

**ANÁLISIS SOBRE EL
CONTEXTO LABORAL Y
POLÍTICAS DE EMPLEO
VIGENTES, CON
ÉNFASIS EN LAS
PERSONAS JÓVENES**

sspas | Servicio
Social
Pasionista

Observatorio de Derechos Laborales de las Personas Jóvenes

Programa de Formación y Empleo
Servicio Social Pasionista – SSPAS

Director General:

Carlos San Martín

Equipo Consultor:

Dennysse Michell Argueta Vargas
(consultora principal)
Miguel Alexander Quintanilla Villegas
(consultor asociado)
Cristina Elizabeth Ulloa Alemán
(consultora asociada)

Revisión

Karla Elizabeth Guidos – Directora del Programa de Formación y Empleo.
Jacqueline Esmeralda Cuellar – Coordinadora del área de empleabilidad 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

Resumenejecutivo.....	6
Siglas	7
Introducción	8
1. Resumen metodológico	9
1.1. Análisis de información	10
2. Informe de análisis sobre el contexto laboral y políticas de empleo vigentes, con énfasis en las personas jóvenes:	10
2.1. Derechos Laborales:	10
2.1.1. Análisis de vulneraciones a derechos laborales en la población trabajadora salvadoreña:	22
3. Empleo en persona Joven:	26
4. Empleo en mujeres Jóvenes	30
5. Empleo en personas con discapacidad	35
5.1. Acceso a un empleo decente de las personas con discapacidad.	35
5.1.1. Otras estrategias para generar empleo a las personas con discapacidad: Emprendimientos	40
5.1.2. Derechos laborales	41
6. Empleo Personas de la población LGTBIQ+	43
6.1. Algunas consideraciones conceptuales	43
6.2. Situación de empleo de la población LGTBI durante el periodo 2015-2021.	44
6.2.1. Contexto situacional del marco normativo salvadoreño	44
6.3. Situación de las personas de la comunidad LGTBIQ+ en el acceso a un empleo decente	46
6.3.1. Empleo de la población LGTBI durante la pandemia año 2020-2021	47
6.4. Violencias y discriminación en el ámbito laboral de la población LGTBI	48
7. Justicia Laboral:	50
8. Conclusiones y retos:.....	53
8.1. Conclusiones:.....	53
8.2. Retos	54
Bibliografía	56

Índice de tablas

Tabla 1. Marco Normativo Internacional que fundamenta las políticas públicas en materia laboral.....	11
Tabla 2. Marco Normativo Nacional que fundamenta las políticas públicas en materia laboral.....	14
Tabla 3. Políticas vinculadas al empleo.....	19
Tabla 4. Denuncias recibidas por violaciones a derechos laborales, en Call Cent en El Salvador del año 2017 al 2019...	23
Tabla 5. Salarios promedios según años de estudio entre hombres y mujeres.....	28
Tabla 6. Distribución de los rubros productivos por sexo.....	29
Tabla 7. Población Ocupada, por grupo ocupacional, según sexo.....	31
Tabla 8. Tipo de puesto de trabajo de las personas con discapacidad durante el periodo de 2015 al 2021.....	38

Figuras

Figura 1. Unidades de análisis que compone el estudio.....	9
Figura 2. Distribución de la Población Económicamente Activa entre los años 2016, 2020 y 2021 por rangos etarios desde los 16 a los 34 años	26
Figura 3. Desempleo según sexo entre los periodos de 2016 a 2021	27
Figura 4. Tasas de decrecimiento del empleo respecto a febrero 2020 por sexo, sobre la base del número de personas en planillas presentadas	33
Figura 5. Denuncias por violaciones a derechos laborales de mujeres durante el primer semestre de 2021.....	34

Resumen ejecutivo

El presente informe final "Análisis sobre el contexto laboral y políticas de empleo vigentes, con énfasis en las personas jóvenes", presenta los hallazgos de un proceso de investigación documental que analizó a través de la recolección de datos el contexto laboral y las Políticas públicas de empleo haciendo énfasis en derechos laborales, situación del empleo en personas jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y personas LGTBI y la justicia laboral, en el período del 2015 al 2021.

Existen diversas normativas Nacionales e Internacionales que respaldan que el Estado debe de garantizar el derecho al trabajo en condiciones dignas y decentes, sin embargo, el acceso al empleo es difícil y para quienes logran conseguirlo muchas veces es en condiciones en las que se vulneran sus derechos laborales.

En consecuencia, este estudio reveló lo siguiente:

1. Hasta la fecha existe una baja inserción al mercado laboral de personas jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y población LGTBI

2. Por su parte se evidencian que persisten violaciones a Normativas laborales por parte de los patronos. En la mayoría de casos las mujeres en situación de embarazo son las más violentadas.

3. Durante la pandemia Covid 19, se agudizó la vulneración de derechos laborales.

4. Existen prejuicios y procesos discriminatorios por razones de edad en personas jóvenes, por género en las mujeres, en personas LGTBIQ+ y por condiciones físicas y/o mentales en personas con discapacidad.

5. Persiste una brecha desigual entre mujeres y hombres en materia de remuneraciones, áreas de empleo, y recuperación de dinero en caso de transgresiones laborales.

6. A pesar que el Estado salvadoreño es firmante de tratados Internacionales y cuenta con normativa

especializada para personas jóvenes y mujeres, las Políticas públicas muestran debilidades significativas para garantizar el acceso al empleo y derechos labores.

7. Hasta la fecha la población LGTBI y personas con discapacidad no cuenta con una Política pública vigente y específica que respalde el cumplimiento de sus derechos en materia laboral.

En consecuencia, a lo antes expuesto, el reto en el devenir de los años es que la información mantenga los canales actualizados y permitan un análisis desagregado por las poblaciones que componen este estudio, zonas geográficas específicas entre otras que fortalezca la comprensión del empleo y la empleabilidad en el país, además del goce pleno de derechos.

Es necesario que ante la carencia y/o reducción de datos, las organizaciones construyan su base de datos, para mantener un análisis fluido del funcionamiento de las políticas públicas se necesita garantizar el acceso y flujo constante de información, esto puede permitir un fortalecimiento al cumplimiento de la normativa vigente: Derecho laboral, empleo digno y justicia laboral.

Por último, todavía persiste unas brechas significativas para promover el empleo digno de las poblaciones en estudio, esto debido a que se mantienen como poblaciones vulnerables y esta situación aumenta en periodos de crisis como la Pandemia Covid-19.

Siglas y Acrónimos

- ACNUR:** Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
- BCR:** Banco Central de Reserva
- CIDH:** Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
- COMCAVIS:** Trans Comunicando y Capacitando a Mujeres Trans con VIH de El Salvador
- CONAIPD:** Consejo Nacional para la Inclusión de las Personas con Discapacidad
- DIGESTYC:** Dirección General de Estadística y Censos de El Salvador
- EHPM:** Encuesta de Hogares de Propósitos múltiples
- FEASIES:** Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes de El Salvador
- FIREMPRESA:** Fideicomiso para la Recuperación Económica de
- FUSADES:** Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social
- INSAFORP:** Instituto Salvadoreño de Formación Profesional
- ISSS:** Instituto Salvadoreño del Seguro Social
- ISSS:** Instituto Salvadoreño del Seguro Social las Empresas
- LDPS:** Ley de Desarrollo y Protección Social
- LEIV:** Ley Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres
- LEPINA:** Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia
- LGTBIQ+:** Lesbianas, Gais, Transexuales, Bisexuales, Intersexuales, Queer y más.
- MJSP:** Ministerio de Justicia y Seguridad Pública
- MTPS:** Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- NINI:** El término nini se emplea para referirse a jóvenes que “ni estudian ni trabajan”
- OEA:** Organización de Estados Americanos
- OIR:** Oficina de Acceso a la Información
- OIT:** Organización Internacional del Trabajo
- ONU:** Organización de las Naciones Unidas
- ONUMUJERES:** Entidad de las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres
- ORMUSA:** Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz
- PGR:** Procuraduría General de la Republica
- PNM:** Política Nacional de la Mujer
- PNPNA:** Política Nacional de Protección Integral de la Niñez y de la Adolescencia
- PNUD:** Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
- PONED:** Política Nacional de Empleo Decente
- RREE:** Ministerio de Relaciones Exteriores

Introducción

En respuesta a los términos de referencia presentados por Servicio Social Pasionista, para la consultoría "Consultoría para la elaboración de Informe de análisis sobre el contexto laboral y políticas de empleo vigentes, con énfasis en las personas jóvenes".

El trabajo es una actividad que dignifica a la persona humana, El Salvador tiene identificados diversos grupos en situaciones de desventaja para la obtención y mantenimiento de un empleo en condiciones dignas y decentes.

El presente informe se ha estructurado en VI capítulos, el primero vinculado a los derechos laborales, abordados desde las distintas normativas avaladas por el Estado salvadoreño, además presenta datos de la vulneración de los mismos.

El segundo capítulo, aborda el empleo en personas jóvenes que son una de las poblaciones claves en este informe, en este apartado se hace referencia a las condiciones de esta población vinculada al mercado laboral.

El tercer capítulo, desarrolla el empleo en las mujeres que en definitiva es uno de los grupos mayormente vulnerados en cuestiones laborales, a través de este capítulo se profundiza las condiciones de desigualdad entre mujeres y hombres en materia laboral.

En el cuarto capítulo se aborda, el empleo en personas con discapacidad, otro grupo altamente vulnerable en la obtención de un empleo, por su condición física o mental.

El quinto capítulo hace referencia a las personas con diversa orientación sexual, y/o identidad de género, las dificultades que presenta para ellos y ellas obtener un empleo formal. El último capítulo, hace referencia a la Justicia laboral, las dificultades que se enfrentan en el acceso a la búsqueda de la misma.

Este informe plantea las conclusiones y retos que se tienen en materia laboral, para el logro del cumplimiento de las distintas Políticas en consecuencia a la garantía del Derecho Humano al trabajo. Para finalizar se incluye la bibliografía consultada para la obtención de la información.

1.0 Resumen metodológico

El análisis de la situación laboral de jóvenes análisis de contexto laboral y vulneración de derechos laborales de las personas jóvenes en el AMSS en el período de 2015 a 2021, y el análisis de cumplimiento de políticas de empleo, con énfasis en las personas jóvenes, retomó la revisión documental desde la perspectiva de Dulzaines y Molina (2004), la cual consiste en escribir y representar documentos de forma unificada sistemática, facilitando con ello, la recuperación de la misma.

Esto fue todo un reto que se vinculó a dos momentos. El primer momento, hace referencia a la capacidad de obtener datos específicos para el AMSS, ya que, en los últimos años, esta segregación no se evidencia sustancialmente dentro de los informes estadísticos oficiales, sin embargo, se ajustó con algunos análisis

particulares de estudios específicos o se tomó como referencia los datos a nivel nacional.

El segundo momento, es el que generó mayor preocupación, ya que los cambios de las políticas de acceso a fuentes primarias provenientes del poder Ejecutivo y algunas carteras de Estado, se encuentran restringidas o limitadas en el tiempo de consulta.

Por ello el uso de elementos ecosistémicos (macro, meso, micro y exo), proporcionó un acceso diverso de información de consulta que permitió que propiciaron el análisis del contexto laboral, vulneración de derechos laborales y cumplimiento de políticas de empleo, con énfasis en las personas jóvenes en el AMSS en el período de 2015 a 2021, destacando las siguientes variables:

Figura 1. Unidades de análisis que compone el estudio



El uso de las consideraciones de Gómez-Luna, Fernando-Navas, Aponte-Mayor, Betancourt-Buitrago (2014), quienes afirman que únicamente se deben de considerar aquellos documentos que han sido revisados por expertos antes de ser publicados, conllevó a concentrarse en informes oficiales, análisis

coyunturales y/o específicos por parte de instituciones sin fines de lucro y tanques de pensamiento, lo que permitió la recopilación de información específica en algunos casos, para comprender la situación de las poblaciones claves priorizadas en el estudio.

1.1 Análisis de información

Este proceso, se realizó un proceso de captación, evaluación, selección y síntesis (Dulzaines y Molina, 2004), que permitió el análisis del contexto laboral, vulneración de derechos laborales y cumplimiento de políticas de empleo, con énfasis en las personas jóvenes en diversos momentos entre los años 2015-2021, y en muchos casos se realizó énfasis en el AMSS.

Para alcanzar una efectividad se realizó un análisis comparativo entre los años 2015 a 2021, a través de una interpretación crítica de los datos disponibles, fortaleciendo la interpretación con diversos informes

de instituciones de la sociedad civil y organismos internacionales los cuales se triangularon entre los diversos informes oficiales, grises y sombras que estén disponibles.

Los datos que se presentan en el informe mantienen valores de recuentos y porcentajes, facilitando el análisis comparativo de la evolución de los indicadores destinados a comprender el contexto laboral, vulneración de derechos laborales y cumplimiento de políticas de empleo en las personas.

2.0 Informe de análisis sobre el contexto laboral y políticas de empleo vigentes, con énfasis en las personas jóvenes:

2.1 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)

Además, retoma el "derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo", entre las que se enmarcan situaciones específicas para la custodia de este derecho:

La jornada máxima de trabajo

El descanso semanal remunerado

El descanso remunerado en feriado y las vacaciones periódicas pagadas

El derecho a una remuneración mínima

Las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las prestaciones por maternidad,

El derecho a la promoción en el empleo

El derecho a la formación profesional

El derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa,

El derecho a la información y a la consulta en los procedimientos de despido colectivo

El derecho a la protección de los representantes de los trabajadores y facilidades para el ejercicio de sus funciones.

Los derechos a la negociación colectiva, a la huelga, a la seguridad social: la asistencia médica, las prestaciones monetarias o seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos.

El derecho a la tutela de los créditos en caso de insolvencia de sus empleadores, la libertad sindical

La protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras, a los trabajadores migrantes y a personas con discapacidad, entre otros. (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+.

Lo que contrasta con que el Estado Salvadoreño como principal instancia de cumplimiento de los derechos humanos debe de garantizar que el derecho al trabajo cuente con todas las condiciones requeridas para el pleno disfrute de este.

Una vez identificados los Derechos laborales es preciso retomar el marco normativo que garantiza su cumplimiento en el territorio salvadoreño,

Tabla 1. Marco Normativo Internacional que fundamenta las políticas públicas en materia laboral

Norma legal	Descripción del instrumento	Artículos de referencia
Declaración Universal de los Derechos Humanos (año 1948).	Es un documento que marca un hito en la historia de los derechos humanos. Elaborado por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales, la Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas	<p>En el artículo 23 expresa lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. • Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. • Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. • Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.
Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, (año 1948)	Este instrumento jurídico establece diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, además expone que "la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante".	<p>Artículo 2: Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas</p> <p>Artículo 10 expresa: En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.</p>

<p>Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (año 1951)</p>	<p>A través de su desarrollo adopta diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.</p>	<p>Artículo 1 A los efectos del presente Convenio: • (a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; • (b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo. Artículo 2. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor</p>
<p>Convenio 111 sobre la discriminación (año 1958)</p>	<p>A través de este Convenio los Estados partes adoptaron diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación.</p>	<p>Artículo 2 Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.</p>
<p>Convenio 122 sobre la política del empleo (año 1964)</p>	<p>Esta normativa establece que la Organización Internacional del Trabajo debe de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida, y que en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se dispone la lucha contra el desempleo y la garantía de un salario vital adecuado.</p>	<p>Artículo 1: 1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.</p> <p>2. La política indicada deberá tender a garantizar: a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible; c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.</p> <p>3. La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacional</p>
<p>Convenio 131 sobre la fijación de salarios mínimos (año 1970)</p>	<p>Este instrumento jurídico esta también asociado a Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), (año 1951), establece que los Estados deben de asegurar protección a los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas, el cual, siendo de aplicación general, y preste especial atención a las necesidades de los países en vías de desarrollo.</p>	<p>Artículo 2: Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.</p>

