

**INFORME DE
VULNERACIÓN A
DERECHOS LABORALES
DE LAS PERSONAS
JÓVENES 2022-2023**

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

Redacción:

Karen Mirella Rivas – Coordinadora del área de Derechos Laborales

Revisión

Karla Elizabeth Guidos – Directora del Programa de Formación y Empleo

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

Apoyo en sistematización y análisis de datos:

Wendy Beatriz Hernández – Técnica de monitoreo y evaluación del Programa de Formación y Empleo

Diseño y diagramación:

Raúl Rivas

Año de publicación: 2023

Esta publicación ha sido realizada con el apoyo financiero de Red de Solidaridad para la Transformación Social- Reds “Empleo digno y entornos laborales libres de violencia de género en El Salvador”.

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 2023

Contenido

I.	Introducción	7
II.	Contexto situación laboral de las juventudes salvadoreñas	8
2.1.1.	Situación demográfica	8
2.1.2.	Educación y analfabetismo	9
2.1.3.	Trabajo decente	10
2.1.4.	Población ocupada	12
2.1.5.	Violencia y acoso laboral en el trabajo	14
2.1.6.	Índices de desempleo de las personas jóvenes	15
3.	Presentación de Análisis de casos de presuntas vulneraciones a derechos laborales de las personas jóvenes periodo 2023	18
3.1.1.	Caracterización de personas atendidas por el observatorio de Derechos Laborales de personas jóvenes periodo enero – septiembre 2023	18
3.1.2.	Sistematización de casos de acuerdo con derechos vulnerados, según previa priorización por el Observatorio de Derechos Laborales	22
3.1.3.	Derechos vulnerados vrs rubro de empresa	24
3.1.4.	Activación de mecanismo para el acceso a la justicia Laboral	26
3.1.5.	Cierre de casos atendidos	28
4.	Análisis comparativo de casos atendidos período 2022 con período 2023	29
4.1.1.	Nivel de estudio de juventudes atendidas	29
4.1.2.	Análisis de Derechos vulnerados en mujeres jóvenes de acuerdo al rango etario	30
4.1.3.	Derechos vulnerados vrs rubro de empresa	31
4.1.4.	Activación de mecanismo para el acceso a la justicia Laboral	32
V.	Conclusiones y recomendaciones	34
5.1.	Conclusiones	34
5.1.2.	Recomendaciones	35
VI.	Referencias Bibliográficas	36

Índice de tablas

Tabla número 1. Tasa de inactividad.....	11
Tabla número 2. Motivos por los que no busca empleo	12
Tabla número 3. Población ocupada por sexo según años de estudio y promedio salarial según sexo y años de estudio	13
Tabla número 4. Porcentaje jóvenes atendidos programas “Subsidio para el empleo”	16
Tabla número 5. Datos de empleabilidad de jóvenes desde el programa “Empléate Joven”: Enero a septiembre 2023	17
Tabla número 6. Nivel de escolaridad de jóvenes atendidas	21
Tabla número 7. Tipo de derechos laborales vulnerados	22
Tabla número 8. Número de modalidades de vulneración a derechos laborales que fue identificada, según sexo de la víctima	23
Tabla número 9. Número de derechos vulnerados registrados, según empresa, tipo de contrato y rubro al que pertenece	24
Tabla número 10. Rubro de empresas registradas con vulneración a derechos laborales	25
Tabla número 11. Número de mujeres que activaron instancia	26
Tabla número 12. Instancia que fueron activadas por Mujeres jóvenes	26
Tabla número 13. Resultado de la activación de instancias en casos atendidos en asesoría laboral	27
Tabla número 14. Rango de estudios de atenciones períodos 2022 y 2023	30
Tabla número 15. Casos según derecho vulnerado, rango etario períodos 2022 y 2023	31
Tabla número 16. Comparativo rubro de empresas que vulneraron derechos laborales según período	31
Tabla número 17. Activación de ruta por período	33

Índice de gráficas

Gráfica número 1. Porcentaje población entre 15 a 29 años	8
Gráfica número 2. Promedio escolar desagregado por sexo	9
Gráfica número 3. Tasa de analfabetismo desagregado por sexo	9
Gráfica número 4. Categorización de mujeres atendidas enero – septiembre 2023	19
Gráfica número 5. Estatus Laboral/Rango etario	20
Gráfica número 6. Municipio de procedencia	21
Gráfica número 7. Porcentaje de empresas según municipio de vulneración a derechos laborales	25
Gráfica número 8. Cierre de casos de acuerdo a pasos de la Ruta de Atención y prevención	28
Gráfica número 9. Porcentaje de mujeres jóvenes que no activan instancias	33

