajo. Para ello, también es importante para este estudio, poder analizar el tipo de respuesta que se ha obtenido en cada uno de los casos que han decidido al momento de la asesoría, poder acudir a una instancia y activar la restitución de sus derechos.

**Tabla N°10. Resultado de la activación de instancias en casos atendidos en asesoría laboral.**

Resultado del caso	Cantidad	Mujeres	Hombres	Observaciones	%	Instancia en cierre de proceso
No aplica denuncia	2	2	0	Denuncia no fue aceptada por no estar laborando dentro de la empresa denunciada	22%	MTPS
Caso exitoso	2	2	0	Empresa pagó la deuda	22%	MTPS
Denuncia	2	0	2	Ambos casos deciden retirar el proceso, por no contar con tiempo para asistir a las audiencias y continuar diligencias	22%	MTPS
Conciliación con empresa	1	1	0	Joven decide conciliar con la empresa extrajudicialmente	11%	MTPS
Sin denuncia	1	1	0	Joven desiste de la denuncia estando ya en las instalaciones del MTPS	11%	Asesoría jurídica
Se desconoce	1	0	1	--	11%	Asesoría jurídica
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>3</b>			

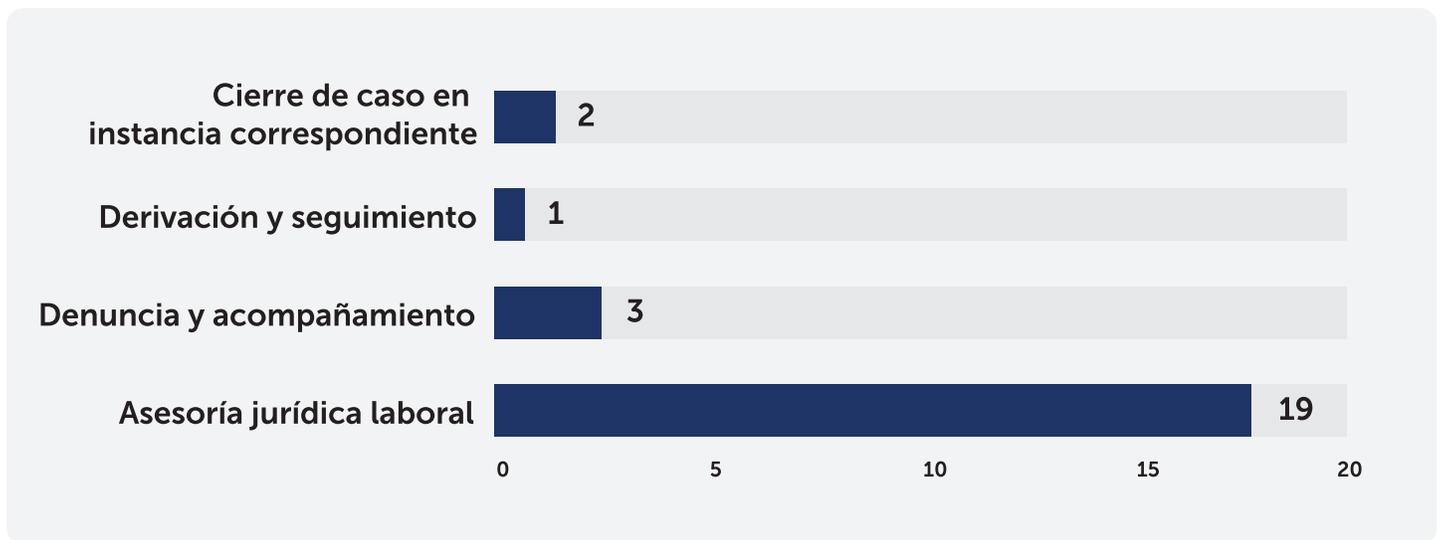
Según la tabla N°10, resaltamos que a la fecha de cierre de informe se cuenta con 3 casos en los que se ha logrado restablecer el derecho de las personas jóvenes vulneradas, siendo todas mujeres. 2 casos por medio de conciliación con el Ministerio de Trabajo y 1 caso por medio de conciliación directa con la empresa, esto equivale al 33% del total de los casos que han activado instancias.