<p>Convenio 138 sobre la edad mínima (año 1973):</p>	<p>Este Convenio ha buscado generar un instrumento general que reemplace gradualmente a otros instrumentos similares, aplicables a sectores económicos limitados, con miras a lograr la total abolición del trabajo de los niños.</p>	<p>Artículo 1. Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.</p>
<p>Convención Internacional Sobre las Migraciones en Condiciones Abusivas y la Promoción de la Igualdad de Oportunidades y de Trato de Los Trabajadores migrantes (año 1990):</p>	<p>Este instrumento establece uno de los objetivos de la Organización internacional del Trabajo, como se establece en su Constitución, es la protección de los intereses de los trabajadores empleados en países distintos del propio, y teniendo en cuenta los conocimientos y experiencia de dicha organización en las cuestiones relacionadas con los trabajadores migratorios y sus familiares.</p>	<p>Artículo 1: La presente Convención será aplicable, salvo cuando en ella se disponga otra cosa, a todos los trabajadores migratorios y a sus familiares sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición.</p>
<p>Convención de las Naciones Unidas Sobre Los Derechos de Las Personas Con Discapacidad y su Protocolo Facultativo (año 2006):</p>	<p>Es el principal documento internacional que protege los derechos de las personas con discapacidad.</p> <p>La convención fue proclamada en las Naciones Unidas en el año 2006 y fue ratificada por El Salvador en el año 2007, por lo que se convierte en Ley de la República, la cual afirma en su artículo uno, inciso primero, que se debe "promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad inherente.</p>	<p>Art.1. inciso primero, que se debe "promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad inherente".</p> <p>el inciso segundo, establece que "las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, a largo plazo, que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con la demás"</p> <p>En el artículo 27, referido al Trabajo y empleo, se estipula que "Los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Parte salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación"</p>
<p>Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (año 2015):</p>	<p>En el año 2015 los estados miembros de la ONU, en conjunto con ONGs y ciudadanos de todo el mundo, generaron una propuesta para desarrollar 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales buscan alcanzar de manera equilibrada tres dimensiones del desarrollo sostenible: el ámbito económico, social y ambiental</p>	<p>De los 17 objetivos, el número 8 remite explícitamente al empleo y busca "Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos" (ODS). Entre las metas establecidas para este objetivo se encuentra(meta 8.3); alcanzar, para el 2030, el pleno empleo productivo y trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluida la población joven, personas con discapacidad, así como igual salario por trabajo de igual valor (meta 8.5); reducir sustancialmente para el año 2020 la proporción de población joven que no trabaja ni estudia (meta 8.6); proteger los derechos laborales y promover la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras, incluyendo a personas trabajadoras migrantes, particularmente la mujeres migrantes y de quienes están en condiciones de empleo precario (meta 8.8); desarrollar y poner en marcha una estrategia global para el empleo de la juventud (meta 8.b).</p>

Fuente: Elaboración propia

Toda esta Normativa Internacional respalda el acceso al trabajo en condiciones dignas y decentes, en la población salvadoreña, a partir de estos instrumentos surgen normativas nacionales, como se detalla a continuación:

Tabla 2. Marco Normativo Nacional que fundamenta las políticas públicas en materia laboral

Norma legal	Descripción del instrumento	Artículos de referencia
Constitución de la República de El Salvador (año 1983)	Es el principal instrumento jurídico del El Salvador, que legisla el actuar normativo en el territorio salvadoreño.	<p>Artículo. 1. "Reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común"; además expresa en el artículo 2, que las personas tienen derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión y es obligación del Estado protegerlas en la conservación y defensa de los mismos.</p> <p>Artículo. 2.- Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.</p> <p>Artículo.3. Se establece que "Todas las personas son iguales ante la Ley. Para el goce de los derechos civiles, no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión".</p> <p>También en el Artículo 37, aborda que el trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio. El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales.</p>
Código de trabajo (año 1977):	Este instrumento jurídico regula las condiciones laborales de las personas trabajadoras en El Salvador	Artículo 1. que tiene por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, especialmente en los establecidos en la Sección Segunda Capítulo II del Título II de la Constitución.
La Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (año 1996)	Esta Ley determina el ámbito y composición del sector Trabajo y Previsión Social; la competencia, funciones y estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y su vinculación con las instituciones pertenecientes a dicho sector.	Artículo 4 literal d) expresa que debe de "Promover el empleo y la formación profesional de los recursos humanos, asistir y controlar los flujos migratorios laborales y en el artículo cinco en relación a las competencias.

<p>Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas Con Discapacidad, (año 2000)</p>	<p>Para la disminución de la barrera de inserción laboral que las personas con una discapacidad puedan enfrentar en el mercado laboral.</p>	<p>En el Capítulo V, establece la Integración Laboral, en el Artículo 24 expresa que "Todo patrono privado tiene la obligación de contratar como mínimo por cada veinticinco trabajadores que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad y formación profesional idónea, apta para desempeñar el puesto de que se trate, y en su Artículo 25, expresa que los patronos obligados a darle cumplimiento a la Ley...".</p>
<p>Reglamento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con discapacidad (año 2000)</p>	<p>Este reglamento tiene por objeto "Facilitar la aplicación de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, entendiéndose por equiparación de oportunidades, el proceso mediante el cual se establecen las condiciones propicias para garantizar a las personas con discapacidad, iguales oportunidades que a las demás, sin restricciones para el acceso y disfrute de los beneficios del sistema social y jurídico, medio físico, vivienda, transporte, comunicaciones, servicios de salud y educación, oportunidades de trabajo, vida cultural, social, recreativa y deportiva, económica y política.</p>	<p>Integración laboral Artículo 38.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social regulará las medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Dichas medidas velaran especialmente por el apoyo a la creación de nuevos puestos de trabajo y por el fomento real del empleo</p> <p>Goce de los derechos Art. 39.- Sin perjuicio que cualquier persona con discapacidad pueda recibir beneficios de los programas de inserción laboral, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social coordinará gestiones para la capacitación e incorporación laboral de las personas con discapacidad afectadas por una deficiencia permanente, en un grado mayor al veinte por ciento. Las evaluaciones y calificaciones de personas con discapacidad, para los efectos de la Ley y este Reglamento, las realizará el equipo interdisciplinario de instituciones de rehabilitación, acreditadas por el CONAIPD para estos fines, en las condiciones que establece el Artículo 27 de la Ley. Los pensionados totales permanentes y pensionados parciales por invalidez que están recibiendo un estipendio económico de cualquier institución en el país, bajo el sistema privado de pensiones o del sistema de pensiones público, podrán ejercer actividad productiva remunerada, siempre y cuando estén aptos para desempeñar el puesto de que se trate, sin perjuicio de perder sus prestaciones a las cuales tienen derecho.</p>
<p>Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (LEPINA, año 2009)</p>	<p>La presente Ley tiene por finalidad garantizar el ejercicio y disfrute pleno de los derechos y facilitar el cumplimiento de los deberes de toda niña, niño y adolescente en El Salvador, contenidos en la presente Ley, independientemente de su nacionalidad, para cuyo efecto se crea un Sistema Nacional de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia con la participación de la familia, el Estado y la sociedad, fundamentado en la Constitución de la República y en los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos vigentes en El Salvador, especialmente en la Convención sobre los Derechos del Niño.</p>	<p>Con respecto a la protección de la Persona Adolescente Trabajadora, en su Artículo 57 también plantea que "Los adolescentes tienen el derecho a ser protegidos ante toda práctica laboral que, dentro del sector formal e informal de la economía, ponga en riesgo el ejercicio de sus derechos. Para tales efectos, el Estado y la sociedad formularán las políticas, planes, programas y medidas de protección tendientes a erradicar el trabajo de las niñas, niños y adolescentes que no han cumplido la edad mínima para el trabajo.</p>
<p>Decreto Ejecutivo 56 (año 2010)</p>	<p>Establece las Disposiciones para evitar toda forma de discriminación en la administración pública, por razones de identidad de género y/o de orientación sexual.</p>	<p>Artículo 1. Prohibase en la actividad de la Administración Pública toda forma de discriminación por razón de identidad de género y/o de orientación sexual.</p>

<p>Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo (año 2010)</p>	<p>Establece los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo, sin perjuicio de las leyes especiales que se dicten para cada actividad económica en particular.</p>	<p>En el Artículo 2. Se establecen como principios rectores de la presente ley: Principio de igualdad: Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación por razón alguna. Respeto a la dignidad: La presente ley garantiza el respeto a la dignidad inherente a la persona y el derecho a un ambiente laboral libre de violencia en todas sus manifestaciones, en consecuencia, ninguna acción derivada de la presente ley, podrá ir en menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora. Prevención: Determinación de medidas de carácter preventivo y técnico que garanticen razonablemente la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras dentro de los lugares de trabajo.</p>
<p>Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (año 2011)</p>	<p>Tiene por objeto establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de Políticas Públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres; a fin de proteger su derecho a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad</p>	<p>Artículo 8, define en el literal b) establece que es el acoso laboral: Es 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.</p> <p>Además en el Artículo 10, retoma los ámbitos en que se pueden ejercer los 7 tipos de violencia hacia las mujeres, c) Violencia Laboral: Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantiene en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo.</p> <p>Artículo 17.- Contenidos de la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, literal g) Formación y capacitación, que facilite la inserción laboral y la generación de ingresos a mujeres que enfrentan hechos de violencia.</p> <p>Artículo 24.- Responsabilidades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social El Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tanto en el sector público como privado, garantizará: a) La realización en los centros de trabajo de acciones de sensibilización y prevención de cualquier tipo de violencia contra las trabajadoras, que afecten sus condiciones de acceso, promoción, retribución o formación. b) Que las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de cualquier tipo de violencia, tengan la consideración de justificadas. c) La protección de los derechos laborales de las trabajadoras que enfrentan hechos de violencia.</p> <p>En los casos en que las mujeres se encuentren en ciclos de violencia y procesos de denuncia, si así lo solicitaren, se gestionará con el patrón la reubicación temporal o permanente de su lugar de trabajo, en el caso de las empresas que tienen sucursales; así como, la reorganización de sus horarios, en los términos que se determinen en los Convenios Laborales, Tratados Internacionales y legislación vigente.</p>

<p>Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra Las Mujeres (año 2011)</p>	<p>Por medio de esta Ley el Estado ratifica su compromiso con la plena aplicación del Principio Constitucional de Igualdad de las personas y el cumplimiento de las obligaciones derivadas en este principio aplicables a la legislación nacional y a la acción efectiva de las Instituciones del Estado.</p>	<p>En el Artículo 2 expresa en el Objeto de la ley "La presente ley es fundamento de la Política del Estado en la materia; y como tal, está obligado a su cumplimiento. Su objeto es crear las bases jurídicas explícitas que orientarán el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizarán la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente.</p>
<p>Ley De Incentivo para La Creación del Primer Empleo en las Personas Jóvenes en el Sector Privado (año 2012)</p>	<p>Este marco normativo orienta la formulación de políticas públicas de empleo en personas jóvenes.</p>	<p>En el Artículo 2, determina que "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá crear el registro denominado "Primer Empleo", para que las personas empleadoras y jóvenes que decidan acogerse al programa se inscriban a fin de obtener los beneficios correspondientes." Es importante retomar que se establece que ..." No serán amparadas por esta Ley las relaciones de trabajo derivadas de contratos que no sean registrados en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.</p>
<p>Ley General de Juventud (año 2017)</p>	<p>La Ley es de interés social y tiene por finalidad establecer el marco jurídico y la institucionalidad que dirija las acciones del Estado en la implementación de políticas públicas, programas, estrategias y planes para el desarrollo integral de la juventud y su vinculación a la participación activa en todos los ámbitos de la vida nacional.</p>	<p>En el Artículo 4, establece el goce de los derechos y libertades reconocidos a la población joven, no admite ninguna distinción, exclusión o discriminación fundada en criterios tales como el género, idioma, religión, filiación, nacionalidad, etnia, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal, económica, política, social y cultural de la población joven, que tengan por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos fundamentales y los establecidos en esta Ley.</p> <p>En el Artículo 5, Se reconoce la equidad de género en el goce, ejercicio de los derechos y deberes de la población joven, lo cual conlleva el compromiso del Estado de impulsar políticas públicas, programas y acciones que garanticen condiciones de equidad en las funciones públicas, así como en la participación en los espacios políticos, sociales, culturales, y otros de interés nacional, asegurando la igualdad de oportunidades de la población joven en estas instancias.</p> <p>En el Artículo 9, literal S expresa el Derecho al primer empleo, que les sea compatible con sus responsabilidades académicas y familiares, así como a las condiciones de trabajo en igualdad de oportunidades, trato en lo relativo a la inserción, remuneración y promoción; así como, a que existan programas que promuevan el trabajo decente, la capacitación laboral y que se atienda de manera especial a la población joven temporalmente desocupada. En cuanto a las Políticas de promoción del empleo juvenil, en el Artículo 18, establece que las políticas de promoción del empleo juvenil deberán: a) Crear, ejecutar y dar seguimiento a los programas que garanticen el derecho al primer empleo para la población joven, así como garantizar la creación de oportunidades de trabajo dirigidas a esta población, considerando siempre sus particularidades. b) Adoptar las medidas necesarias para formular iniciativas y estrategias que permitan a la población joven capacitarse para acceder o crear opciones de empleo y fomentar el estímulo a las empresas privadas para promover actividades de inserción y calificación en el trabajo. c) Garantizar el goce de la igualdad en el ejercicio de los derechos laborales y sindicales reconocidos en las leyes de la materia. d) Garantizar la protección contra la explotación económica y contra todo trabajo que ponga en peligro la salud, la educación y el desarrollo espiritual, físico y psicológico de la población joven.</p>

<p>Ley Especial de Inclusión de la Personas con Discapacidad (año 2021):</p>	<p>En su Art. 1 nos dice que "reconocer, proteger y garantizar el ejercicio y disfrute pleno de los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones. El Estado garantizará la eliminación de barreras que obstaculicen el pleno desarrollo de las personas con discapacidad, asegurando los ajustes razonables y fomentando la implementación del diseño universal en todas las instituciones gubernamentales y no gubernamentales, así como en las entidades de carácter privado." Por lo cual el objetivo de esta normativa es la garantía del goce de las personas con discapacidad</p>	<p>En su artículo 2 establece que es de interés público "la inclusión a la sociedad de las personas con discapacidad, así como, su participación plena en igualdad de condiciones y oportunidades para el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Como consecuencia de lo anterior, se prohíbe toda forma de discriminación que atente contra el ejercicio pleno de derechos de las personas con discapacidad, incluyendo la omisión de ajustes razonables que puedan ocasionar desventajas respecto de las demás personas"</p> <p>Además, considera en su artículo 5 la obligatoriedad de "Las instituciones públicas, funcionarios y empleados públicos, entidades privadas, y la sociedad en general, están obligados a cumplir y hacer cumplir las disposiciones de la presente ley."</p> <p>Así mismo, estipula el principio de igualdad de oportunidades, equidad y no discriminación (Art.6) y también el derecho al trabajo y seguridad social (Art.7)</p> <p>El artículo 62 especifica el derecho al trabajo y empleo en igualdad de condiciones con las demás personas, en un entorno laboral inclusivo, sin discriminación, accesible y en condiciones de dignidad. Además de la responsabilidad de El Ministerio de Trabajo y Previsión Social para crear servicios de colocación e inserción laboral para las personas con discapacidad, conforme a sus condiciones y competencias personales y a las características del puesto de trabajo; para tal fin, coordinará las acciones que fueren necesarias con otras entidades públicas, municipalidades y con organizaciones de la sociedad civil cuya labor es la promoción e inserción laboral</p> <p>De igual manera la contratación de una persona con discapacidad por parte de la empresa privada, el Estado y sus dependencias, las instituciones autónomas y las municipalidades por cada veinte trabajadores que tenga a su servicio, (Art.63). En ese sentido cuando las empresas o instituciones contratantes no cuenten con aspirantes, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el CONAIPD remitirán candidatos que cumplan con el perfil establecido.</p> <p>Con respeto a la estabilidad laboral en el artículo 68 se establece que "Las personas con discapacidad gozarán de estabilidad laboral. En caso de despido el empleador deberá probar que no es en razón de su condición de discapacidad. En ningún caso las ausencias laborales de una persona con discapacidad por permisos para tratamiento, rehabilitación u otra circunstancia relativa a su condición, serán motivo para afectar su estabilidad y desarrollo laboral o reducir sus prestaciones laborales"</p> <p>Además, de la importancia de que la Dirección General de Estadísticas y Censos, garantice la recopilación de información de las personas con discapacidad, en todos los censos, encuestas y estudios estadísticos que ésta realice (Art. 89.-)</p>
--	---	---

Fuente: Elaboración propia

En base a lo anterior, existen diversas normativas que sustentan el desarrollo de Políticas Públicas a favor de la población joven salvadoreña, en este informe se retoman las que tienen alta vinculación, con la empleabilidad juvenil y grupos vulnerables:

Tabla 3. Políticas vinculadas al empleo

Norma legal	Descripción del instrumento	Artículos de referencia
La Política Nacional de empleo decente (PONED, año 2017-2030)	Tiene como Objetivo General: "Generar condiciones para ampliar las oportunidades para que en El Salvador mujeres y hombres, en igualdad de oportunidades, tengan un empleo decente, por medio de la integración de acciones interinstitucionales entre los sectores público y privado", además en su desarrollo define como poblaciones prioritarias a: las juventudes, las mujeres, personas con discapacidad, personas adultas mayores, pueblos originarios y personas con opciones sexuales o identidad de género diversas	Para la implementación, monitoreo y evaluación de la misma se definió como principal espacio de coordinación institucional a nivel de gobierno El Sistema Nacional de Empleo (SisNE), que consiste en la articular diversas instituciones públicas nacionales que ejecutan de forma directa e indirecta políticas, programas y acciones sobre empleo, orientadas a reducir el desempleo, eliminar el subempleo e incrementar el trabajo digno.(p. 31-44)
Política Nacional Para la Protección y Desarrollo de la Persona Migrante Salvadoreña y Sus Familias (año 2017-2027).	Este instrumento ha establecido como Objetivo General: "Proteger y defender los derechos de la persona migrante salvadoreña y su familia en las distintas etapas del proceso migratorio, así como promover el desarrollo y el despliegue de sus capacidades mediante un sistema de coordinación interinstitucional por parte del Estado salvadoreño".	La Política establece que el mecanismo de monitoreo y evaluación estará a cargo de CONMIGRANTES que son instituciones o las instancias llamadas a contribuir con la atención y desarrollo de la persona migrante, las cuales conformarán y coordinarán una instancia para dar seguimiento y emitir recomendaciones sobre el cumplimiento de la política, se menciona que se diseñará una estrategia para el monitoreo y la evaluación de la implementación, con base en una serie de indicadores claves de gestión y con enfoque de género. (p. 54-73
Política Nacional Juventud, (año 2011-2024)	A través de esta se expresa que "se procurará el desarrollo de tres grandes procesos: (i) construcción de identidad y autonomía de las y los jóvenes, (ii) mejoramiento de su integración social y su participación ciudadana y (iii) fomento de la cohesión social y el sentido de pertenencia de las nuevas generaciones" (p. 55)	En cuanto al monitoreo y evaluación de la Política se expresa que se generará una Estrategia, que permita acumular evidencias sobre las experiencias que se vayan desplegando en cada caso particular, a modo de facilitar y promover los aprendizajes colectivos en estas materias. Esta estrategia deberá incorporar las cinco dimensiones básicas de la evaluación de una iniciativa de política pública: eficiencia, eficacia, pertinencia, relevancia y sostenibilidad. Se efectuará un monitoreo y una evaluación programática e institucional de los recursos invertidos, los productos, los procesos y los impactos en todas las áreas de intervención. En términos operativos, esta labor será pertinente de los organismos ejecutores y de las diferentes instancias de auditoría social. Se articularán evaluaciones internas y externas que aseguren la mayor objetividad posible y se contrastarán enfoques estratégicos en las mismas áreas de intervención (formación laboral con enfoque de oferta o de demanda, reclusión frente a medidas alternativas a la privación de libertad). Al mismo tiempo se verificarán cuáles logran la mejor relación costo-impacto en cada caso. (p. 90)

<p>Política Nacional de las Mujeres (PNM, año 2014):</p>	<p>Este instrumento tiene a Su base un conjunto coherente de medidas pertinentes y viables que constituyen un valor adicional para la igualdad de género en El Salvador, que requieren arreglos propios para ser implementadas, y que deben ser ejecutadas por las instituciones competentes bajo el seguimiento y la rectoría del ISDEMU. Entre uno de sus apuestas estratégicas comprende la autonomía de las mujeres, planteando los objetivos específicos "Reducir de forma significativa la segmentación ocupacional y las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral público y privado", "Facilitar el acceso y el control por parte de las mujeres, de los activos tangibles e intangibles que permitan crear condiciones sostenibles para la reducción de la pobreza y la exclusión" y "Asegurar la equidad salarial y la protección del poder adquisitivo de los ingresos de las familias trabajadoras y las jefas de hogar".</p>	<p>Se definieron dos Subsistema uno de Seguimiento que permitirá el seguimiento de las actividades y de los resultados relativos a las medidas de la PNM. Su base estará constituida por un conjunto de indicadores operativos o de eficiencia, pero también por indicadores de eficacia o de logro de resultados. Los indicadores podrán medir avances en los procesos, pero también de los resultados intermedios o finales. De este modo, habrá unos indicadores cuantitativos y otros cualitativos. El medio de verificación de este subsistema deberá encontrarse- en los registros de las instituciones ejecutoras y del ISDEMU. Su reporte será periódico, al menos dos veces al año.</p> <p>El otro Subsistema de Evaluación, servirá para la evaluación de los efectos de la PNM a través de una batería de indicadores de medición de los objetivos específicos de los ejes temáticos de la PNM. Los indicadores a este nivel serán construidos a partir de datos obtenidos en los registros administrativos de las instituciones contrapartes y en las estadísticas sectoriales. La medición de los efectos se hará al menos dos veces en el quinquenio. En un segundo nivel, este subsistema servirá para la medición de impacto. Se basará en un grupo de indicadores a nivel de los objetivos estratégicos de la PNM. Su fuente de recolección de información será, por una parte, la EHPM y las estadísticas sectoriales, pero, sobre todo, los indicadores construidos específicamente para estos fines, así como la percepción de los grupos de mujeres titulares y sujetas de derecho de la PNM (p. 86-87).</p>
<p>Política Nacional de Protección Integral de la Niñez y de la Adolescencia (PNPNA año 2013-2023)</p>	<p>Esta Política tiene como Objetivo General "Garantizar a las niñas, niños y adolescentes en El Salvador, el cumplimiento de todos sus derechos, con la activa participación y actuación corresponsable del Estado, la familia y la sociedad". Para la implementación y monitoreo se establece que deberá de realizarse un Plan Nacional de Acción, Establecimiento del Plan de difusión de la PNPNA a nivel nacional, Integrar el Comité Técnico Coordinador del Sistema Nacional de Protección Integral¹, Instalación de la comisión de adecuación institucional a las exigencias de la LEPINA², Institucionalización de la Comisión Técnica para la implementación de la PNPNA Formación y fortalecimientos de los equipos técnicos del CONNA, Establecimientos de figuras legales de cooperación y entendimiento entre órganos y entidades del Sistema, Creación del Sistema Nacional de Información y Observatorio de los derechos de la niñez y la adolescencia</p>	<p>La evaluación de esta Política según el artículo. 135 de la LEPINA, le confiere al CONNA la función de evaluar la PNPNA, como mínimo cada tres años con la finalidad de formular las recomendaciones pertinentes. Esto implica hacer las adecuaciones que se estimen convenientes en el contenido de sus objetivos, estrategias y líneas de acción. Para ello se ha contemplado la elaboración de un Plan Nacional de Acción con una temporalidad de tres años a fin de que el proceso evaluativo sea coherente y análogo con las metas e indicadores establecidos en el mencionado Plan. (p. 85, 124-129).</p>

¹ Art. 65 del Reglamento Interno de Funcionamiento del CONNA

² Mecanismo para la articulación del Nivel Político Institucional, establecido en documento: Mecanismos de Coordinación y Articulación del Sistema Nacional y Local de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia de El Salvador, aprobado por el Consejo Directivo del CONNA, mediante Acuerdo No. 2 de sesión ordinaria No. V, del 07 de marzo de 2013.

<p>Política Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad (año 2014) No vigente a la fecha.</p>	<p>Este instrumento tiene como Objetivo General “Garantizar el cumplimiento y goce pleno de los derechos de las personas con discapacidad en sus diferentes dimensiones individual, familiar y comunitaria, así como en las diferentes etapas de su ciclo de vida, que promuevan su desarrollo integral, bienestar y mejora de su calidad de vida mediante la articulación de acciones públicas y privadas orientadas a la eliminación gradual y efectiva de las barreras físicas y sociales.”</p>	<p>En la Estrategia 1.2 retoma la Vigilancia, monitoreo y supervisión del cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad, que esta se hará a través de un Registro Nacional de Personas con Discapacidad, Crear los mecanismos para la vigilancia, monitoreo y supervisión de los derechos de las personas con discapacidad y Promover la creación del Observatorio del cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad. (p. 21-40).</p>
<p>Política del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública para la atención de la población LGBTI, (año 2017),no vigente a la fecha</p>	<p>Aunque es específica para una entidad estatal, es la única política dirigida a la población LGBTI en El Salvador. La Política establece y organiza la intervención de todas sus dependencias con el propósito de brindar las directrices institucionales para la atención de la población LGBTI, tanto en su ámbito interno de trabajo como hacia la población externa</p>	<p>En su desarrollo no propone acciones para su monitoreo y evaluación. (p. 18).</p>

Fuente: Elaboración propia

Todas estas políticas públicas pretenden poner las distintas temáticas en la agenda pública del país, sin embargo, cabe destacar que en su mayoría no tienen mecanismos robustos y sostenibles de monitoreo y evaluación, para su cumplimiento.

2.1.1. Análisis de vulneraciones a derechos laborales en la población 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 4 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
Total	1,373	693	1,846	3,906

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.

En el período del año 2016-2017, El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, realizó 28,328 inspecciones en todo el país, con las inspecciones se garantizó la recuperación de montos (remuneraciones) a 161,301 personas trabajadoras, siendo las causas: adeudos de salarios, no pago de horas extraordinarias, no pago de vacaciones, no pago de aguinaldo y otros derechos infringidos, (MTPS, 2017a, p.38-39.). Durante el año 2017 al 2018, El MTPS (2018) registró un total de 2,078 multas e impuso 12,630 infracciones por incumplimiento de la Normativa laboral. (p.35-36).

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).

Para el año 2020, toda la humanidad sufrió una de las Crisis más profundas en materia sanitaria, económica y social, la Pandemia por Covid-19, que agudizo aún más la crisis del empleo, vulnerando aún más los derechos laborales. Según FUSADES (2020)

se consideran que las consecuencias del Coronavirus pueden tener mayores consecuencias vinculadas con jóvenes y trabajo (OIT, 2020a; OIT, 2020b): a) interrupción de actividades educativas y de formación, b) menor ingreso y empleo, c) mayores dificultades de acceso a empleo. (p.44)

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.*
- *Además de la información recolectada por las organizaciones, genera preocupación los datos registrados por la Superintendencia del Sistema Financiero (SSF) los cuales reflejan que, entre febrero y mayo de 2020, se contabilizó un promedio del 10 % de disminución de cotizantes y un total de 73 072 empleos formales afectados (38 % mujeres y 62 % hombres) por no realizar el pago de cuotas previsionales.*
- *La disminución en el pago de cuotas, en el caso del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), fue del 6 %. De acuerdo con informes, entre febrero y abril*

de este año, se reportan 53 713 empleos afectados (98 % del sector privado y 2 % del público) debido a la reducción de la actividad productiva por la cuarentena obligatoria domiciliar.

- Los sectores económicos que muestran tasas más altas en la disminución de cotizantes son: construcción (-20 %); agricultura, caza, silvicultura y pesca (-11 %) y personas trabajadoras independientes (-11 %). Esta información refleja la vulnerabilidad del derecho a la seguridad social para la población trabajadora.

- El Decreto Legislativo 593 (vigente desde el día 14 de marzo al 29 de mayo del 2020, vigencia prorrogada a través de los Decretos Legislativos números 622, 631, 634 de fechas 12, 16 y 30 de abril de este año respectivamente, y de la resolución de Inconstitucionalidad 63-2020, de fecha 18 de mayo 2020 de la Sala de Constitucional) ordenaba al ISSS, pagar como subsidio de incapacidad temporal, todos aquellos casos de personas enviadas a cuarentena por sospechas de nexos epidemiológicos o provenir de países donde ya circulaba el virus; siempre y cuando fueran trabajadoras cotizantes al ISSS. Al 25 de junio de 2020, se reportó únicamente 868 casos y cerca de USD 318 815.00 pagados por este concepto. (documento en línea)

Todas estas situaciones claramente vulneraron los derechos laborales de las personas trabajadoras en diversos rubros, poniendo en detrimento el derecho al trabajo en condiciones plenas.

Cabe también destacar que, entre las vulneraciones a los derechos laborales, se considera que quienes fueron 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)

Estos datos son representativos porque existe diferencia marcada en el mercado laboral por ser hombre o ser mujer, lo que incumple el derecho a la igualdad de condiciones en el trabajo.

3.0 Empleo en persona Joven:

En un acercamiento a la dinámica de empleo de las personas jóvenes durante el periodo de estudio, y enfatizando en el Población en Edad de Trabajar (PET), la cual es definida desde los 16 años de edad, y permite garantizar los mercados de trabajo de las poblaciones en esas, los datos obtenidos por la EHPM muestran que, entre los 2016, 2020 y 2021, las variaciones entre quienes conforman el grupo de los 16 a 39 años se ha sostenido entre el 54.7%, 52.7% y 51.9%.

A pesar de las reducciones porcentuales en los periodos seleccionados, El Salvador todavía cuenta con los beneficios del bono demográfico, que desde el inicio de la década se proyectaba a ser sostenido en un largo periodo.

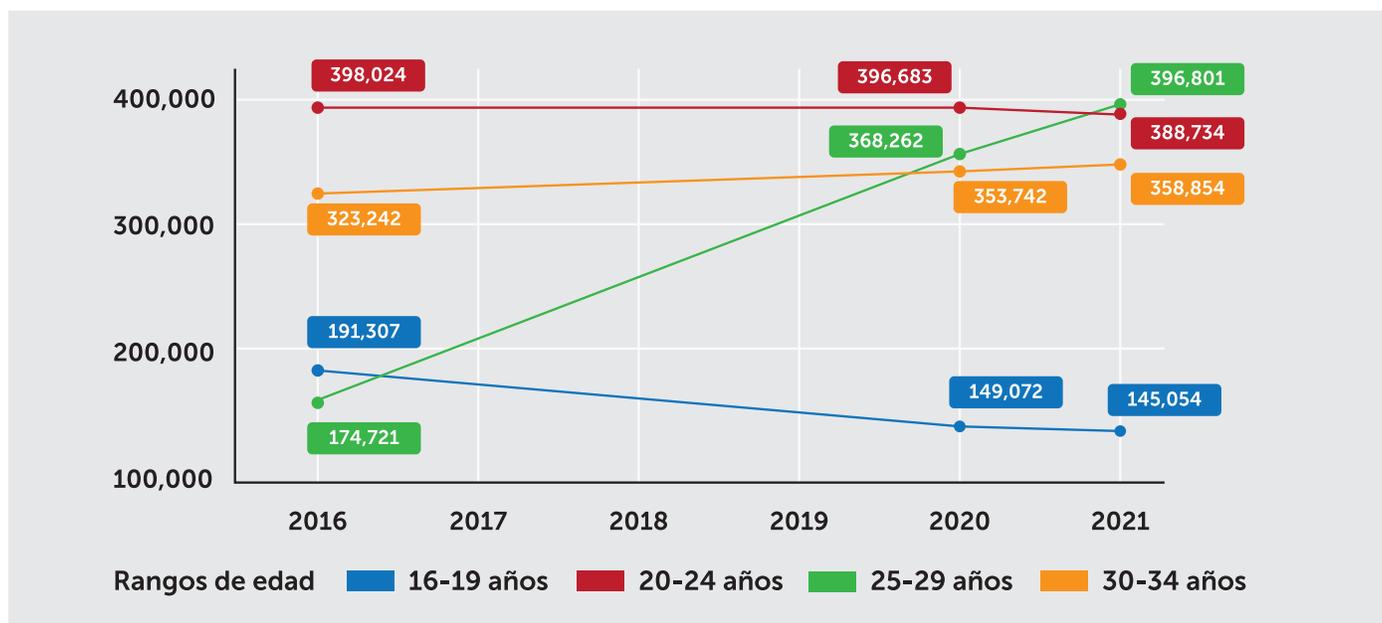
Por condición de actividad, los datos muestran que entre los 16 a 24 años, los valores porcentuales se sostienen entre el 48.5% en 2015 al 51.6% en 2021 de la tasa total de participación, lo que puede considerarse como un avance paulatino en este grupo etario en ampliar el mercado laboral. A pesar de este leve

aumento, los datos dentro del período en mención, durante la pandemia por Covid-19 y el confinamiento, la OIT (2020a) concluyó este periodo de recesión, por cada 1% de incremento en el desempleo de adultos, el de jóvenes aumenta en promedio en 2%.

Cuando se observa los datos segregados por sexo, las mujeres muestran valores con diferencias altamente significativas en comparación con los hombres, en promedio tiene una participación del 47%, mientras que los hombres promedian valores de 80% entre los años 2015 y 2021.

Desde la perspectiva de la población económicamente activa, en la Figura 2 se muestra que, en los años 2016, 2020 y 2021, ha ido disminuyendo de manera exponencial entre las edades de 16 a 19 años, mientras en el rango de los 20 a 34 años, el aumento es sustancial debido al bono demográfico.