Siglas y Acrónimos

MTPS: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

PGR: Procuraduría General de la República

OIT: Organización Internacional del Trabajo

EHPM: Encuesta de Hogares de propósitos Múltiples

BCR: Banco Central de Reserva

LEIV: Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las Mujeres

LIE: Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la discriminación contra la mujer

INJUVE: Instituto Nacional de Juventud

SSPAS: Servicio Social Pasionista

REDI: Red por el Empleo juvenil Digno

I. Introducción

El Programa de Formación y Empleo a través del Área de Derechos Laborales consciente de la necesidad de contar con investigaciones referidas al cumplimiento de los Derechos Laborales en las juventudes a través del Observatorio Derechos Laborales desde el año 2021 ha brindado acompañamiento a personas que han sido víctimas de vulneraciones a sus derechos laborales. Dicho acompañamiento, se ha enfocado en brindar una atención integral, gratuita y personalizada. Además, se ha enfocado en el registro y sistematización de los casos atendidos.

Este informe ha sido elaborado tomando como base dos tipos de análisis; el primero proviene de la atención brindada en el año 2023; y el segundo, se hará a partir de un análisis comparativo en donde se reflejarán los datos de los casos atendidos de mayo 2021 a septiembre 2023.

En su estructura, el documento presenta un contexto de la situación respecto a las condiciones laborales en las que se encuentran las juventudes salvadoreñas, en el que se exponen claramente las brechas desiguales a un empleo decente y las vulneraciones constantes a personas jóvenes.

En el segundo apartado se presenta el análisis de datos de los casos atendidos por el Observatorio de Derechos laborales de las personas jóvenes en el periodo 2023; además se hace un análisis comparativo donde se reflejan los datos de los casos atendidos de mayo 2021 a septiembre 2023.

Finalmente, se presenta un apartado con las principales conclusiones del informe; así como un breve punteo de recomendaciones dirigidas al Estado. Este informe tiene como finalidad, convertirse en un marco de referencia para el análisis sobre las vulneraciones que enfrentan las juventudes en espacios laborales; y que posibilite la generación de propuestas y mecanismos de protección integral.

II. Contexto situación laboral de las juventudes salvadoreñas

En este apartado se presenta una breve contextualización sobre la representatividad de la población joven en el país y las condiciones respecto al acceso a la educación y empleo en que actualmente se encuentran; así mismo se hará énfasis en las condiciones de vulneración de derechos en que están, principalmente las mujeres

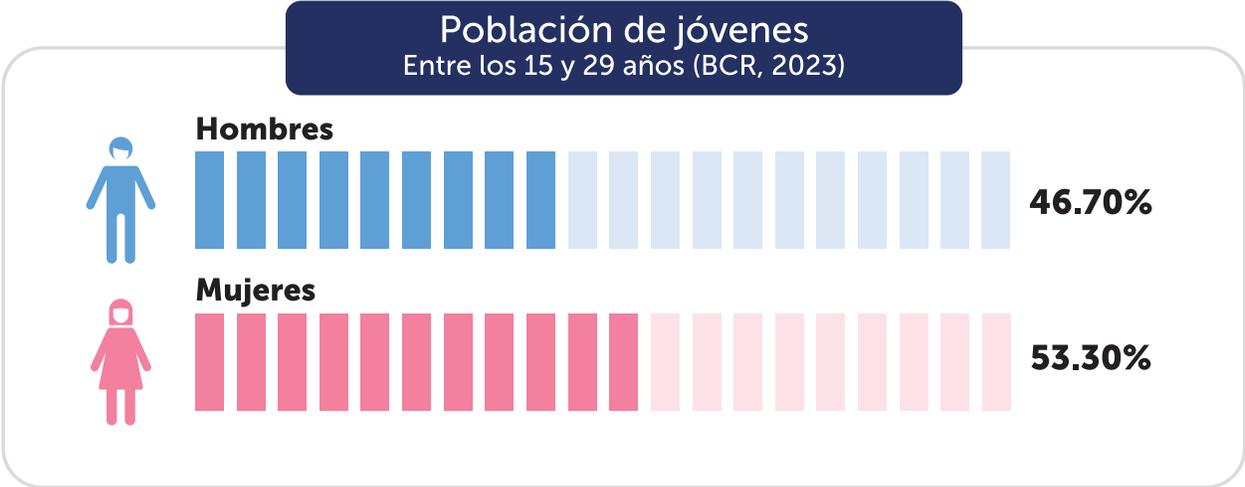
en los espacios laborales; lo que se evidencia en los resultados derivados de las atenciones brindadas en el observatorio de derechos laborales de las personas jóvenes en el periodo 2023; donde la población que accedió a los servicios de atención fue en su totalidad representada por mujeres.

2.1.1. Situación demográfica

En términos demográficos, tal como se detalla en la encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) 2022; El Salvador es un país con la mayor parte de la población joven, ya que este grupo de habitantes tiene menos de 30 años; siendo que el 25.8% de la población se encuentra en el rango de edad de 15 a 29 años (BCR, 2023).