También es importante destacar que se cuenta con 3 casos de personas jóvenes que deciden no continuar con el proceso de la denuncia, debido a que no cuentan con el tiempo necesario para las diligencias y trámites que ello conlleva o simplemente desisten ante la frustración de lo que implica continuar con la denuncia. Esto es un dato importante para el Observatorio de Derechos

Laborales, pues se considera de extrema urgencia poder incentivar mecanismos que conlleven, no solo a la identificación de vulneraciones de derechos, sino también a la denuncia y seguimiento de los mismos para su restitución.

Notamos además en la tabla anterior, que, en 4 casos, correspondiente al 44% de casos que activan instancias, se cierra en el MTPS. Este dato es interesante, pues, aunque en el gráfico N°6 se hace referencia a que 3 casos también interponen denuncia en la PGR, no se ha llegado a esa instancia, pues los casos han sido resueltos en el MTPS o también han sido abandonados incluso antes de que se pueda llegar a una resolución previa en dicha entidad.

### Gráfico N°7. Cierre de casos de acuerdo a pasos de la Ruta de Atención y prevención.



La Ruta de Atención y Prevención a casos de vulneraciones a derechos laborales consta de 5 pasos que se activan cuando se recibe a una persona joven. En la gráfica N°7 se puede hacer el análisis del paso de la ruta en el que se fueron cerrando los 25 casos atendidos durante el período. Salta a la vista lo significativo del número de personas jóvenes, 19 casos, es decir un 76%, que prefirieron únicamente recibir la asesoría jurídica, es decir, conocer plenamente sus opciones legales respecto a la presunta vulneración de derechos laborales que se ha registrado.

Respecto a las personas que decidieron denunciar en las instancias correspondientes se registran 3 casos, de los que previamente se han dado resultados y debido a las decisiones de las personas jóvenes se ha cerrado en esta etapa del proceso. Se cerró 1 caso en la derivación a otra institución especializada para que la persona joven reciba la atención requerida y 2 casos se cierran con resultados favorables.



# Conclusiones

01

A pesar que en El Salvador cuenta con normativas internacionales y nacionales que respalda el derecho al trabajo en condiciones dignas y decentes en la población salvadoreña, es importante efectuar una revisión precisa y acorde a las necesidades de las juventudes pues gracias al estudio de contexto se logró identificar que, las políticas públicas existentes son instrumentos débiles en cuanto a que no poseen indicadores de medición que faciliten el sistema de monitoreo y evaluación para darle seguimiento a su cumplimiento e identificar el impacto de las estrategias en la mejora de la calidad de vida de las poblaciones más vulnerables.

02

A nivel Estatal es fundamental la generación de estadísticas sociales oficiales, porque esta información facilita el seguimiento y por ende la actualización de políticas públicas, sin embargo, es preocupante identificar cómo en estos últimos años hemos tenido un retroceso en el acceso a la información pública, pues en ocasiones no se cuenta con información que permita un análisis profundo de las mismas, es fundamental que instituciones garantes de los derechos laborales tenga un papel más protagónico en cuanto a recopilación de la información clave que permitirá realizar un análisis del cumplimiento de las Políticas Públicas y con ello se obtendrán datos que respalden la creación y/o actualización de Políticas públicas logrando así impactar problemáticas reales con los grupos juveniles más vulnerables de la sociedad salvadoreña

03

En el proceso de sistematización ha sido significativo identificar la activación de la Ruta de Atención y Prevención liderada por el Observatorio de Derechos Laborales de personas Jóvenes, gracias a esta activación se ha logrado acompañar y asesorar un mayor número de mujeres desempleadas en el rango etario de entre 21 a 25 años de edad, siendo unas de las poblaciones con mayor representatividad a la cantidad de hombres atendidos. Bajo esta mirada, se resalta cómo las mujeres jóvenes siguen siendo una población de los sectores más afectados, pues gracias a los datos recolectados en el contexto, se aprecia el alto índice de denuncias a nivel nacional, sumado a eso tiene un menor acceso a servicios de protección social y soportan una carga laboral desproporcionada en la economía asistencial.