Figura 2 Distribución de la Población Económicamente Activa entre los años 2016, 2020 y 2021 por rangos etarios desde los 16 a los 34 años



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

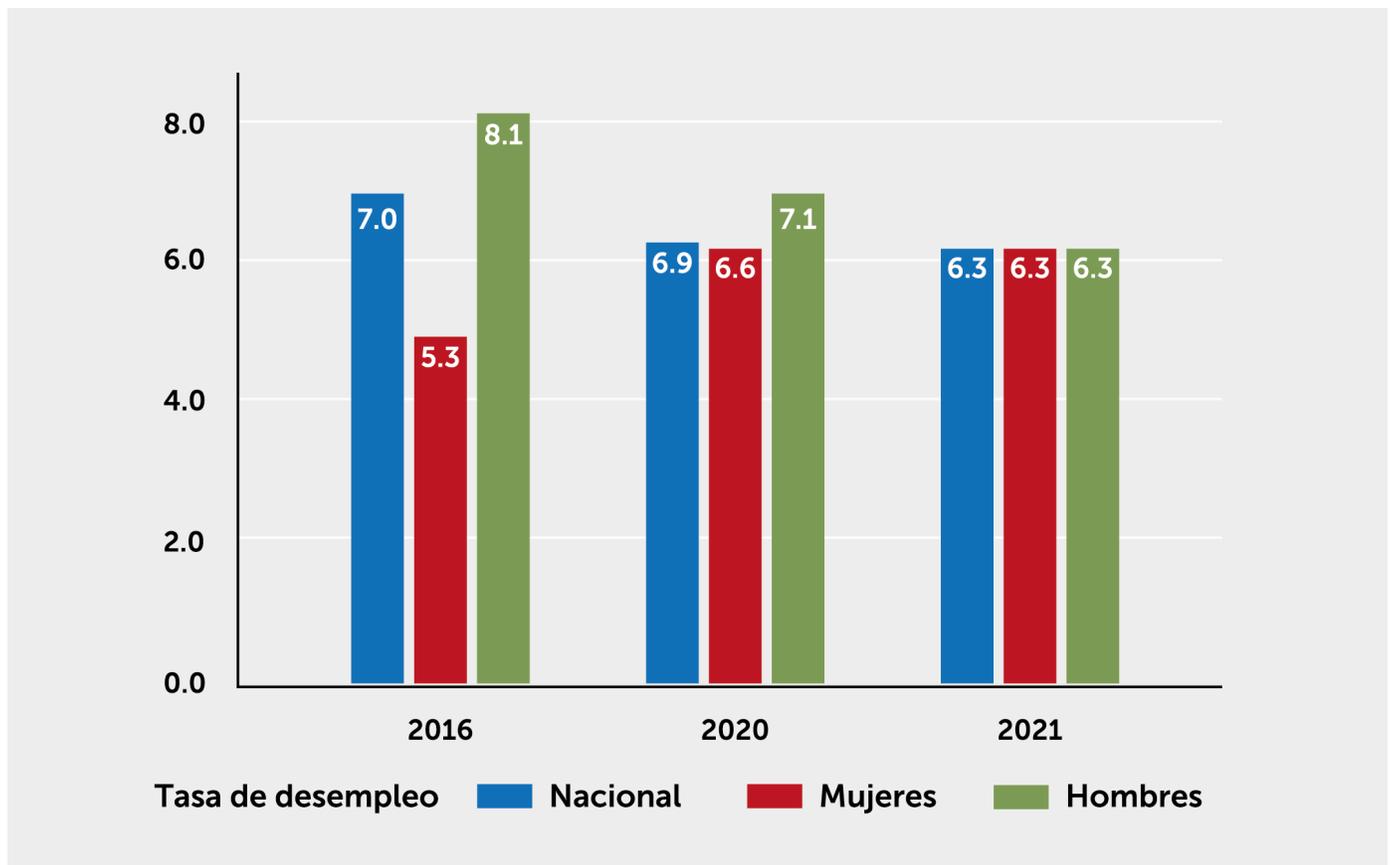
Las diversas valoraciones de los organismos internacionales y las mismas estadísticas nacionales sobre juventud, muestran que existe un reto en la cualificación de mano de obra. Para la OIT (2019), existe una falta de flexibilidad del sistema educativo en proporcionar respuesta al rápido ritmo de cambio de las demandas laborales.

Además de estas valoraciones, que los años de estudio se traduzca en mejores fuentes de empleo y aumento de las condiciones salariales, es uno de los retos sustanciales de la cualificación de la mano de obra. Los datos muestran que entre los años que se destacan en el informe, las variaciones en años de estudio ronda

en promedio entre los 8 a 9 años de estudio a nivel nacional, para los grupos de jóvenes esto no siempre se traduce en un aumento exponencial y mejoramiento de las condiciones de ingreso, lo que es una limitante sustancial.

Por su parte, el desempleo muestra algunas reducciones porcentuales y emparejamiento en las tasas entre hombres y mujeres (Figura 3), los datos muestran que, a nivel nacional, la tasa de desempleo se mantiene entre un 7% a un 6.3%, y que, a excepción del año 2021, los hombres son quienes muestran valores más altos.

Figura 3 Desempleo según sexo entre los periodos de 2016 a 2021



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

En un análisis sobre el departamento de San Salvador, y debido a la alta concentración de municipios que conforman el área metropolitana el desempleo entre los años 2016 y 2021 muestran que se mantiene en entre el 6.8% y 6.6%, lo que se podría valorar como un débil impacto de la política de empleo a pesar de contar con un período de desestabilización económica debido a la pandemia por Covid-19.

Cuando se analiza la condición de hombres y mujeres, las mujeres muestran un poco más de años de estudio, sin embargo, las tasas de ingreso per cápita para este grupo poblacional no se traducen en mejora de las condiciones, sin importar la cantidad de años de estudio que obtengan, los datos entre los años 2016 y 2021 muestran que existen diferencias significativas entre los ingresos, tal como lo muestra la Tabla 5.

Tabla 5. Salarios promedios según años de estudio entre hombres y mujeres

Años de estudio	2016			2020			2021		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Total	302.16	326.92	270.58	358.02	385.63	321.40	355.97	378.13	325.12
Ninguno	169.89	184.06	157.00	223.09	237.69	208.38	217.62	239.03	196.96
1 a 3	210.15	221.38	197.54	255.65	298.28	210.27	258.11	289.04	220.13
4 a 6	224.20	243.08	200.24	279.11	302.79	249.31	282.35	310.46	241.10
7 a 9	264.08	290.75	220.83	296.63	335.04	230.78	313.79	348.63	256.02
10 a 12	317.18	344.51	280.44	348.78	380.11	304.80	361.20	386.46	324.83
13 y más	564.43	606.60	516.33	653.59	664.36	640.59	591.08	613.56	569.07

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

Cuando se observan los rubros económicos (Tabla 6) existen diferencias de las ocupaciones entre hombres y mujeres a nivel nacional, en el caso de las mujeres, sin importar los años de los informes de la EHPM, cuentan con una alta concentración en los rubros Comercio, hoteles y restaurantes, Hogares con servicios domésticos, Servicios comunales sociales y de salud e industrias manufactureras, mientras que los hombres muestran repuntes en los rubros de Agricultura, ganadería, caza y silvicultura, Construcción, Transporte, almacenamiento y comunicaciones y Administración pública y defensa.

Con base a los datos disponibles se asevera que los rubros donde despuntan las mujeres, corresponden

en muchos casos, a la réplica de roles tradicionales de cuidado o a puestos de Fordismo productivo, dentro del cual, cuentan con salarios bajos, condiciones laborales inseguras, incluyendo violación de derechos laborales, entre otras situaciones que dificultan el acceso a un empleo digno. Por su parte los hombres, en los repuntes que muestran, aluden a roles tradicional de proveedor, o rubros tradicionalmente desarrollados por hombres.

En los años consultados, los datos no muestran avances significativos en la transformación de los rubros, en los cuales se puedan trasgredir ámbitos que son privativos para la transformación de los roles entre hombres y mujeres en el trabajo productivo

Tabla 6. Distribución de los rubros productivos por sexo.

Rubro	2016			2020			2021		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Administración Pública y Defensa	3.9	5.0	2.5	4.1	5.3	2.5	4.2	5.3	2.7
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	17.8	28.0	3.9	14.7	22.7	3.4	14.2	22.0	3.2
Comercio, Hoteles y Restaurantes	30.8	20.6	44.9	31.2	21.9	44.5	31.7	44.8	22.3
Construcción	5.3	9.0	0.2	6.5	10.8	0.4	7.7	12.9	0.5
Enseñanza	2.7	1.8	3.9	2.9	1.9	4.4	2.6	1.5	4.0
Hogares con Servicios Domésticos	5.4	0.8	11.6	5.4	1.3	11.2	5.4	1.3	11.1
Industrias Manufactureras	15.3	14.1	16.8	16.2	14.6	18.4	15.1	13.5	17.3
Intermediación Financiera, Inmobiliarias	6.0	0.1	4.4	6.0	7.5	4.0	6.4	7.1	5.4
Servicios Comunales, Sociales y de Salud	6.8	4.5	10.0	6.4	4.5	9.1	6.2	4.3	8.9
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	4.4	6.6	1.3	4.9	7.2	1.3	4.9	7.5	1.2

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

Para FUSADES (2020), esta condición muestra que una de cada tres personas, con edades entre los 16 y 29 años, estaba ocupada en actividades relacionadas con el comercio, hoteles y restaurantes, siendo el rubro que mayor cantidad de jóvenes concentra en comparación con el resto.

Referente a la condición de jóvenes que ni trabajan ni estudian (NINI), un reciente estudio realizado por FUSADES (2019), muestran que la condición en mención tiende a ser inestable a lo largo del tiempo, según sus datos, la variación es sustancial de un período a otro. En algunos casos, en cuestión de días o meses, jóvenes encontrarán fuentes de empleos o estudios. Una de las características particulares, es que la condición de NINI se realza en municipios caracterizados por amplia presencia de pandillas y estigmas, así lo señala el estudio:

“Los jóvenes que eran nini en el momento de la encuesta o que habían estado anteriormente en esa condición, se concentran en municipios del AMSS con altos índices de violencia; por ejemplo, alrededor de Apopa, Soyapango y algunas zonas de San Salvador; es

decir, se encontró una correlación entre la condición de ninis y las zonas con prevalencia de pandillas” (FUSADES, 2019, p. 9)

Datos que son reforzados por el PNUD (2019), dentro del cual un amplio porcentaje de jóvenes señalan sentirse discriminado, en un 23 % señalan haber sentido esa condición en su lugar de empleo.

Este escenario de discriminación y afectación directa a la empleabilidad de este grupo de población, debe de ser profundizado en estudios posteriores en los municipios donde la amplia presencia de pandillas limitaba el acceso a una fuente de empleo decente, esto debido a que los resultados del Plan de Control Territorial, puesto en marcha desde los primeros meses del año 2022 por parte del Gobierno de la República de El Salvador, no cuenta con un respaldo de sus implicaciones en el rubro económico, social y psicológico -emocional, ya sea por la mejora de las condiciones de seguridad o por las secuelas del abuso de autoridad dentro de las familias afectadas por el flagelo de la violencia.

4.0 Empleo en mujeres Jóvenes

La situación laboral de las mujeres en El Salvador, atraviesa un reto sustancial, el cual consiste en obtener un trabajo decente. La aplicación de este concepto como enfoque, según el MTPS (2017), se convierte en una oportunidad de acceder a un empleo productivo que permita la obtención de un ingreso justo, seguridad y protección (laboral y social para las familias), posibilitando una mejoría en las perspectivas de desarrollo personal e integración social, entre otros elementos democráticos y organizativos de las personas para garantizar la igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres.

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 7. 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).

Parte de las garantías del trabajo decente se encuentra la obtención de una seguridad social, las mujeres entre 2020 y 2022, mostraron una estabilidad en la afiliación de un sistema de cobertura social, pasando de un 34% a un 35% aproximadamente entre los años mencionados. Por su parte los hombres sufrieron una reducción del -1.2% en comparación entre el mismo período.

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.

Por su parte, las mujeres que entran dentro de la categoría de NINI tienen ciertas particularidades que les afectan la búsqueda de un empleo decente, cuando se revisan los años mencionados anteriormente, parte de las razones por las cuales las mujeres no buscan empleo, es debido a la réplica de roles reproductivos y de cuidado en el hogar, los datos evidencian en la mayoría de casos, no buscan un empleo debido a la realización de trabajos domésticos y cuidado.

El informe del PNUD para el año 2019, señala que, durante los últimos 10 años, la estimación de las personas que cuentan con un empleo decente equivale únicamente al 20%, para el año 2017, solo 2 de cada 10 jóvenes, sin muchas diferencias entre hombres y mujeres cuentan con las condiciones definida por la OIT (2014) como trabajo decente, es decir que tienen las condiciones para aprovechar sus capacidades y ganar el ingreso suficiente que les permita lograr un nivel de vida decente.

Como consecuencia de la pandemia por Covid -19 en el país, entre los meses de febrero a junio de 2020

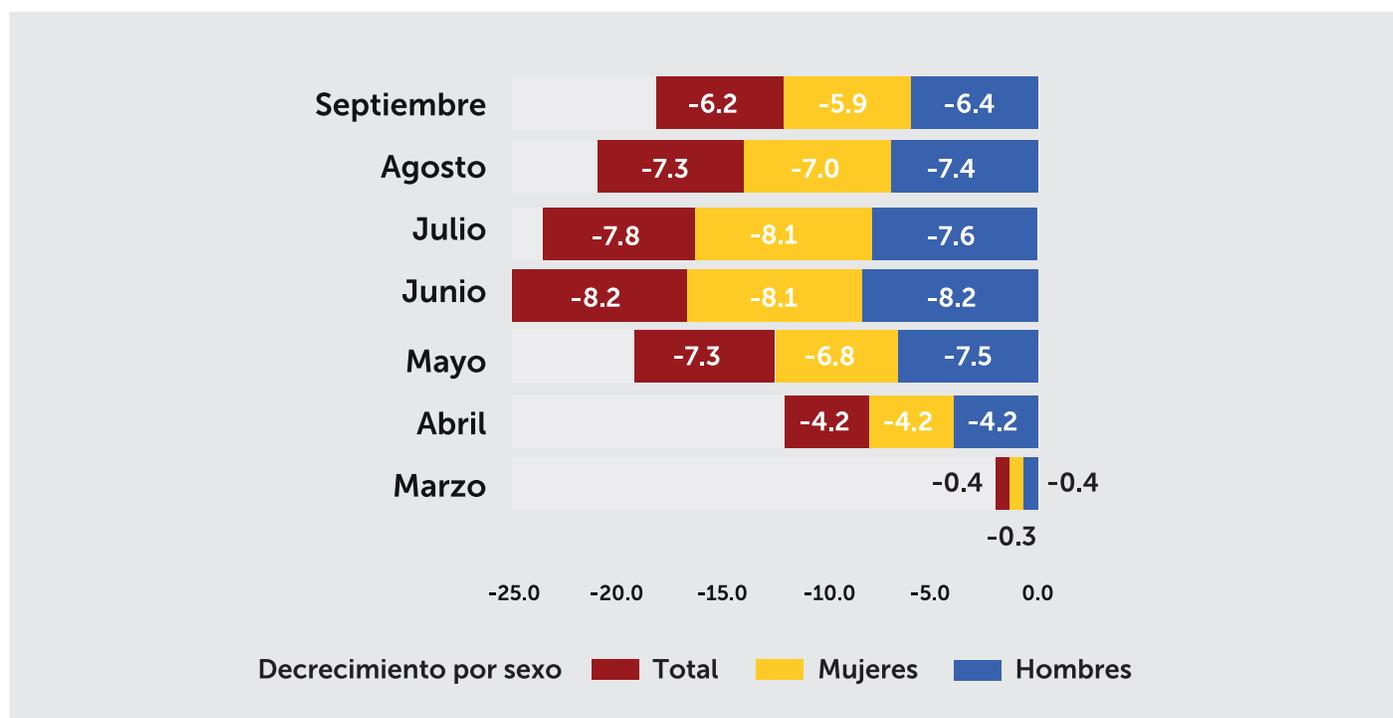
se perdieron aproximadamente 67 mil empleos, y que, durante el período de agosto 2021, se obtuvo un aumento de un poco más 76 mil empleos, lo que para FUSADES (2021) utilizando los datos del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) se evidencia que, a pesar de existir un repunte, únicamente se expresa un aumento de casi 9 mil empleos en comparación al período pre pandemia.

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).

Aunado a ello, la afectación femenina en la participación del mercado laboral en el contexto del confinamiento, mostró mayores afectaciones debido a su alta participación hogares como empleadores y comercio, hoteles y restaurantes, según las estimaciones de la OIT (2020) es del 87.9% y 59.3% respectivamente.

En un momento específico de la pandemia por COVID – 19, los datos muestran que el decrecimiento del empleo afectó considerablemente los diversos nichos donde las mujeres logran ubicarse dentro del mercado laboral, así entre los meses más álgidos del decrecimiento, se reportaron datos máximos de -8.1% en las mujeres, y con una leve recuperación al cierre del período de confinamiento de -5.6% (ORMUSA, 2022).

Figura 4. Tasas de decrecimiento del empleo respecto a febrero 2020 por sexo, sobre la base del número de personas en planillas presentadas.



Fuente: Elaboración propia con datos provenientes de ORMUSA, 2022, p. 21.

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).

Las características del trabajo dentro de la informalidad consisten en trabajar de forma asalariada o como familiar no remunerada en un establecimiento de menos de 5 personas, esto incluye trabajo por cuenta propia, ocupaciones no profesionales, entre otras, las cuales se basan en la baja productividad, ingresos bajos y condiciones laborales precarias.