Al desagregar los datos estadísticos por sexo de acuerdo con los resultados obtenidos, se identifica que existe mayor representatividad de mujeres ya que de 6,330,947 de habitantes; el 53.3% son mujeres mientras que el restante 46.7% son hombres. (BCR, 2023).

Gráfica Número 1: Porcentaje población entre 15 a 29 años



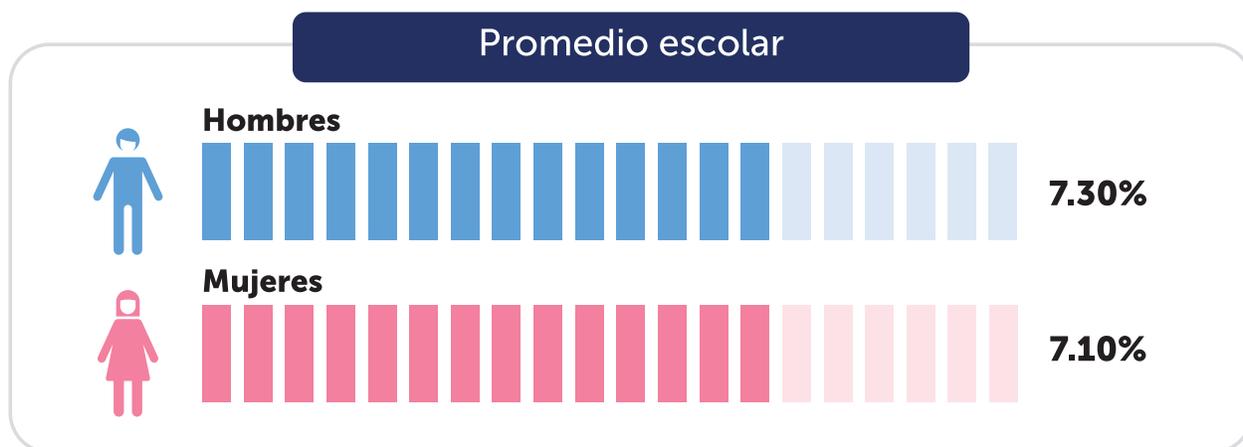
Fuente: Elaboración propia con datos de EHPM-2022

2.1.2. Educación y analfabetismo

En relación con el ámbito educativo, la situación de escolaridad refleja condiciones adversas para la población joven. Siendo que la EHPM 2022, reportó el promedio de escolaridad nacional de 7.2 grados (7.3 para hombres y 7.1 para mujeres). La tasa de analfabetismo fue de 9.7%, con una incidencia de un

4.6% en el grupo de personas entre los 15 y los 29 años (5.5% en el caso de los hombres y 3.8% en el caso de las mujeres) y el 47.4% del grupo de personas que se encuentran entre los 4 y los 29 años, declaró no asistir a la escuela (BCR, 2023)

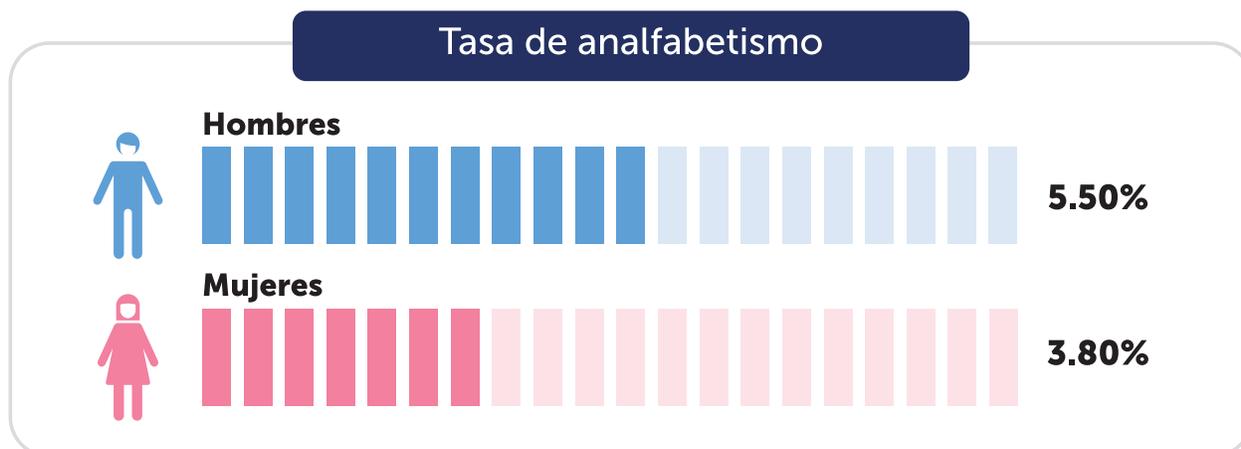
Gráfica número 2: Promedio escolar desagregado por sexo



Fuente: Elaboración propia con datos de EHPM-2022

Podemos observar en la gráfica número 2; el promedio nacional de años cursados por ambos sexos, mismo que nos ilustra a los hombres teniendo una ligera ventaja en relación a los años cursados respecto de las mujeres, que coloca en desventaja para el acceso a oportunidades laborales en condiciones dignas para las mujeres.