04

Como se mencionó previamente en el apartado de contexto, las personas jóvenes han afrontado un elevado índice de desempleo, y han sido más vulnerables frente a una disminución de la demanda de mano de obra, sumado a esto los efectos de la crisis en los planos educativo y profesionales no solo afectan adversamente a la calidad y la cantidad de los empleos, sino que también agudizaron las desigualdades entre hombres y mujeres. Bajo esta mirada, los datos sistematizados en el acompañamiento a las juventudes atendidas desde el Observatorio de Derechos laborales, ha evidenciado en los casos atendidos la frecuencia en la atención de personas jóvenes que han concluido su nivel medio de educación (bachillerato), en su mayoría siendo mujeres jóvenes las atendidas, sobresaliendo el rango etario de 21 a 25 años de edad con ello, se resalta cómo el tipo de acceso a empleo al que contaban las personas y el poco acceso a estudios superiores les hace más vulnerables, pues este tipo de empleos se estipularon en riesgo por la OIT debido a la afectación en la crisis económica por la pandemia del COVID-19.

05

A partir de los datos sistematizados se ha logrado evidenciar cómo la vulneración al derecho a un trabajo decente, ha sido el más denunciado por las mujeres jóvenes, a su vez es preocupante encontrar que las mujeres jóvenes se encuentran enfrentando vulneraciones relacionadas con el pago justo por el mismo trabajo que el de un hombre y la remuneración adecuada por las labores que realiza, así como también ser víctimas de malos tratos, hostilidad y desacreditación en sus lugares de trabajo, por el hecho de ser mujeres.

06

Para el Observatorio de Derechos Laborales es de suma importancia hacer notar el desconocimiento o inexistencia de condiciones laborales fundamentales en el establecimiento de una relación laboral, como la existencia de un contrato individual de trabajo, tendiendo que un total de 9 personas jóvenes, de 25 casos atendidos, desconocer tener un contrato o nunca han firmado uno. Si bien es cierto, esto no es una condicionante para una acción de denuncia, pero sí es un indicador al que debe prestarse atención como una vulneración a derechos laborales fundamentales de las personas jóvenes, especialmente para las mujeres, como en el caso de este informe.

07

Además, resulta de interés para esta sistematización constatar que las personas jóvenes abandonan los procesos de denuncia ante las instancias correspondientes, como el Ministerio de Trabajo, debido a que no cuentan con el tiempo necesario en sus nuevos empleos para las diligencias y tramites y desisten ante la frustración de lo que implica continuar con la denuncia. Este es un dato importante para el Observatorio de Derechos laborales, pues se considera de extrema urgencia incentivar mecanismos que conlleven, no solo la identificación de vulneraciones por parte de la población joven, sino también mecanismos ágiles en cuanto a la restitución de derecho por parte de las instancias obligadas.

08

Es necesario la actualización y revisión constante de políticas públicas y programas que fomentan la inclusión de jóvenes en el campo laboral, pues estas, deben conllevar prioritariamente el respeto y garantía de los derechos laborales de las personas jóvenes. Fomentar programas de educación en derechos laborales desde los niveles medios de educación obligatoria, orientación laboral y vocacional, así como la construcción de su proyecto de vida, que garanticen el goce completo de sus derechos.