En el proceso de acceder a un empleo decente, las condiciones de trabajo en actividades productivas no remuneradas o formalizadas ponen en riesgo la capacidad de obtención de contratos, la cobertura

y beneficios de la seguridad social contributiva, aumentando con ello las desigualdades en las mujeres (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%)

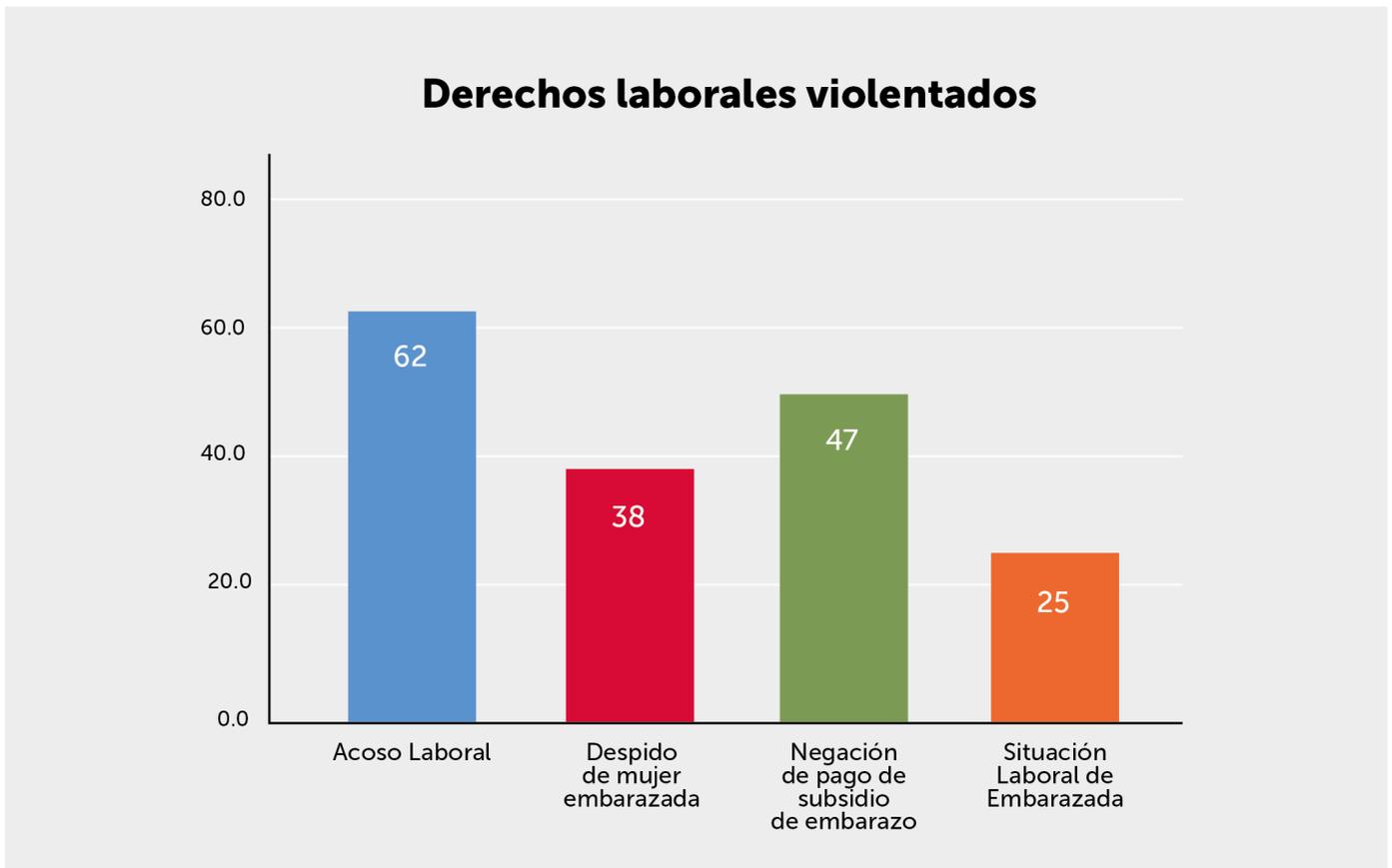
Dentro de los hallazgos que ORMUSA obtuvo en su estudio del año 2021, señala que los datos muestran que el acceso a un sistema de salud administrado por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), reportó que, en promedio, para el año 2021 del total de personas cotizantes, la proporción de mujeres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

Figura 5. 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.

A nivel de la situación de cumplimiento de la Ley de Desarrollo y Protección Social (LDPS), señala ORMUSA (2022), que el gobierno no cuenta con un Plan de Desarrollo y Protección Social, lo que conlleva a que "se ha evidenciado el incumplimiento de esta política en relación con los aspectos de coordinación, planificación y de priorización de recursos financieros para una perspectiva de progresividad y universalidad de la protección social.

5.0 Empleo en personas con discapacidad

5.1 Acceso a un empleo decente de las personas con discapacidad.

Entre mayo y agosto de 2015, se realizó la Primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad en El Salvador, reportándose los siguientes resultados: (CONAIPD, 2016, p.39)

- La tasa de prevalencia al 2015, es del 6.4% del total de la población salvadoreña, indicando que 410,798 personas en El Salvador tienen algún tipo de discapacidad.
- De ellos, el 45.8% son hombres y el 54.2% son mujeres con discapacidad; habiendo más mujeres con discapacidad.

- Se encuentra que el 41% de las mujeres con alguna discapacidad tienen 65 o más años y el 35% son hombres.
- El 13% de las mujeres y el 20% de los hombres con discapacidades son menores a 18 años.
- Las demás 46% de las mujeres y 45% de los hombres tienen entre 19 a 64 años, cuando se espera que más participen productivamente en el mercado laboral.

Así mismo, la Primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad en El Salvador, nos dice que:



La mayoría de la población con discapacidad se concentra en las edades de 25 a 64 años y más de esa edad, lo cual equivale al 80% del total de personas con discapacidad; el grado de escolaridad de esta población, es bajo y revela que, a nivel nacional, en promedio, se alcanza el cuarto grado y en otros indicadores relevantes como el analfabetismo, también se marca una brecha a la cual hay que darle la prioridad e importancia desde las políticas públicas. (p.39)

Estos datos reflejan que para el año 2021, estas personas tendrían entre 24 años a 69 años, buena parte probablemente de ellas sin acceso a una pensión por vejez, debido a la falta de oportunidades para entrar al mercado laboral en años anteriores y de esa manera poder cotizar en el sistema previsional.

En el caso de algunas organizaciones no gubernamentales, como Fundación Red de Sobrevivientes y Personas con Discapacidad a través de su programa Oportunidad Económica, han realizado diferentes acciones para fortalecer las capacidades de las personas con cualquier tipo de discapacidad. En el 2015, realizó la primera feria de empleo para personas con discapacidad, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la que participaron 35 empresas que ofertaron 535 plazas de empleo, tales como: Servicio al cliente, paqueteros, limpieza, ventas, operarios, servicios de seguridad privada, operadores

de Call Center entre otros. Dentro de algunas de las empresas que participaron se destacan: Atento, Almacenes Simán, AFP Confía, INTRADESA, Industrias La Constancia, Telefónica, Banco Agrícola, entre otras. Al evento asistieron 129 personas con discapacidad. (Fundación Red de Sobrevivientes y Personas con Discapacidad, 2015, p.13) Sin embargo, no se especifica cuantas de estas empresas participantes contrataron a una persona con discapacidad, el tipo de empleo al que accedieron y cuáles eran las discapacidades que poseían.

Para el 2016, a partir de los resultados de la Primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad en El Salvador, la Comisión de Inserción Laboral del CONAIPD, coordinada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, realizó en el mes de junio de ese año, el lanzamiento de un Plan de Inscripción de Personas con Discapacidad a nivel nacional, orientado a lograr la actualización de datos, logrando 154[sic] personas inscritas, 125 hombres y 36 mujeres, (CONAIP,2016, p.29). Un porcentaje bastante bajo en comparación a la cantidad de personas con discapacidad identificadas en la encuesta en etapa de productividad.

También ese año, el MTPV puso en marcha el Sistema Nacional de Empleo (SisNE) con el objetivo principal de articular los servicios e iniciativas de las instituciones públicas en el ámbito de empleo, la empleabilidad,

emprendimientos y formalización. Además de Mesas Territoriales de Empleo, articulando y coordinando acciones con instituciones privadas y públicas; una primera etapa inició con los primeros 10 municipios priorizados en el Plan El Salvador Seguro (Colón, Santa Ana, Ciudad Delgado, Mejicanos, Soyapango, San Salvador, Sonsonate, Zacatecoluca, Cojutepeque y Jiquilisco), con quienes se firmaron Cartas de Entendimiento con los Concejos Municipales e instalado de forma concreta programas de atención de empleo, empleabilidad y emprendimiento para juventudes, siguiendo gestiones similares con otros 16 municipios. Teniendo como prioridades los grupos de jóvenes y mujeres no especificando en ningún momento si esto hace referencia a personas que poseen una discapacidad o son parte de la población LGTBI.

En el año 2017, el MTPS realizó 54 jornadas de sensibilización, dirigidas a jefaturas de gerencias de recursos humanos de las empresas (315 empresas participantes) para promover la colocación de personas en puestos de trabajo; con especial énfasis a mujeres, juventudes, personas con discapacidad y población LGTBI; contando con la presencia de 1,579 personas, 743 mujeres y 836 hombres. (MTPS ,2017b, p.29)

También, en ese mismo año, para promover la inserción laboral de la población con discapacidad en el mercado laboral se realizó la “Campaña Nacional de Registro de Personas con Discapacidad” en las 14 oficinas departamentales del MTPS a fin de contar con la actualización de la base de datos de dicha población, para contribuir al acceso de empleo en el tejido productivo del país. De igual manera se realizaron ferias de empleo, autoempleo, en cumplimiento al plan anual elaborado por la mesa de personas con discapacidad, liderada por el MTPS Integrada por: CONAIPD, ISRI, AGORA, CESTA/CUDIP, FOPROLYD, ALGES, RED DE SOBREVIVIENTE, BIENESTAR POLICIAL, INSAFORP, MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, ASFAES, ASDIMSI, BEST BUDDIES, con quienes el MTPS suscribió un convenio de cooperación (MTPS ,2017b, p.29)

Así mismo, se realizaron 46 Ferias de Empleo a nivel nacional en el año 2017. Dichas ferias se realizaron en todo el territorio, algunas generales y otras a poblaciones específicas: 4 para juventudes, 4 ferias para mujeres, 1 feria de empleo para personas con discapacidad, 37 ferias de empleo para población en general. (MTPS, 2017, p.29) en ese año, no se logra identificar si existió alguna feria de empleo específica para la población

LGTBI y con ello la oportunidad de acceder a un empleo con las prestaciones laborales.

De acuerdo con la meta establecida en el plan estratégico del MTPS para el quinquenio, se tenía previsto una colocación en puestos de trabajo de 75,000 personas, a través del Sistema de Intermediación de Empleo, durante el período 1 de junio 2016 al 31 de mayo 2017, el MTPS a través de las 14 oficinas departamentales, logró la colocación de 17,100 personas en puestos de trabajo, representando el 22% del total de la meta. Siendo 8,353 mujeres y 8,747 hombres. De este total 12,911 son personas Jóvenes en edades de 18 a 29 años, representando el 75.5% del total, así mismo fueron colocadas 390 personas con discapacidad, de estas 111 son mujeres y 279 hombres. (MTPS, 2017b, p.42) De igual manera en este dato no se logra identificar cuantas personas de la comunidad LGTBI lograron obtener un empleo durante ese año.

De acuerdo con los registros institucionales de la Unidad de Estadísticas e Informática del MTPS, para el año 2017, un 38% de las personas colocadas en un empleo se encontraban en empresas de servicio, un 32% en Industria, un 25% en comercio, y un 5% en el sector agrícola. (MTPS, 2017b, p.26)

Para el mes de mayo de 2018, el MTPS logro la meta de 70,170, personas colocadas en puestos de trabajo, 33,369 mujeres y 36,801 hombres; es decir se alcanzó un 93.47% cumplimiento a la Política Nacional de Empleo, a través del Sistema Nacional de Empleo, SisNE, en el que se gestionaron 10,826 contratos de aprendices, se instalaron 737 kioscos móviles; existió una ampliación a 60 bolsas de empleo local, 180 ferias de empleo (de éstas 12 ferias de empleo a juventudes en el marco de los Juventour, 25 para mujeres, 7 para personas con discapacidad y 2 con población LGTBI) entre otras. (MTPS, 2018, p.15)

Sin embargo, las memorias de labores del MTPS, no detallan los puestos de trabajo a los cuales fueron incorporadas las personas que aparecen reportadas. Por tal motivo, se tomó como muestra representativa los registros realizados por la Fundación Red de Sobrevivientes y Personas con Discapacidad, durante el periodo de 2015 al 2021, ya que esta organización fue parte de la Mesa de Inserción Laboral de CONAIPD, que era un mecanismo para dinamizar las estrategias de inserción laboral de las personas con discapacidad

Los principales puestos de trabajo en los cuales se lograron incorporar a personas con discapacidad se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 8. Tipo de puesto de trabajo de las personas con discapacidad durante el periodo de 2015 al 2021.

Tipo de puesto de trabajo	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
Administrador de parqueo	1	-	-	-	-	-	-	1
Bodeguero	1	-	-	-	-	-	-	1
Promotor de desarrollo local	1	-	-	-	-	-	-	1
Encargado de mantenimiento eléctrico	2	-	-	-	-	-	-	2
Servicios generales	2	12	-	-	3	-	-	17
Coordinador de proyectos urbanos	1	-	-	-	-	-	-	1
Operarios	9	8	-	-	14	-	-	31
Atención al cliente	6	3	3	-	6	-	-	18
Paquetería	1	2	-	-	1	-	-	4
Encuestadores	1	-	-	-	1	-	-	2
Responsables de archivo	1	-	-	-	-	-	-	1
Vendedor	1	1	4	-	6	-	-	12
Encargado de recepción	2	-	-	-	1	-	-	3
Asistente administrativo	2	1	2	-	1	-	-	6
Encargado del Área de Mantenimiento	1	-	-	-	-	-	-	1
Coordinador OMADIS*	3	1	-	-	-	-	-	4
Empacador	2	-	-	-	-	-	-	2

Tipo de puesto de trabajo	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
Recepcionista	-	3	-	-	-	-	-	3
Operador de Call Center	-	3	3	-	-	-	-	6
Operador logístico	-	1	-	-	-	-	-	1
Gestor de cobros	-	1	-	-	-	-	-	1
Motociclista (Mensajero)	-	1	-	-	-	-	-	1
Limpieza	-	1	-	-	-	-	-	1
Mantenimiento	-	1	-	-	1	-	-	2
Cajero	-	1	2	-	6	-	-	9
Ordenanza	-	1	6	-	-	-	-	7
Jardinero	-	1	-	-	-	-	-	1
Mecánicos	-	-	2	-	-	-	-	2
Meseros	-	-	2	-	-	-	-	2
Contadores	-	-	4	-	1	-	-	5
Operarios de producción	-	-	6	-	-	-	-	6
Operadores de pista	-	-	8	-	-	-	-	8
Chef-Cocina	-	-	1	-	-	-	-	1
Digitador	-	-	-	-	1	-	-	1
Auxiliares (Maquila, producción, bodega y servicios de limpieza)	-	-	-	-	11	-	-	11
Área de enfermería	-	-	-	-	2	-	-	2
Auxiliar de Cocina	-	-	-	-	1	-	-	1
Masajista	-	-	-	-	1	-	-	1
Maestro	-	-	-	-	1	-	-	1
Dependiente	-	-	-	-	1	-	-	1
Secretaria	-	-	-	-	1	-	-	1
Otros	-	-	9	-	-	-	-	9
Total	38	41	61	0	60	0	0	200

Fuente: Elaboración propia con base a datos de memorias de los años 2015 al 2021 de Fundación Red de Sobrevivientes y Personas con Discapacidad. En los años 2018, 2020 y 2021 no hay registro en las memorias de laborales que especifiquen el tipo de puestos. *OMADIS (Alcaldía) Oficinas municipales de Apoyo a personas con discapacidad

En la tabla 8, se observa que durante el periodo del 2015 al 2021, las personas con discapacidad accedieron a 42 puestos de trabajo que pertenecen al sector servicios, requiriendo de competencias básicas para su desempeño y con salarios relacionados al sueldo mínimo. Son pocas las personas con discapacidad que accedieron a puestos de trabajos más profesionalizados y con salarios mayores al sueldo mínimo. Esto como resultado de la poca oferta formativa para desarrollar competencias más profesionalizadas y en condiciones de accesibilidad y con un ambiente inclusivo.