Gráfica número 3: Tasa de analfabetismo desagregado por sexo



Fuente: Elaboración propia con datos de EHPM-2022

Cuando se hace referencia a la tasa de analfabetismo; se muestra en la gráfica número 3, el margen de diferencia al desagregar por sexo se torna más amplio, en favor de las mujeres, sin embargo; como se presentará mas adelante, no se traduce en acceso a empleos dignos para las mujeres.

Así mismo es necesario advertir que, el estado necesita encaminar un mayor esfuerzo para toda la población no solo para reducir los índices de analfabetismo, sino también para que tengan acceso a la educación para que puedan incorporarse a mejores oportunidades laborales.

2.1.3. Trabajo decente

La violencia en el espacio laboral es una constante en los sectores de la población que son considerados vulnerables; en esos sectores están incorporadas las mujeres y las personas jóvenes y es precisamente este sector de la población -las juventudes- que se encuentran ante una situación compleja en relación al ejercicio pleno de sus derechos estando en situación de desventaja respecto al resto de la población, principalmente el derecho a la educación y el derecho a un empleo digno; esto se manifiesta en los datos derivados de la EHPM - 2022; puesto que, de la población ocupada asalariada (1,670,455), solo el 44.8% tiene trabajo permanente y el 27.9% trabaja por cuenta propia; es decir, de cada 100 personas ocupadas, solo 35 están cubiertas por algún sistema de seguridad social, público o privado. (BCR, 2023)

De igual manera se reportó que solo 48 personas reportan haber firmado un contrato de trabajo, ya sea en el sector público o en el sector privado. (BCR, 2023)

De acuerdo con lo descrito en el párrafo anterior se concibe una clara vulneración al derecho establecido en la Constitución de la República en el artículo 37 inciso segundo "...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..." (Cn. 1983). De igual manera; en relación con la seguridad social la Constitución de la República, establece en su artículo 50 la obligatoriedad del Estado de brindar ese servicio de carácter público a toda la clase trabajadora.

Lo manifestado previamente puede constatare también con los resultados obtenidos en el Estudio Mercado Laboral post Pandemia en el área Metropolitana de San Salvador elaborado por la Red por el Empleo Juvenil Digno (REDI) entre los meses de enero y febrero del año 2022 donde fue reflejado que "El empleo juvenil está marcado por una serie de violaciones a derechos humanos y laborales que no son abordadas desde las políticas públicas". Dentro de las mayores vulneraciones a derechos laborales que fueron reportadas en el estudio mencionado están: El no pago de horas extras, no respetar el derecho al día de descanso, descuentos injustificados, ausencia de contratos y de prestaciones sociales. (REDI.2022)

Centrándonos en la situación de las mujeres que; si bien es cierto, no existe una diferencia amplia entre los años de escolaridad cursados en contraste con los años cursados por los hombres, al momento de incorporarse al sistema del trabajo se torna evidente la disparidad para lograr el acceso al ámbito laboral.

Lo anterior se ilustra en los datos arrojados sobre la tasa de inactividad en la EHPM -2022, donde hace referencia al grupo de la población que aun y cuando forma parte de la Población en Edad de Trabajar PET, no está en la búsqueda de emplearse; esta condición es más frecuente entre las mujeres que entre los hombres, registrando tasas de inactividad del 52.0% para las mujeres y 19.2 % para los hombres. (BCR,2023).

Tabla número 1: Tasa de inactivad

Tasa de inactividad	%
Mujeres	52.00%
Hombres	19.20%

Fuente: Elaboración propia con datos de EHPM-2022

Con relación a los motivos de la no búsqueda de empleo descritos en la EHPM 2022 se sistematizan en las mujeres con un 60.8%, el argumento de su inactividad por trabajo doméstico y tareas de cuidado; el 1.7% de hombres confirmaron lo mismo.