## Referencias bibliográficas

- Comunicando y Capacitando a Mujeres Trans con VIH de El Salvador. (2021). Informe condiciones actuales de la comunidad LGTBI en El Salvador durante el periodo 2020-2021. San Salvador.
- DIGESTYC (2022). El Salvador, denuncias e inspecciones de violencia laboral contra las mujeres, primer semestre 2021. [http://aplicaciones.digestyc.gob.sv/observatorio.genero/informe\\_violencia/violencia\\_laboral\\_2021.aspx](http://aplicaciones.digestyc.gob.sv/observatorio.genero/informe_violencia/violencia_laboral_2021.aspx)
- Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES) y Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (2020): Balance: Casos de vulneración de derechos laborales en el marco de la pandemia por COVID-19 recuperado de <https://ormusa.org/balance-casos-de-vulneracion-de-derechos-laborales-en-el-marco-de-la-pandemia-por-Covid-19/>
- FUSADES (2019). Rompiendo estigmas: ¿los ninis crean inseguridad? ... ¿o es al revés? Análisis económico 44, julio de 2019, Antiguo Cuscatlán, El Salvador.
- FUSADES (2020). Informe de coyuntura 2019-2020. Departamento de Estudios Sociales. Antiguo Cuscatlán, El Salvador.
- FUSADES (2020): Brechas laborales y COVID-19: riesgos de la crisis para el trabajo de jóvenes salvadoreños
- FUSADES (2021). El Impacto de la Covid19 en los sectores económicos 2020 y perspectivas de recuperación 2021. Departamento de Estudios Económico, Informe de coyuntura, mayo 2021, San Salvador, El Salvador
- Juana, P. P. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. CIENCIA ergo-sum: revista científica multidisciplinaria de la Universidad Autónoma del Estado de México, 23(2), 121-133. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10446094004>
- MINEC – DIGESTYC (2016). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2016. El Salvador.
- MINEC – DIGESTYC (2020). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2020. El Salvador.
- MINEC – DIGESTYC (2021). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2021. El Salvador.
- MTPS (2016). Memoria de Labores junio 2015-mayo 2016. San Salvador.
- MTPS (2017). Memoria de Labores junio 2016-mayo 2017. San Salvador.
- MTPS (2018). Informe de Labores junio 2017-mayo 2018. San Salvador.
- MTPS (2020). Memoria de labores junio 2020-mayo 2021. San Salvador.
- Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral (2020). Acoso sexual en el mundo del trabajo en El Salvador: 95% de las víctimas en los años 2015-2020 fueron mujeres. <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/wp-content/uploads/2021/08/El-acoso-sexual-laboral-contra-las-mujeres-ESA-2015-2020.pdf>
- OIT (2020). COVID – 19 y el Mundo del Trabajo: Punto de partida, respuesta y desafíos en El Salvador
- OIT (8 de junio, 2022). El Salvador reafirma su compromiso con la OIT con la ratificación de cinco Convenios. [https://www.ilo.org/global/standards/WCMS\\_847884/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_847884/lang--es/index.htm)
- Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz. (2018). Derechos laborales de las personas LGTBI: Historias de exclusión y resiliencia. San Salvador. Impresos Continental S.A. de C.V.
- ORMUSA (2020). Mujeres salvadoreñas recuperaron menos dinero por transgresiones derechos laborales en el 2020, San Salvador, El Salvador recuperado de <https://observatoriolaboral.ormusa.org/mujeres-salvadorenas-recuperaron-menos-dinero-por-trasgresiones-a-derechos-laborales-en-el-2020/>
- ORMUSA (2022). Informe de la situación de violencia contra las mujeres 2022.
- ORMUSA (2022). Mujer y Mercado Laboral 2020. Medidas para la recuperación del empleo, San Salvador, El Salvador.
- ORMUSA (s.f): retomado de <https://observatoriolaboral.ormusa.org/obstaculos-y-desafios-en-el-acceso-a-la-justicia-laboral-mas-de-tres-anos-es-el-tiempo-que-dura-un-juicio-laboral/>
- Solís, K. (2020) Impacto socioeconómico de la población de mujeres trans durante la cuarentena de la pandemia del Covid-19. San Salvador.



**¡Visita nuestro sitio web y nuestras redes sociales!**

[www.sspas.org.sv](http://www.sspas.org.sv)

Urbanización Buenos Aires, Calle Aurora, Av. Alvarado N° 103. San Salvador.  
Frente al parqueo del Ministerio de Hacienda (Tres Torres) El Salvador.



@CFO\_SSPAS



@centrodeformacion.sspas



@CFOFORMACION