Como puede observarse en la tabla 8, la Fundación Red de Sobrevivientes y Personas con Discapacidad, en el 2017, logró colocar un total de 61 personas en un empleo digno de las cuales 41 son hombres y 20 son mujeres. Para obtener estos resultados, se implementaron diferentes estrategias que beneficiaron el proceso como la orientación, identificar a las personas con discapacidad que requieren empleo, desarrollar procesos de formación sobre habilidades socio laborales, realizar gestiones ante el Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral –ISR– para la obtención de la certificación de discapacidad, al mismo tiempo se hicieron intervenciones con las empresas, bajo una línea de trabajo que resalto lo siguiente: reuniones de coordinación para conocer las ofertas laborales, asesorías sobre discapacidad, identificación de discapacidades, procesos de sensibilización y asistencia en los procesos de selección y contratación de personal con discapacidad. En la gran mayoría de

los procesos las personas insertadas (88%) provienen de los municipios del departamento de San Salvador, mientras que el resto se ubica en los departamentos de La Libertad (10%) y La Paz (2%). (Fundación Red de sobrevivientes y Personas con discapacidad, 2017, p.15)

En el período de junio 2020 a mayo 2021, el Departamento Nacional de Empleo, logró la colocación de 6,164 personas en puestos de trabajo a nivel nacional, siendo estos ocupados en un 45% por mujeres y un 55% por hombres. El MTPS registró 425 nuevas empresas para el uso del servicio de intermediación laboral, un aumento del 30% con relación al período anterior. Lo que facilitó la oferta de 12,121 puestos de trabajo para diferentes sectores de la población. En relación con las personas usuarias del servicio público de empleo, se registraron 16,407 personas buscadoras de empleo. (MPTS, 2020, p. 59)

Los datos nos reflejan que a pesar de haber logrado colocar una buena cantidad de personas a empleos formales, aún existe una mayor demanda de empleo por buena parte de la población salvadoreña y la necesidad de despertar mayor interés por parte de las empresas de participar en este tipo servicios de intermediación laboral. A partir del 2019, los datos que son expuestos por el MTPS son de carácter generalizado, por lo cual no siempre se logra identificar la atención directa de los grupos vulnerables como son juventudes, mujeres, personas con discapacidad y población LGTBI.

5.1.1

Otras estrategias para generar empleo a las personas con discapacidad: Emprendimientos

Las acciones del MTPS en relación con el apoyo al emprendimiento fueron orientadas al desarrollo de talleres iniciales de emprendedurismo con la finalidad de que las personas participantes identificaran sus habilidades y potencial emprendedor. Y para aquellas personas que ya contaban con un emprendimiento se desarrollaron Ferias de Autoempleo, de tal manera que pudieran comercializar sus productos. En las memorias de labores no se identifica el otorgamiento de capital semilla para fortalecer el potencial emprendedor o los emprendimientos ya existentes.

En el caso de la Fundación Red de Sobrevivientes y Personas con Discapacidad para la creación y/o fortalecimiento de negocios se tuvo como acción clave el otorgamiento de capital semilla.

Durante el año 2016, fueron beneficiada un total de 29 personas con discapacidad (14 hombres y 15 mujeres). Dentro de los tipos de negocios que tuvieron mayores demandas de apoyo se destacan por orden de prioridad los siguientes: tiendas, elaboración y venta de comida típica, comercialización de prendas de vestir, venta de hortalizas, entre otras.

Para el 2017, 12 personas (6 mujeres y 6 hombres) fueron beneficiadas con formación en administración de negocios y entrega de capital semilla para el establecimiento de estos. Las actividades económicas apoyadas fueron las siguientes: Venta de Calzado (1), Taller de Confección (2), Panadería (2) Tienda (2), Taller de Costura (1), Venta de Dulces Típicos (1), Venta de Semillas Comestibles (1), Comedor (1) y Cerrajería (1). Las personas beneficiadas residen en los municipios de: Quezaltepeque (departamento de La Libertad), Panchimalco, Soyapango, San Martín y Santo Tomás (departamento de San Salvador); San Pedro Masahuat y Zacatecoluca (departamento de La Paz); El Carmen y San Bartolomé Perulapúa (departamento de Cuscatlán). (Fundación Red de Sobrevivientes y Personas con Discapacidad, 2017, p.15)

Así mismo, en el 2018, 16 personas con discapacidad fueron apoyadas con el otorgamiento de capital semilla para el establecimiento o fortalecimiento de pequeños negocios. De éstos, 5 asistencias directas fueron otorgadas para el establecimiento de tiendas, 3 para la reparación de equipos electrónicos e industriales, 3 más para tortillerías y pupuserías, 1 para panadería, 1 para venta de productos varios en el mercado, 1 para la producción y venta de cinchos, así como 1 más

para apoyar la venta de minutas. (Fundación Red de Sobrevivientes y Personas con Discapacidad, 2018, p. 24)

Como puede observarse, los emprendimientos que contaron con capital semilla durante el periodo del 2016 al 2018, se encuentran orientados principalmente a ventas de productos para satisfacer necesidades básicas, principalmente al sector comercio, un mínimo porcentaje al sector industria, como parte de la creación de insumos.

El Gobierno de El Salvador en el 2020 adoptó algunas medidas económicas que buscaban apalear la crisis que enfrentaban algunas personas naturales y jurídicas, debido a las acciones que se habían tomado a nivel gubernamental para frenar los contagios de COVID19 en el territorio salvadoreño, especialmente la cuarentena que había afectado a todo el sector económico especialmente al sector informal y emprendimientos.

Específicamente en 2021, las reformas al Fideicomiso para la Recuperación de las Empresas Salvadoreñas (FIREMPRESA) desembolsó \$619,741 en subsidio para 304 solicitudes hechas por personas con discapacidad y que resultaron afectadas en sus actividades productivas debido a la pandemia. (MTPS, 2022. Párr.4)

5.1.2 Derechos laborales

Una de las principales competencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) es garantizar el cumplimiento de los derechos laborales para lo cual se cuenta con el Sistema Nacional de Inspecciones. Para ello se realizan inspecciones programadas y especiales estas últimas son las que solicitan las personas trabajadoras de forma directa. se realizan planes especiales preventivos de inspección, estos planes se focalizan en tipos de derechos por áreas temáticas en coherencia con los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, los que contribuyen a fomentar cultura de cumplimiento de estos por parte de los empleadores.

El Plan Estratégico Institucional 2014-2019 del Ministerio de Trabajo y Prevención Social estaba en concordancia

con el Objetivo 1 del Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019 de El Salvador, que buscaba “Dinamizar la economía nacional para generar oportunidades y prosperidad a las familias, a las empresas y al país”. Así como también, en relación con el Objetivo 2, relacionado al “Cumplimiento de los derechos laborales y condiciones de trabajo digno”, para ello el MTPS en su plan institucional buscaba responder al resultado 3 referido a las “Inspecciones centradas en trabajadoras y trabajadores y en la garantía de la tutela de sus derechos fundamentales, coadyuvante al logro de un trabajo digno”.

En el 2016, el Plan de inspección preventivas en relación con la verificación de pagos de aguinaldo beneficio a 14 mujeres con discapacidad y 36 hombres

con discapacidad, a quienes no se les violentaron sus derechos como parte de la prevención. (MTPS, 2016, p.42)

En el 2017, el MTPS elaboro el Plan de Verificación del cumplimiento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad: efectuando 614 inspecciones de trabajo para verificar la contratación de personas con discapacidad según lo dispuesto en el art. 24 de la referida ley, beneficiando a 10,104 personas trabajadoras, 4,666 son mujeres y 5,438 son hombres. (MTPS, 2017, p.43)

En ese mismo año, el 70% de las multas corresponde a violación a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo con \$1.772,080.25 dólares, lo que indica el reto de que las empresas adopten condiciones para dar cumplimiento pleno a dicha ley y proteger la vida de sus trabajadores. (MTPS, 2017, p.40)

En el caso de la Ley de equiparación de oportunidades para personas con discapacidad, represento un 1.98% ascendiendo a un monto de \$50,434.37. (MTPS, 2017, p.41)

En el período de junio 2017 a mayo 2018, la Dirección General de Inspección de Trabajo, realizó un total de 32,937 inspecciones a nivel nacional, en las que se dio cobertura a 628,140 personas trabajadoras, entre las cuales se encuentran 277,323 Mujeres, 339,604 Hombres, 3,437 Mujeres Embarazadas, 22 Niñas y/o adolescentes, 26 Niños y/o adolescentes, 3,384 Mujeres con discapacidad y 4,344 Hombres con discapacidad. (MTPS, 2018, p. 32)

Como resultado de las inspecciones, se logró restituir los derechos con respecto al cumplimiento al pago de Salario Mínimo de \$300.00 de acuerdo con la reforma del 2017, dando cobertura a 10 mujeres con discapacidad por un monto de \$3,898.32 y 37 hombres con discapacidad por un monto de \$6,724.59

También, se impusieron 443 multas, por el incumplimiento a la normativa laboral, relacionada a la Ley de equiparación de Oportunidades para las personas con Discapacidad, pagando las empresas un monto de \$19, 299.35. Además, existieron 498 infracciones por el incumplimiento de la misma ley. (MTPS, 2018, p.36)

En el 2020, el MTPS, través de las inspecciones de trabajo verificó el cumplimiento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad (LEOPD), promoviendo el cumplimiento del derecho al trabajo de esta población vulnerable, con las inspecciones de trabajo brindó una cobertura para el cumplimiento de derechos a 2,417 personas con discapacidad. Verificando la contratación de personas con discapacidad en lugares de trabajo de conformidad con el art. 24, teniendo como resultado la inserción laboral de 87 personas con discapacidad. (MPT, 2020, p.42)

La página web del Ministerio de Trabajo y Prevención Social, en noviembre de 2019, hizo referencia a que desde el 2015 al 2019, El Salvador ha entrado de manera consecutivamente, en la lista corta o lista negra de países que no respetan convenios y libertades, de la Organización Internacional del Trabajo. (párr.1)

Sin embargo, al revisar las memorias de labores del MTPS y CONAIPD durante el periodo de 2015 al 2021, no aparecen los pormenores de cuáles fueron las normas internacionales que se han violado en materia de derechos laborales a pesar de hacer referencia a la subsanación de los aspectos identificados por la Comisión de Aplicación de Normas de la Organización Internacional del Trabajo y si están relacionadas a personas con discapacidad o de la población LGTBI directamente.

6.0 Empleo Personas de la población LGTBQ+

6.1.0 Algunas consideraciones conceptuales

Para este informe se describe la terminología que se utiliza para referirse a la población LGTBQ+, tomando como referencia los diversos términos vinculados a orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas.

- *Orientación sexual: La capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo (heterosexualidad), o de su mismo género (homosexualidad), o de más de un género (bisexualidad), así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. (CIDH, 2012, p.4)*
- *Identidad de género: La vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales. (CIDH, 2012, p.4)*
- *Cisgénero: Una persona cuya identidad de género está en consonancia con el sexo que se le asignó al nacer. Una persona cis puede tener cualquier orientación sexual. (ACNUR, 2021, p.3)*
- *Cisheterosexual: persona cisgénero y heterosexual. Cisgénero es aquella persona que continúa en el género que se le asignó de nacimiento. (Muñoz,2017, párr.16)*
- *Expresión de género: "La manifestación externa de los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como masculina o femenina conforme a los patrones considerados propios de cada género por una determinada sociedad en un momento histórico determinado". (CIDH, 2012, p.5)*
- *Lesbiana: las mujeres que sienten emocional, sexual y románticamente atraídas por otras mujeres. (MJSP,2017, p.17)*
- *Gay: Hombre que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídos por otros hombres. Su plural es gais. (MJSP,2017, p.17)*
- *Bisexual: Persona que se siente emocional, sexual y románticamente atraída por hombres y mujeres. (MJSP,2017, p.17)*
- *Transgénero: cuando la identidad de género no corresponde con el sexo asignado al nacer. Construyen su identidad independientemente de tratamiento médico o intervenciones quirúrgicas. (MJSP,2017, p.17)*
- *Intersexual: es la persona que presenta en forma simultánea características sexuales primarias masculinas y femeninas. (MJSP,2017, p.17)*
- *Discriminación directa: La que es causada cuando una persona es, ha sido o puede ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga.*
- *Discriminación indirecta: La que es causada cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, sitúan a personas en una determinada desventaja particular con respecto a otras personas; salvo que pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios.*
- *Discriminación por razón de identidad de género y/o de Orientación sexual: toda distinción, exclusión o restricción basada en la identidad de género y/o en la orientación sexual, que tenga por objeto o resultado la anulación, menoscabo del reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales. (CIDH, 2012, p.8)*
- *LGBTIQ+: Sigla que representa a las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales, queer y con otras identidades diversas. El signo más representa a personas con una SOGIESC diversa*

que se identifican empleando otros términos. En determinados contextos, se utilizan las siglas LGB, LGBT o LGBTI para referirse a poblaciones concretas. Es posible añadir otros caracteres, como "A" de asexual, agénero o aliado; "2S" de dos espíritus; o "P" de pansexual. En muchos lugares, el orden de las iniciales es diferente, como LGBTQI+ o GBLTQI+. Las siglas relacionadas con la SOGIESC no son estáticas y evolucionan con el paso del tiempo. Para garantizar la inclusividad y la exactitud, deben aplicarse prestando especial atención a las personas o las poblaciones a las que se hace referencia (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR, 2021, p.3)

- **Intolerancia:** es el acto o conjunto de actos o manifestaciones que expresan el irrespeto, rechazo, o desprecio de dignidad, características, convicciones

u opiniones de los seres humanos por ser diferentes o contrarias. Puede manifestarse como marginación, exclusión de la participación en cualquier ámbito de la vida pública o privada de grupos en condiciones de vulnerabilidad o como violencia contra ellos. (OEA,2013, p.4)

- **Queer:** Aunque históricamente se ha empleado como un término peyorativo en contextos de habla inglesa, las personas LGBTIQ+ han adoptado la palabra queer para describir, de forma positiva, un amplio conjunto de orientaciones sexuales e identidades y expresiones de género. Si bien algunas personas que se sienten ajenas a las normas económicas, sociales y políticas de una sociedad determinada a causa de su SOGIESC se definen como queer, no siempre resulta aceptable para personas de SOGIESC diversa, por lo que debería utilizarse con precaución. (ACNUR, 2021, p.3)

6.2.0

Situación de empleo de la población LGTBI durante el periodo 2015-2021.

6.2.1

Contexto situacional del marco normativo salvadoreño

Los avances logrados por el Estado salvadoreño en materia de protección de los derechos humanos de la población LGBTI, mismos que principian en 2010 con la creación de la Dirección de Diversidad Sexual adscrita a la Secretaría de Inclusión Social (SIS) y la formulación e implementación del Decreto Ejecutivo No. 56 sobre "Disposiciones para evitar la discriminación por identidad de género y/o orientación sexual", y que adquieren un nuevo impulso en 2012 con la conformación de la Mesa Permanente sobre los Derechos Humanos de la Población LGBTI, la cual quedó integrada por la Procuraduría para la Defensa de los Derechos (PDDH), organizaciones de la sociedad civil y la población LGBTI, mejorar significativamente las propias condiciones laborales continúa siendo un desafío impostergable para dicho colectivo mientras que para el Estado continúa siendo una deuda (ORMUSA, 2018, p.45)

Por lo tanto, el Decreto Ejecutivo No. 56, creado en el 2010, posee una clara correlación con la tutela de los derechos humanos de las poblaciones LGBTIQ, pero también ordena a la Administración Pública la revisión exhaustiva de las políticas, programas y

proyectos que les atañen, adoptando o proponiendo correctivos, si en el diseño o implementación práctica de los mismos se advierten actuaciones o prácticas que de manera directa o indirecta constituyan o puedan generar cualquier forma de discriminación por razón de la identidad de género y/o la orientación sexual. (COMCAVIS TRANS,2021, p.20)

El decreto posee un ámbito de acción limitado, debido a que abarca únicamente a las instituciones bajo el órgano Ejecutivo (alrededor de 15 ministerios, 30 entidades autónomas, y 5 superintendencias), excluyendo el Órgano legislativo (Asamblea Legislativa), el Órgano judicial (Consejo Nacional de la Judicatura), el Ministerio público (Procuraduría General de la República, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos y Fiscalía General de la República), los Órganos independientes (Corte de Cuentas, Registro Nacional de Personas Naturales y el Tribunal Supremo Electoral), además de 262 gobiernos locales (alcaldías municipales).

En el 2015, la Asamblea Legislativa de El Salvador reformó el Código Penal, en sus artículos 129, 133 y

155, que tipifica en calidad de agravante las agresiones, amenazas, y homicidios de la población LGBTIQ, agresiones que derivan en situaciones adversas de discriminación causantes de desigualdad.

La Dirección de Diversidad Sexual de El Salvador (2016), presentó los resultados del índice de Inclusión Institucional LGBTI El Salvador, en el que se medía si existía o no discriminación en la administración pública, por razones de identidad de género y/o de Orientación Sexual, con el propósito de proveer asesoría y orientación a las instituciones que integran el Órgano Ejecutivo.