Logramos robustecer también la existencia de desigualdades entre mujeres y hombres para el acceso a un empleo digno, por medio de los resultados arrojados en la EHPM 2022 evidenciando que la mayor parte de la población joven NINI (que no estudia ni trabaja) son mujeres, lo que representa el 33.9% de jóvenes de 15 a 24 años que permanecen en esa condición versus los hombres que representan el 12.4%

De igual manera, ante la baja inserción de las mujeres al mercado laboral, se observa como la incorporación al sector informal se torna significativamente mayor para las mujeres; tal como se advierte a través de lo externado en el Banco Mundial sobre la evaluación de la participación de las mujeres en el mercado laboral en la última década, que reafirma los resultados ventilados previamente, donde se advierte que las mujeres jóvenes han tenido un incremento en la incorporación al sector informal donde se advierte que “casi el 80 por ciento de las mujeres y las personas de 15–24 años tienen un trabajo informal”¹

A partir de estos datos estadísticos podemos visualizar como las mujeres se ven afectadas por tareas reproductivas que no generan ninguna retribución económica, esto se ve reflejado en el alto porcentaje que existe versus los hombres en relación con el trabajo de cuidado y tareas domésticas.

Otro de los motivos que se resaltan en la no búsqueda de empleo es, por estar en período de vacaciones por razones de estudio; si analizamos los porcentajes entre mujeres y hombres, se demuestra como los hombres son los que alcanzan un mayor puntaje con el 30.7% y las mujeres alcanzan el 12.9% evidenciando el hecho que las mujeres, al no tener un empleo remunerado, se dedican al aporte del trabajo doméstico y de cuidado y tienen un espacio libre muy reducido en comparación con los hombres.

A partir de estos datos es importante como la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la discriminación contra la mujer (LIE); normativa referente al ejercicio de la igualdad y equidad entre mujeres y hombres, referente a la participación igualitaria al empleo, en sus artículos 24 y 25. (LIE, 2010) está teniendo un bajo impacto en la reproducción de mandatos desiguales entre mujeres y hombres.

Además en EHPM se mencionan otro de los motivos de no buscar empleo los cuales son: el 12.1% de mujeres señalaron que es por discapacidad o anciano/o; en los hombres se registró un 26.8%; luego aparecen las personas jubiladas o pensionadas; que también vemos una diferencia entre mujeres y hombres muy significativa, pues los hombres tienen el 14%, mientras que las mujeres jubiladas o pensionadas alcanzan únicamente el 3.4% esto continua reforzando el hecho que las mujeres al no tener un empleo formal, no tienen la oportunidad de al llegar a la edad requerida para poder obtener una pensión.

Finalmente se mencionan las obligaciones familiares o personales con el 5.9% para las mujeres y el 5.4% para los hombres, observando una mínima diferencia.

Tabla número 2: Motivos por los que no busca empleo

No busca empleo	Mujer	Hombre
Trabajo doméstico y cuidado	60.8%	1.7%
Estudia o está de vacaciones	12.9%	30.7%
Discapacidad o anciano/a	12.1%	26.8%
Enfermedad o accidente	4.0%	16.7%
Jubilado/a pensionado/a	3.4%	14.3%
Obligaciones familiares o personales	5.9%	5.4%

Fuente: Elaboración propia con datos de EHPM-2022

2.1.4. Población ocupada

En las tablas N° 3. Población ocupada por sexo según años de estudio y promedio salarial según sexo y años de estudio podemos observar que; si bien es cierto, a medida se van incrementando los años de estudio, las mujeres tienen mayor representatividad que los hombres en el acceso a grados académicos; sin embargo, esto no necesariamente es reflejado en el salario percibido, aunque desarrolle las mismas funciones que los hombres; es decir, que la brecha salarial de género persiste y no disminuye, aunque las mujeres tengan igual o más grados académicos que los hombres.

Según lo anterior, si nos remitimos a la tabla del promedio salarial mensual, identificamos que a pesar de las mujeres tener más años de estudio en todos los niveles, la reducción del ingreso es significativamente más bajo que los ingresos percibidos por los hombres. Tal como se reflejó en la encuesta EHPM a nivel nacional, el salario promedio mensual fue de \$377.86; percibiendo los hombres, en promedio \$403.99 mensuales y las mujeres \$344.01; registrando una diferencia salarial de \$59.97 a favor de la población masculina. (BCR, 2023)

Bajo ese contexto, las mujeres representaron para el año 2022 el 55% de la PET, el 42.1% de la PEA y la tasa de desempleo para ellas fue de 5.2%, lo que denota que tienen menos empleo que los hombres, cuya tasa de desempleo fue de 5%.

Es importante detenernos en este punto y mencionar que, a pesar de existir marcos jurídicos vigentes que regulan los derechos laborales de la población: Constitución de la República, Código de Trabajo, Ley de Salud y Seguridad Ocupacional en los lugares de trabajo, Ley Especial Integral para una vida libre de Violencia para la Mujer (LEIV), Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la discriminación contra la mujer (LIE), Leyes de las que previamente se han citado las disposiciones protectoras; es evidente que existen aún condiciones que favorecen la transgresión de estos derechos, con énfasis en las poblaciones consideradas en situación de vulnerabilidad, donde están incluidas las mujeres y las juventudes, siendo particularmente trastocado este sector poblacional como se ha visualizado en los párrafos anteriores.