Se midieron 6 categorías con sus respectivos indicadores, entre las categorías se encuentran: Normativas de no discriminación, institución empleadora/patrono, competencias organizacionales LGBTI, Servicios Institucionales, Estadísticas Institucionales y transparencia y Relación con la comunidad LGBT

Específicamente el MTPS, en la medición realizada en el 2016, obtuvo un puntaje alto debido a que conocen, difunden y aplican el Decreto Ejecutivo N°56, además de que tiene un Decreto Ministerial que expresamente prohíbe toda forma de discriminación basada en Orientación Sexual e Identidad de género y fomenta el respeto de estas. (p.29)

En el 2018, se lanza la Política del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública para la Atención de la Población LGBTI, la cual establece y organiza la intervención de todas las dependencias con el propósito de brindar las directrices institucionales para la atención de la población LGBTI, este avance fue gracias a la instalación de la Mesa de Seguridad y acceso a la justicia para la población LGBTI, la cual fue una iniciativa de la extinta Secretaria de Inclusión Social y toda las dependencias del MJSP conformada por la Dirección General de Centros Penales (DGGP) Policía Nacional Civil (PNC), Dirección General de Migración y Extranjería (DGME), Academia Nacional de Seguridad Pública (ANSP), Inspectoría General de Seguridad Pública (IGSP), Centros Intermedios y Organizaciones que conforman la Federación Salvadoreña LGBTI.

Es importante destacar que la política no establece un apartado específico en relación con el empleo, sin embargo, considera ciertos aspectos que puedan contribuir al acceso a empleo digno por parte de la población LGTBI, mediante algunos de los principios rectores de la política se encuentran la igualdad y no discriminación, la debida diligencia que establece que "Se adoptará sin dilación alguna, todas las acciones

correspondientes para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia con la población LGBTI y sus grupos familiares. A su vez, se impondrán las sanciones correspondientes al personal institucional que incumpla este principio", otro principio clave es el reconocimiento de la auto identificación que dice que "se reconocerá de manera irrestricta el derecho que tiene la población LGBTI a auto identificarse de manera libre y voluntaria respecto de su orientación e identidad de género y así ser reconocida por parte de todos los servidores públicos del Ministerio de Justicia".

El Eje 2 de la política denominado Protección, tiene por objetivo "Asegurar de manera contundente la construcción de un ambiente de respeto y protección en el que todas las personas LGBTI y aquellas quienes defienden sus derechos, se sientan seguras de circular y expresarse libremente, así como de interponer denuncias cuando sean violentadas en sus derechos fundamentales.

Un aspecto por destacar es que esta política tiene un ámbito de acción limitado en el sentido que solo regula el actuar tanto al interior como al exterior de todas las dependencias del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública para la Atención de la Población LGTBI.

El Objetivo 5 del Plan Estratégico Institucional PEI-2014-2109 del MTPS, busca que sea una Institución Moderna, Centrada en la Gestión de Servicios Laborales de Calidad, Calidez, Incluyente e Igualitaria. Por ello, en el resultado 8, referido a "Institucionalizado el proceso de Transversalización de Género en el MTPS". Considera algunas acciones orientadas a la población LGTBI de forma directa y otras de manera transversal. Tales como: (MTPS, 2018, P.36-46)

- *Procesos de formación para la igualdad en ISDEMU, ABC de Masculinidades y ABC para la Igualdad sustantiva, ABC Vida Libre de Violencia, Acoso Laboral, Sexual, procesos facilitados por la Asociación de Masculinidades para la Paz y la Igualdad de Género en El Salvador MasPAZ y por la Escuela de Igualdad Sustantiva del ISDEMU.*
- *Acto simbólico de izado de la Bandera del Orgullo Gay, el pasado 22 de junio de 2017, la cual además fue acompañada de un evento conmemorativo y la Feria de Empleo para población LGBTI. (p.35)*
- *Call Center Institucional 130: Atención de denuncias en línea, en las cuales se realizaban denuncias a nivel de acoso sexual y acoso laboral entre otras.*

- *Creación de Manual Práctico para la asistencia a personas de la población Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans e Intersexual (LGTBI) de la Dirección General de Inspección de trabajo. (2018)*
- *Creación de guías de actuación tales como: Guía de actuación inspectiva con personas trabajadoras con VIH, Guía de actuación inspectiva para la verificación de discriminación y riesgos psicosociales. (2019)*
- *Creación de Protocolo de Atención a personas que denuncian acoso laboral y acoso sexual. (2019)*

En el caso del Manual Práctico de asistencia a la población LGTBI, tenía por objetivo específico fortalecer al personal que atiende a la ciudadanía y demás dependencias de la Dirección General de Inspección de Trabajo sobre el conocimiento y dominio de los temas en materia de buen trato y no discriminación laboral por identidad de género y/o de orientación sexual.

Además, para contribuir a la inclusión de personas de diversas identidades sexuales (LGTBI), el MTPS en el 2017, firmó un convenio de trabajo y cooperación e instaló una mesa de trabajo con 12 organizaciones,

desde la cual se elaboró un plan anual de trabajo para promover la inserción laboral de esta población, sensibilización a personal de recursos humanos de empresas, ventanilla de atención y asesoría para la inserción laboral, campaña publicitaria, para promover la inserción laboral a dicha población, así como ferias de autoempleo, y acciones para la defensa de sus derechos. (MTPS, 2017, p.29) Sin embargo en la memoria de labores correspondiente a ese año, no se logra identificar más detalles en relación con este plan anual y quienes son las personas responsables de implementarlo.

En el año 2018, la Federación Salvadoreña de Personas Lesbianas, Gays, Transexuales e Intersexuales (LGTBI) que aglutina 12 organizaciones en el país, presentaron un proyecto de Ley denominado Ley de identidad de Género y Ley Especial por la Igualdad y la No Discriminación cuyo estudio y análisis no obtuvo el interés de los parlamentarios en el 2019, por lo cual fue enviada a archivo por considerarlos "obsoletos y no acordes a la realidad". Por lo cual no se logró fortalecer el principio de la política de reconocimiento de la auto identificación y con ello el goce de otros beneficios en materia de seguridad social.

6.3.0

Situación de las personas de la comunidad LGTBQ+ en el acceso a un empleo decente

En seguimiento a las acciones determinadas en el PEI 2014-2019 del MTPS, en el 2018, realizó 51 Ferias de Empleo a nivel nacional, entre las cuales 5 fueron enfocadas exclusivamente para juventudes, 4 fueron dirigidas a mujeres, 1 feria de empleo para personas con discapacidad y 1 feria de empleo para población LGBTI. (MTPS, 2018, p. 27), Se desconoce cuántas personas de la población LGTBI logro obtener un empleo a través de esta acción y los compromisos adquiridos por las empresas participantes en relación con la sensibilización, promoción y respeto de los derechos de las personas con diversas identidades y orientación sexual en lugares de trabajo seguros y libres de discriminación y violencia.

Por otra parte, un estudio realizado por el Centro de Estudios de la Diversidad Sexual y Genérica (AMATE) en el año 2019, determino 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)

6.3.1 Empleo de la población LGTBI durante la pandemia año 2020-2021

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 LGTBIQ 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 LGTBIQ 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)

Con relación a ingresos percibidos, es otro factor importante para determinar la situación de pobreza de la población LGTBI, ya que se observa que aproximadamente el 65% de las personas abordadas en el estudio, obtuvieron ingresos menores a los \$300.00 mensuales (por debajo del salario mínimo del año 2021 de \$365.00) mientras que, cerca del 30% percibieron ingresos por encima de esta cantidad. Todo ello sin contar con ingresos provenientes de remesas familiares, de los cuales únicamente el 17% de las personas encuestadas afirmaron recibir. (COMCAVIS TRANS, 2021, p. 24)

Estos bajos ingresos tienen relación directa con el bajo nivel de escolaridad que en su mayoría las personas de la población LGTBI obtiene durante su tránsito por la educación formal, lo que les impide desarrollar competencias más profesionalizadas para el empleo y con ello obtener mejores salarios que les permitan una mejor calidad de vida.

De hecho, la Consulta Nacional sobre Realidades de LGTBIQ, asegura que uno de los motivos de deserción escolar de las personas LGTBIQ se da por

discriminación, debido a su orientación sexual y/o identidad de género, por lo que, 4 de cada 10 personas no finalizan su formación. (COMCAVIS TRANS, 2021, p.30). De igual manera se desconocen datos en relación con la cantidad de personas de la población LGTBI que ingresa y finaliza los programas de formación profesional implementados por el INSAFORP, ante esta consulta, la oficina de información pública de esta institución manifestó en su REF-37-2018 que:

El ingreso a los programas de formación profesional no tiene restricción alguna en razón de identidad de género y/o de orientación sexual, en estricto cumplimiento a lo establecido en el artículo 3 de la Constitución de la República, de acuerdo al cual todas las personas son iguales ante la ley y a los artículos 4 literal c), 6 literal j), ambos de la Ley de Ética Gubernamental y Decreto Ejecutivo No: 56.- 2DISPOSICIONES PARA EVITAR TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, POR RAZONES DE IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O DE ORIENTACIÓN SEXUAL". En razón de lo anterior le manifiesto que están a disposición de la población LGTBI, los diferentes programas de formación profesional para que, de acuerdo a sus necesidades puedan ingresar a los mismos mediante los Centros de Formación que los ejecutan de lo cual en nuestra página web puede encontrar los diferentes programas y Centros de Formación que los ejecutan.

De igual manera, en el 2017, el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, lanzó la "Guía para la prevención y erradicación de la discriminación contra las mujeres en la Formación Profesional", la cual debe ser implementada en todos los Centros de Formación que imparten programas de Formación Profesional del INSAFORP. Sin embargo, como su nombre lo dicta, esta únicamente dirigida hacia la violencia que se pueda ejercer contra las mujeres, no se incluye a las mujeres trans, ni tampoco al resto de la población LGTBI, solo en el apartado de "Buenas prácticas para la no discriminación en las instalaciones del Centro de Formación", se hace referencia a que en el estado de California (EEUU), hay una iniciativa en que los servicios sanitarios no solo existen para hombres y mujeres sino también que hay otros para las personas que no se identifican con ninguno de estos géneros. Sin embargo,

esto no es de carácter mandatorio para los centros de formación en El Salvador, ni tampoco abarca otros espacios para prevenir la discriminación en todo el centro de formación como son aulas, laboratorios, pasillos, comedor, que son parte de la convivencia necesaria en el proceso formativo.

Esto demuestra que la población LGBTI de El Salvador enfrenta muchos desafíos de tipo estructural, fenómenos sociales y un esquema cultural que favorece la segregación social, la discriminación y la desigualdad social. Esto como resultado de la cultura nacional basada en la relación binaria entre dos polos que mantienen diferencias sustanciales como Hombre o Mujer, masculino y femenino, privado y público, generando así una interpretación polarizada entre lo normal y lo diferente. (COMCAVIS TRANS, 2022, P.7)

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.

De igual manera la Red Centroamericana por la Justicia Laboral LGBTI (2021) en su estudio denominado "Orgullo derechos y pandemia: El impacto socioeconómico del COVID-19 en la población LGTBI

de Centroamérica, 2021", identificó que casi la mitad (46%) de las personas encuestadas manifestó que debía realizar otras actividades generadoras de ingresos para poder complementar lo que percibían por su actividad económica principal. Así mismo un 15% principalmente compuesto por mujeres trans, respondió que antes de la pandemia realizaba trabajo sexual como fuente de ingresos. (p.21)

En cuanto a si les ha afectado o no las medidas tomadas por el Gobierno de El Salvador a causa de la pandemia en lo laboral, las respuestas apuntan a que:

Las mujeres cisgénero han tenido un mayor impacto (50%), a quienes les ha sido más difícil encontrar un trabajo, seguido de las mujeres Trans, sobre todo las que ejercen el trabajo sexual (28.6%); en el período del confinamiento tuvieron hasta 80 días de no ejercer el trabajo. La situación se complica ya que el 39% de los entrevistados de las personas LGBTIQ no cuenta con un empleo formal y el 61% se dedica a un empleo ocasional, negocio propio, comercio informal o trabajo sexual. De acuerdo con las opiniones, han tenido consecuencias como pérdidas a nivel económico e incremento de deudas por falta de empleo. (COMCAVIS TRANS, 2021, p.31)

A diferencia de las personas con discapacidad, las personas de la población LGTBI no fueron beneficiadas con las propuestas de reactivación de la economía por parte del Gobierno de El Salvador durante la pandemia del COVID-19, las cuales principalmente estaban determinadas para los micro, pequeños y medianos empresarios mediante la apertura de créditos a bajas tasas de interés.

6.4.0

Violencias y discriminación en el ámbito laboral de la población LGTBI

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).

Los datos reflejan el impacto no solo a nivel del desarrollo personal de las mujeres trans y disminución de autoestima, sino también el desarrollo de conductas de alto riesgo para su salud física, como también los impactos materiales y económicos que conlleva el laborar fuera de condiciones laborales seguras.

Así mismo, otros datos importantes de este informe, es que se menciona:

La existencia de varias mujeres trans con educación superior universitaria y que no pueden ejercer su profesión debido a la expresión de género. Narraciones de intentos para ingresar a empresas privadas, con buenos resultados en las pruebas de admisión, pero sin obtener el trabajo al final. Los abusos cuando son contratadas (como los salarios por debajo del salario mínimo, mayor número de horas de trabajo de las que estipula la ley, y la asignación de tareas difíciles o desagradables), así como el ocultar su identidad sexual o negarla (travestirse como hombre). También destacan la importancia de la identidad sexual para las mujeres trans. (ORMUSA, 2018, p.44)

Lo cual permite desmitificar la creencia sobre la relación existente entre la educación y el trabajo, es decir, si realmente el acceso a un empleo digno es determinado por el nivel educativo de las personas, o en la práctica existen sesgos en la contratación del recurso humano debido al currículo oculto de la persona o empresa contratante desde la heteronormatividad, como bien lo expresa Muñoz, (2017) en relación con que la discriminación:

Se manifiesta contra la comunidad LGBTI a la hora de buscar un empleo, se ejerce de mayor forma contra las personas trans. La transfobia y la ignorancia que le subyace a la misma sobre la comprensión de la diversidad de género llevan a que al momento de pedir trabajo se nieguen empleos por la manera de vivir el género. No sólo ocurre que se niega el empleo a una persona trans después de entrevistas de trabajo estigmatizándola y considerándola como inferior a las personas cisheterosexuales³ en su desempeño de laboral, también ocurre que aquellas personas que transitan en su trabajo suelen ser hostigadas y con el tiempo despedidas. (párr.5)

Por su parte, la Licda. Beatriz de Paul, Directora Ejecutiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de

El Salvador en el 2018 (como se citó en ORMUSA, 2018, p.61). menciona que:

En el período 2014-2018 solo se han identificado 11 personas como LGBTI

(...) esta vulneración de derechos no se puntualiza por causa de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género, sino que se registran por vulneraciones más genéricas. Para el Ministerio es difícil inferir y saber toda la historia de discriminación si la persona usuaria no confía en el personal que recibe la denuncia (...), mientras tanto puede haber muchos casos (de vulneración de derechos laborales) no registrados.

A pesar que existe un Manual Práctico para la asistencia a personas de la población Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans e Intersexual (LGTBI) de la Dirección General de Inspección de trabajo, el mismo solo define de manera genérica el procedimiento a seguir para la atención de un caso, sin embargo, este no especifica el tipo de sanciones o medidas a tomar ante la vulneración de derechos por discriminación a causa de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, de hecho tampoco el Decreto Ejecutivo N°56, establece este tipo de aspectos, solo menciona los tipos de discriminación directa, discriminación indirecta y discriminación por razón de identidad de género y/o de Orientación sexual.

Por lo tanto, con el cambio de gobierno del presidente Nayib Bukele, surgen ciertos cambios en la política LGBTI una de ellas es la extinción de la Secretaria de Inclusión y la Dirección de Diversidad Sexual, removiendo del órgano del Estado la institución encargada de implementar el Decreto Ejecutivo 56 del año 2010. Además, desde junio hasta finales de agosto del 2019, no existió formalmente un funcionario con la misión explícita de velar por la población LGBTI ante el gobierno. Fue hasta el 28 de agosto del mismo año que el Consejo de Ministros modificó las responsabilidades del Ministerio de Cultura y lo responsabilizó de atender a esta comunidad en términos de inclusión y diversidad de género. Con las nuevas atribuciones, el ministerio de cultura ahora debe "propiciar la atención al segmento de la población LGBTI, generando condiciones que permitan su desarrollo y protección". (Guzmán, 2019, párr.6). Sin embargo, al remover a dicha secretaria y por consiguiente la División de Diversidad Sexual, el decreto 56 quedo sin garante

³ persona cisgénero y heterosexual. Cisgénero es aquella persona que continúa en el género que se le asignó de nacimiento.

institucional, quedando la población LGBTIQ expuesta a discriminaciones en la administración pública.