Tabla número 3: Población ocupada por sexo según años de estudio y promedio salarial según sexo y años de estudio

El Salvador: Población Ocupada por sexo, según años de estudio aprobados EHPM, 2022

Años de estudio aprobados	Total	Hombre	Mujer
Total	100.0	100.0	100.0
Ninguno	7.8	7.8	7.8
1 a 3	10.6	11.1	9.9
4 a 6	15.9	16.0	15.7
7 a 9	19.5	21.3	17.0
10 a 12	30.8	30.3	31.5
13 y más	15.4	13.5	18.1

El Salvador: Promedio salarial (\$) de la población ocupada, según sexo y años de estudio aprobados EHPM, 2022

Años de estudio aprobados	Total	Hombre	Mujer
Total	\$377.86	\$403.99	\$344.01
Ninguno	\$236.33	\$265.63	\$206.70
1 a 3	\$262.36	\$295.88	\$220.21
4 a 6	\$296.54	\$338.48	\$242.96
7 a 9	\$327.76	\$354.55	\$282.61
10 a 12	\$390.23	\$415.61	\$356.43
13 y más	\$613.07	\$642.18	\$582.98

Fuente: Encuesta de hogares de propósitos múltiples, 2022

2.1.5. Violencia y acoso laboral en el trabajo



La Constitución de la República, en el artículo 144, establece que los Convenios celebrados con organismos internacionales al entrar en vigencia se convierten en ley de la República por tanto de obligatorio cumplimiento y entre otras acciones dar cumplimiento a los mismos, se vuelve necesario homologar las leyes ya vigentes y que contraríen las garantías establecidas en el Convenio; en ese sentido a partir del 7 de junio de 2023 respecto a lo prescrito en la LEIV artículo 8; sobre la conducta típica para ser considerada como acoso en el espacio laboral en el sentido que debe ser una conducta repetida y sistemática; esta condición cambia al considerarse conforme al espíritu del Convenio 190 de la OIT, que suceda el hecho por una sola vez; ante ello podemos considerar un avance significativo en cuanto al establecimiento de sanciones ante hechos de violencia en el mundo del trabajo especialmente para las mujeres, que son las que mayormente se ven enfrentadas ante situaciones de acoso laboral y sexual.

Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Este Convenio entró en vigor el 7 de junio de 2023. Este instrumento, conceptualiza el acoso en el mundo del trabajo como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por

objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”. (OIT. C.190 – 2019).

Con la entrada en vigor del Convenio 190; podrán alegar violencia o acoso en el mundo del trabajo no solo las personas que se encuentran en una relación de subordinación y dependencia –personas trabajadoras–, sino también aquellas personas en formación –pasantes y aprendices–, las personas trabajadoras despedidas, candidatos y candidatas en ofertas de empleo y postulantes a un empleo. En este caso, se enfatiza la protección que el convenio brinda a personas que aspiran a obtener un empleo que en su mayoría son personas jóvenes quienes están en búsqueda de oportunidades laborales.

Finalmente, es necesario señalar que, si bien es cierto las mujeres son las que mayoritariamente se enfrentan a situaciones de acoso laboral, y la entrada en vigor del Convenio 190 es un avance significativo en materia de protección jurídica para las mujeres, no significa que los hombres estén exentos de afrontar una situación de acoso en el espacio laboral o cualesquiera de las circunstancias descritas en el Convenio 190; ante ello es necesario aclarar que este convenio (190) brinda garantía a mujeres y hombres por igual para el acceso a espacios libres de violencia en los lugares de trabajo.

2.1.6. Índices de desempleo de las personas jóvenes

La EHPM, estableció que la Población en Edad de Trabajar (PET) representa el 75.5% de la población total; sin embargo, se advierte que solo el 47.3% de ésta, integra la Población Económicamente Activa (PEA) y de ese 47.3%, solo el 95% fue incorporada al sector público o al privado en un empleo (45% de la población total del país). La tasa de desempleo, a partir de la PEA se calcula entonces, en un 5%.

Ante esta situación es necesario destacar que la tasa de desempleo se mide a partir de la desagregación de los resultados obtenidos de la Población Económicamente Activa (PEA) que representa solo el 47.3% de la PET; en ese orden de ideas si se toma en cuenta el porcentaje de la población que se encuentra en la búsqueda de empleo se identificará un porcentaje aún más alto de la población en desempleo.

De acuerdo con los mismos resultados de la EHPM, ésta reflejó que, en el año 2022, la población desempleada ascendió a 151,352 ubicándose en los rangos de edad de 16 a 24 años que representa el 40.3% y de 25 a 59 años con el 51.4%. (BCR, 2023)

Tal y como se establece en los resultados obtenidos en la encuesta de hogares de propósitos múltiples; es evidente que las juventudes ocupan un amplio porcentaje de desempleo, siendo una situación muy preocupante ya que se advierte la insuficiente generación de políticas de inserción laboral que permita a este sector de la población incorporarse al mundo laboral formal, trastocando el derecho constitucional de acceso a un empleo digno. (Art. 37 Cn.).

Ante la situación de falta de oportunidades, desde instituciones que tutelan los derechos de las personas jóvenes, es necesario mencionar que se han generado algunas iniciativas dirigidas a atender la situación de desempleo de la población joven; actualmente, desde el órgano ejecutivo se desarrollan programas para la inserción laboral del sector; esos programas son impulsados por el Instituto Nacional de la Juventud -INJUVE- y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social -MTPS- dirigidos a las juventudes para optar a un empleo digno.

En el caso del Ministerio de Trabajo y Previsión Social – MTPS - por medio del programa “Subsidio para el empleo” que se creó por mandato de la Ley de Incentivo para la creación del primer empleo de las personas jóvenes en el sector privado, (2012) que consiste en brindar apoyo económico al empleador en la contratación de los grupos de personas que buscan empleo, a través de un subsidio no reembolsable mientras se desarrolla la curva de aprendizaje en los diferentes puestos de trabajo, dando un aporte al salario mensual de \$200.00, durante 3 meses por persona contratada; de conformidad a la ley que regula este programa, el salario devengado por las personas jóvenes, no debe ser inferior al salario mínimo vigente; en ese orden de ideas bajo este programa, el dato proporcionado por la Oficina de Acceso a la Información Pública de esa cartera de estado; provee la información a través de porcentajes y desagregado por edades y por sexo. (OAIP-MTPS. 2023).



Tabla número 4. Porcentaje jóvenes atendidos programas “Subsidio para el empleo”

Registro de jóvenes atendidos en el programa “Subsidio para el Empleo” 2023

Edades	Hombres	Mujeres	Contratos registrados
18 años	50.2%	48.8%	100%
19 años	49.9%	50.1%	100%
20 años	52.4%	47.6%	100%
21 años	51.3%	48.7%	100%

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por Oficina de Acceso a la Información Pública -MTPS- 2023

Al observar los porcentajes proporcionados de las personas jóvenes incorporadas al programa, es evidente la diferencia del acceso al mismo entre mujeres y hombres para la incorporación al beneficio planteado que contrasta con los datos arrojados por la EHPM presentados previamente en este documento, donde las mujeres ostentan el porcentaje con la mayoría de población a nivel nacional libre de analfabetismo, lo que permite tener más oportunidades de incorporarse al mundo laboral, sin embargo, con los resultados presentados observamos una escasa generación de políticas públicas dirigidas especialmente para las mujeres jóvenes para que ejerzan el derecho constitucional del acceso a un empleo digno y el acceso a la igualdad y equidad establecida en la LIE para la equiparación de oportunidades en cuanto al empleo; de igual manera retomar los preocupantes datos estadísticos que reflejan como principal causa de no incorporarse a la búsqueda de un empleo para las mujeres que está relacionada al ejercicio del trabajo de los cuidados.

Para el caso del Instituto Nacional de la Juventud, INJUVE esta institución impulsa el programa “Empléate Joven” de acuerdo a los datos proporcionados por la Oficina de Acceso a la Información Pública, en el instrumento compartido desde esa oficina, revelaron que de enero a octubre 2023, atendieron a 477 jóvenes, 116 hombres y 361 mujeres en los componentes de formación

empresarial, capital semilla, formación técnica y pasantías; respecto a la empleabilidad juvenil, fueron atendidos 421 jóvenes; 127 hombres y 294 mujeres, en el fortalecimiento de sus habilidades y conocimientos especializados, orientación laboral, así como en expo empleos y ferias de red de emprendedores; sin embargo, no se cuenta con datos relativos a la incorporación a un empleo. (OAI-INJUVE. 2023).



Tabla número 5: Datos de empleabilidad de jóvenes desde el programa “Empléate Joven”: Enero a septiembre 2023

Enero a septiembre 2023			
Edades	Total	Masculino	Femenino
Programa empleate joven	447	116	361
Actividades de empleabilidad	421	127	294
Total de atenciones	898	243	655
	100%	27.06%	72.94%

Fuente: Oficina de Acceso a la Información Pública. INJUVE

Al observar la tabla de resultados, se tiene que el 72.94% de jóvenes que se incorporaron al programa, está representado por mujeres, es importante destacar esa diferencia significativa que se relaciona a los componentes ofertados por el programa Empléate Joven, donde se beneficiaron 361 mujeres, y es que de acuerdo a la información proporcionada, se trata de apoyo para emprendimiento, capital semilla, formación técnica y pasantías; actividades que tradicionalmente son desempeñadas por mujeres, incorporándose al sector de trabajo informal que dista de tener las garantías protectoras establecidas en el Código de Trabajo con respecto al goce de las prestaciones mínimas para el empleo digno (salario mínimo, seguridad social, etc.).