Por otra parte, la Dirección de Género y de Diversidad del Ministerio de Cultura cuenta con dos personas contratadas, según el portal de transparencia de esa institución, sin embargo, esta dirección no es exclusiva para el tema LGBTI como lo era anteriormente la DDS de la Secretaría de Inclusión Social, además de no contar con líneas de trabajo bien definidas para el tema de derechos humanos de la población LGBTI. Según su Plan Operativo 2020 hay dos líneas estratégicas que pudiesen tocar el tema que son: Fomento de un espacio de diálogo con diversas instituciones gubernamentales con el propósito de asesorar ante la problemática de discriminación y exclusión, y potenciar alianzas en los temas pertinentes a mujer, población LGBTI, pueblos indígenas y población afrodescendiente. (Solís, 2020, p.11)

Esta situación, es confirmada por la CIDH, en su visita a El Salvador en diciembre de 2019 (Citado por Solís, 2019, p.11) la cual concluyo que:

En el caso de las personas LGBTI, la Comisión observa con preocupación la ausencia de institucionalidad para la protección y garantía de los derechos de este grupo. De acuerdo con la información recibida, tras la disolución de la Secretaría de Inclusión Social fue creada la Unidad de Género y de Diversidad en el Ministerio de Cultura, con el mandato de proteger la diversidad y de promover el fin de la discriminación. Sin embargo, sigue pendiente la aprobación de un

plan quinquenal para los derechos de las personas LGBTI, así como la aprobación de la Ley de Identidad de Género. Preocupa a la CIDH que los pocos avances logrados hasta ahora en el país puedan estar en riesgo de retroceso o de desaparición, por la ausencia de una partida presupuestaria dedicada a la materia en el reciente presupuesto general presentado, así como el fin de las ferias de trabajo anteriormente promovidas, y la ausencia de espacios de articulación entre instituciones del Estado con representantes de sociedad civil de defensa de los derechos de las personas LGBTI”.

Así mismo, en el Informe condiciones actuales de la comunidad LGTBI en El Salvador durante el periodo 2020-2021 de COMCAVIS TRANS (2021), se consultó a la población LGBTIQ si había tenido algún problema con los agentes del orden público y si identificaban instituciones que no habían garantizado sus derechos, o habían ejercido alguna discriminación con énfasis en la transgresión de derechos de las mujeres Trans. Al respecto, los consultados señalaron:

A la Policía Nacional Civil (PNC), soldados de la Fuerza Armada de El Salvador (FAES) y el Cuerpo de Agentes Municipales (CAM). Un 42.9% aseguran que han tenido mayores problemas que han afectado específicamente a mujeres Trans, y hombres cisgénero (42.9%), y con menor porcentaje a mujeres cisgénero (14.3%); de manera general, consideran que en el periodo de la pandemia de forma más visible violaron sus derechos a través del abuso de autoridad, por su orientación sexual, identidad y expresión de género. (p.27)

7.0

Justicia Laboral:

El instituto Mexicano de Estrategia, (s.f.), define la Justicia laboral:

“como aquella que regula las relaciones laborales, tendiente a proteger los derechos de los trabajadores frente a los patrones, con el fin de alcanzar la conciliación entre estos y por lo tanto el bien común”. (p.704)

Sin embargo, es preciso destacar que el acceso al empleo digno y decente está implícito en la Justicia laboral, como se ha expuesto con anterioridad, El

Salvador cuenta con marcos legales internacionales y nacionales que respaldan los derechos humanos y los derechos laborales, sin embargo, según las cifras presentadas en cuanto al empleo en personas jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y personas de la población LGTBI, el acceso al empleo sigue siendo una deuda pendiente.

Las personas que logran acceder a un empleo; en oportunidades no pueden ejercerlo a plenitud porque sus derechos laborales son vulnerados, por lo que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2016)

tiene un papel protagónico en brindar seguimiento y cumplimiento a las normativas en materia laboral, 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)

Como se observa en los datos presentados si se ha logrado recuperar adeudos de vulneraciones de derechos laborales, sin embargo, no todas las personas trabajadoras acuden al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no se logró identificar un total general de empresas e instituciones, y la capacidad de inspeccionar cada una de estas por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

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.*

a.6) *Normativas poco efectivas para asegurar un verdadero acceso a la justicia laboral.*

b. 7) Falta de recursos económicos y humanos en la realización de investigaciones efectivas en la judicialización de los casos.

c. 8) Retardación de Justicia, Más de tres años, es el tiempo que dura un juicio laboral. Según el "Informe Final del Diagnóstico y Recomendaciones del Procedimiento de ejecución judicial de sentencias y acuerdos conciliatorios administrativos en materia laboral", Además, el Observatorio de derechos laborales de ORMUSA, retomando a Fausto Payés (2010), se estima que la duración de un juicio laboral dura alrededor de 3 años, 5 meses, 21 días, esto es desde que se presenta la demanda hasta que se ejecuta la sentencia definitiva. De igual forma se presenta el tiempo aproximado de lo que puede durar una demanda hasta dictar sentencia.

d. El tiempo promedio, transcurrido desde la interposición de la demanda hasta la apertura a pruebas es de 80 a 88 días.

e. El tiempo promedio desde la apertura a prueba hasta la declaratoria del cierre del proceso es de 156 días a 179 días.

f. El tiempo aproximado que transcurrió desde el cierre del proceso hasta dictar sentencia fue de 33 a 49 días. Según este estudio, el tiempo transcurrido entre la declaratoria de ejecutoriada la sentencia hasta el pago efectivo tanto en primera y segunda instancia, es de aproximadamente 64. 5 días.

g. El tiempo promedio de finalización del proceso laboral contado desde la interposición de la demanda es de 1,266 días. El promedio de tiempo invertido en los juicios laborales desde que se presenta la demanda hasta que se ejecuta la sentencia definitiva (considerando los tiempos de apelación y casación) es de 3 años, 5 meses, 21 días.

h. El promedio de tiempo de los juicios laborales desde la presentación de la demanda hasta que se ejecuta la sentencia definitiva de primera instancia (sin apelación y casación) es de 1 año, 2 meses 5 días. (ORMUSA, s.f.)

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.

8.0 Conclusiones y retos

8.1 Conclusiones

1. El Salvador cuenta con normativa internacional y nacional que respalda el derecho al trabajo en condiciones dignas y decentes en la población salvadoreña, sin embargo, las políticas públicas existentes son instrumentos débiles en cuanto 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.

2. A nivel Estatal es fundamental la generación de estadísticas sociales oficiales, porque esta información facilita el seguimiento y/o actualización de políticas públicas, sin embargo en ocasiones no se cuenta con información que permita un análisis profundo de las mismas, por lo que las organizaciones de la sociedad civil juegan un papel importante en cuanto a recopilar información clave que permite realizar análisis del cumplimiento de las Políticas Públicas, de lo contrario no se tendrían datos que respalden la creación y/o actualización de Políticas públicas para identificar problemáticas reales y focalicen sus acciones en los grupos más vulnerables de la sociedad salvadoreña.

A nivel de situación laboral de juventudes y mujeres, se enlistan lo siguiente:

3. Los datos muestran que a pesar de existir estrategias gubernamentales para la generación del empleo a las personas jóvenes se mantienen brechas sustanciales de empleabilidad entre la población joven en comparación con las personas de mayor edad. Por lo cual el desempleo es una situación que afecta más a las personas jóvenes, especialmente a las mujeres.

4. A pesar de que el Covid-19 impactó el empleo a nivel nacional, después de 2 años de reactivación económica los datos se mantienen como previo a la pandemia.

5. Se mantienen las brechas salariales entre hombres y mujeres, sin importar que estas últimas cuenten con más años de estudio.

6. Se destaca que la condición de la juventud NINI, tiende a transformarse en el acceso a un empleo "digno" en cortos periodos de tiempo.

7. La situación de NINI en las mujeres se sostiene debido a que asumen roles tradicionales reproductivos y de cuidado en sus hogares sin importa que pertenezcan al grupo de jóvenes o mujeres adultas.

8. A nivel de violaciones de derechos laborales, los porcentajes de denuncia en las mujeres corresponde a acoso laboral y despidos durante la etapa de embarazo o el no pago del periodo de lactancia.

En cuanto al empleo de las personas con discapacidad se concluye lo siguiente:

9. La aplicación de la normativa nacional con respeto a las oportunidades de inserción laboral de las personas con discapacidad no ha logrado incidir en un mayor porcentaje de contratación de este grupo de personas en sectores económicos relacionados a la industria o el turismo, esto debido a que se sigue subestimando la capacidad de estas y que los procesos formativos están orientados al desarrollo de habilidades básicas en comparación a puesto de trabajo de sectores especializados.

10. La vulneración de los derechos a las personas con discapacidad se ha dado principalmente en el periodo estudio en relación a la ley de equiparación de oportunidades y también en relación a Ley de prevención de riesgos en los lugares de trabajo, ya que no todas las empresas cumplen las disposiciones en relación a acondicionar los lugares de trabajo en relación a las personas y la tarea que debe desempeñar.

En cuanto al empleo de las personas de la población LGTBIQ+ se concluye lo siguiente:

11. La pandemia del COVID-19 y las medidas de prevención tomadas por el Gobierno Salvadoreño, tales como la cuarentena, agudizó más la situación económica de la población LGTBI y del acceso a

un empleo decente, como también violación a sus derechos humanos como la alimentación balanceada, por falta de legislación especial ante la situación de vulnerabilidad que presentaba el contexto nacional. A diferencia de las personas con discapacidad con las cuales se tomaron medidas paliativas durante este periodo como parte de las disposiciones del gobierno en sufragar gastos en el caso de los grupos emprendedores.

12. La violación a los derechos laborales de las personas de la población LGTBQ+, no se logran identificar en los datos oficiales como producto de la discriminación por su orientación sexual y/o identidad de género o expresión de género. Ya que existe una invisibilización en los datos, solo desagregados por sexo y también al no existir una categorización específica de delitos vinculantes a la población LGTBQ+, imposibilita comprender las motivaciones específicas de los delitos por odio, discriminación o prejuicios similares a las mujeres por ejemplo el feminicidio.

8.2 Retos

1. Es importante la Actualización de la información de manera constante, desagregada por sexo, edad y por poblaciones clave como LGTBQ+, personas con discapacidad y otros. A través de la creación de un sistema de indicadores que facilite el análisis de los avances y/o cumplimiento de las metas de la Políticas públicas relacionadas a los grupos vulnerables, de tal manera que se fortalezcan los datos anuales y quinquenales.

2. Realizar estudios de demanda laboral y potenciar las herramientas de emprendimientos creativos., enfocado a los grupos vulnerables.

3. Generar condiciones laborales para mujeres amas de casa, personas con discapacidad, a través de la Ley de Teletrabajo, esta estrategia podría promover la autonomía económica.

4. Se carece de un estudio de identificación de necesidades formativas por parte de la población joven, población LGTBQ+ y personas con discapacidad, estas dos últimas usualmente acceden a programas de formación continua de carácter genérico, de tal

manera que adquieran habilidades diferenciales para poder acceder con éxito a puestos de empleo de acuerdo con la demanda laboral poco tradicional.

5. De igual manera no existe un censo poblacional en relación a la comunidad LGTBQ+ en El Salvador, los estudios realizados a esta población siempre son parte de una muestra perteneciente a un grupo organizado, a pesar que existe una federación que aglutina a más de 12 organizaciones en el país. Esta situación limita la posibilidad de tener datos más cuantitativos en relación con la vulneración de sus derechos y las limitantes existente de aplicación a políticas públicas que incidan en su calidad de vida.

6. A pesar de que la población LGTBQ+ se esté profesionalizando y pueda contar con iguales competencias que una persona heterosexual, persiste la estigmatización y el prejuicio cultural para la asignación de un puesto de trabajo digno hacia esta población, el reto es demostrar cómo estas personas avanzan en los indicadores sociales, económicos y políticos, equiparándose a los indicadores de géneros.

Bibliografía

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados. (2011). El trabajo con personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) durante el desplazamiento forzado. División de Protección Internacional. Recuperado de <https://www.refworld.org/es/pdfid/4e84a8532.pdf>

Asamblea Legislativa (2010). Decreto Ejecutivo 56 Disposiciones para evitar toda forma de discriminación en la administración pública, por razones de identidad de género y/o de orientación sexual. D.O. TOMO N° 387 / NUMERO 86 SAN SALVADOR, MIERCOLES 12 DE MAYO de 2010

Centro de Estudios Internacionales. (2012). Diagnostico jurídico sobre Derechos Humanos de la Población LGBTI de El Salvador. San Salvador.

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.

Comunicando y Capacitando a Mujeres Trans con VIH de El Salvador. (2022). Estudio de casos que evidencian la discriminación y violencia contra la población LGTBI. San Salvador.

Consejo Nacional para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. (2016). Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad 2015. Primera Lectura de datos mayo 2016. San Salvador.

del Informe de Coyuntura Social 2019-2020, disponible

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

El Instituto Mexicano de Estrategia: Definición de Justicia laboral recuperado de <https://vlex.com.mx/vid/justicia-laboral-698733225>

en: http://fusades.org/publicaciones/Coyuntura_Social_19_20.pdf

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/>

Fundación Red de sobrevivientes y Personas con discapacidad. (2017). Memoria de Labores 2017. San Salvador.

Fundación Red de Sobrevivientes y Personas con Discapacidad. (2018). Memoria de labores 2018. San Salvador

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

Guzmán, V. (2019). Federación LGBTI cuestiona el desamparo a la diversidad sexual en el nuevo gobierno. Recuperado de https://elfaro.net/es/201911/el_salvador/23760/Federaci%C3%B3n-LGBTI-cuestiona-el-desamparo-a-la-diversidad-sexual-en-el-nuevo-gobierno.html

<https://gatoencerrado.news/2020/08/26/pandemia-agudiza-situacion-de-lastrabajadoras-sexuales-trans/>

<https://www.insaforp.org.sv/index.php/98-gobierno-transparente/oir/489-resoluciones-a-solicitudes-de-informacion>

Instituto Salvadoreño de Formación Profesional. (2018) OIR Referencia 37-2018 con fecha 14 de noviembre de 2018. Recuperado de 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.

MJSP (2015). Memoria de Labores junio 2014-mayo 2015. San Salvador.

MJSP (2016). Memoria de Labores junio 2015-mayo 2016. San Salvador.

MJSP (2017) Política Nacional de Empleo Decente 2017-2030. San Salvador.

MJSP (2017). Memoria de Labores junio 2016-mayo 2017. San Salvador.

MJSP (2017). Política del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública para la atención de la población LGBTI, San Salvador, El Salvador

MJSP (2018). Informe de Labores junio 2017-mayo 2018. San Salvador.

MJSP (2019). El Salvador entró en la "lista negra" de la OIT por violador de derechos laborales, gracias al gobierno saliente. Recuperado de <https://www.mtps.gob.sv/2019/06/11/el-salvador-entro-en-la-lista-negra-de-la-oit-por-violador-de-derechos-laborales-gracias-al-gobierno-saliente/>

MJSP (2019). Informe de Labores junio 2018-mayo 2019. San Salvador

MJSP (2020). Memoria de labores junio 2020-mayo 2021. San Salvador.

Moreno, K. (2020). Pandemia agudiza situación de las trabajadoras sexuales trans. Revista Gato Encerrado. Recuperado de:

Muñoz, L. (2017). Discriminación laboral a personas trans: un problema social. Diario La Izquierda. Recuperado de <https://www.laizquierdadiario.mx/Discriminacion-laboral-a-personas-trans-unproblema-social>

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 (2014). El trabajo decente: una lucha por la dignidad humana. Santiago, Chile. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf

OIT (2019). Panorama laboral 2019: América Latina y el Caribe. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. Lima, Perú.

OIT (2020). COVID – 19 y el Mundo del Trabajo: Punto de partida, respuesta y desafíos en El Salvador

OIT (2020). Preventing exclusion from the labour market: Tackling the COVID-19 youth employment crisis. Policy Brief. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza

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.html

Organización de las Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Organización de Los Estados Americanos. (2013). Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia. Recuperado de https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.pdf

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/>

PNUD (2019). Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2018 - ¡SOY JOVEN! ¿Y ahora qué? San Salvador, El Salvador.

PNUD (2020). La próxima frontera: desarrollo humano y el Antropoceno. San Salvador, El Salvador.

Presidencia de El Salvador. (2022). Gobierno facilitará la empleabilidad de las personas con discapacidad con esfuerzos coordinados. Recuperado de <https://www.presidencia.gob.sv/gobierno-facilitara-la-empleabilidad-de-las-personas-con-discapacidad-con-esfuerzos-coordinados/>

Red Centroamericana por la Justicia Laboral LGBTI. (2021). Orgullo derechos y pandemia: El impacto socioeconómico del COVID-19 en la población LGTBI de Centroamérica. San Salvador.

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

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