En el componente de actividades de empleabilidad, se lee de igual manera una diferencia significativa entre mujeres y hombres, siendo las primeras 294 y únicamente 127 hombres, al igual que el programa anterior tuvo mayor énfasis en el fortalecimiento de habilidades (no se menciona cuáles) y creación de red de emprendedores, entre otros; lo que nos permite hacer mención lo que se abordó anteriormente, que

son las mujeres las que mayormente a partir de tener carga del trabajo de los cuidados que para el caso de las mujeres jóvenes se torna similar con la situación de las mujeres adultas que con el objetivo de generar ingresos al no tener acceso a un empleo formal se ven ante la única alternativa de incorporarse al sector informal que es una fuente de ingresos carente de garantías jurídicas respecto a los derechos laborales.

Es importante destacar que la información proporcionada desde la Oficina de Acceso a la Información Pública de INJUVE se limitó únicamente a la generación de datos estadísticos sin mayor ampliación en relación con los resultados generados del programa “Empléate Joven” a partir de su implementación, en ese orden de ideas, no podemos aseverar que la acción implementada este logrando los objetivos planteados relacionados a la incorporación de las juventudes a los espacios laborales.

3. Presentación de Análisis de casos de presuntas vulneraciones a derechos laborales de las personas jóvenes periodo 2023

Previo a la presentación de los datos estadísticos relacionados a los casos atendidos en el período de enero a septiembre de 2023 en el Observatorio de Derechos Laborales de las personas jóvenes; es necesario hacer referencia a la población atendida durante el período y es que, **el total de casos corresponde exclusivamente a mujeres**; un dato de suma importancia que nos permite señalar en primera instancia; es que, a pesar que las mujeres logran la incorporación al mundo del trabajo formal con mayor dificultad que los hombres, y que muchas mujeres se dedican al trabajo informal que carece de garantías legales, al incorporarse al trabajo formal, son las mujeres quienes mayormente enfrentan situaciones de violencia y discriminación en los espacios laborales; también se valora el hecho que, a partir de brindar orientación jurídica respecto a la vulneración de los derechos y dar a conocer la ruta a seguir para la activación de las instancias responsables de garantizar el acceso a la justicia, se ha logrado incidir en las mujeres jóvenes que ante una situación de violencia o discriminación conozcan y hagan uso

de los mecanismos de orientación y atención ante esa situación de vulneración de derechos laborales.

De igual manera; hay que manifestar que, el programa de Formación y Empleo brinda atención a nivel psicológico y es desde esa atención recibida por las jóvenes que forman parte de los cursos desarrollados en el área de Educación Integral, que se identifica la necesidad de recibir una orientación jurídica ante hechos de transgresión a sus derechos laborales, es así como se logra brindar atención integral a las juventudes que lo requieran.

Así mismo, durante el período, se brindó orientación jurídica sobre vulneración al derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia establecido en la Ley Especial Integral para una vida libre de Violencia para las mujeres LEIV en los tipos de violencia económica y patrimonial, se brindaron las orientaciones previas del mecanismo a accionar derivándolos a la instancia correspondiente.

3.1.1. Caracterización de personas atendidas por el observatorio de Derechos Laborales de personas jóvenes periodo enero – septiembre 2023

En el Observatorio de Derechos Laborales de las personas jóvenes, para el año 2023 en el período de enero a septiembre; fueron brindadas 15 atenciones jurídicas; sin embargo, tomando en consideración los criterios priorizados para la atención de casos de vulneración a derechos de las personas jóvenes, **centraremos el análisis de la información en 7 casos que cumplen los criterios de priorización en el observatorio.**

Los criterios establecidos en la atención del observatorio:

- Rangos de edades que son priorizadas por la Estrategia de Atención Integral; es decir, casos comprendidos entre las edades de 18 a 29 años

- Atención a derechos laborales priorizados en la Estrategia de Atención Integral

- Atención a población priorizada por el programa de Formación y Empleo, debido a sus condiciones de vulnerabilidad

La atención que se ha brindado ha sido abordada conforme a los hechos presentados por las jóvenes a quienes se les vulneró sus derechos laborales; bajo un enfoque de respeto y a través de la transversalización del enfoque de género; brindando los elementos establecidos conforme a derecho para que sean las jóvenes quienes puedan decidir sobre las alternativas de solución que la ley permite respetando su decisión de activar o no la ruta de demanda.

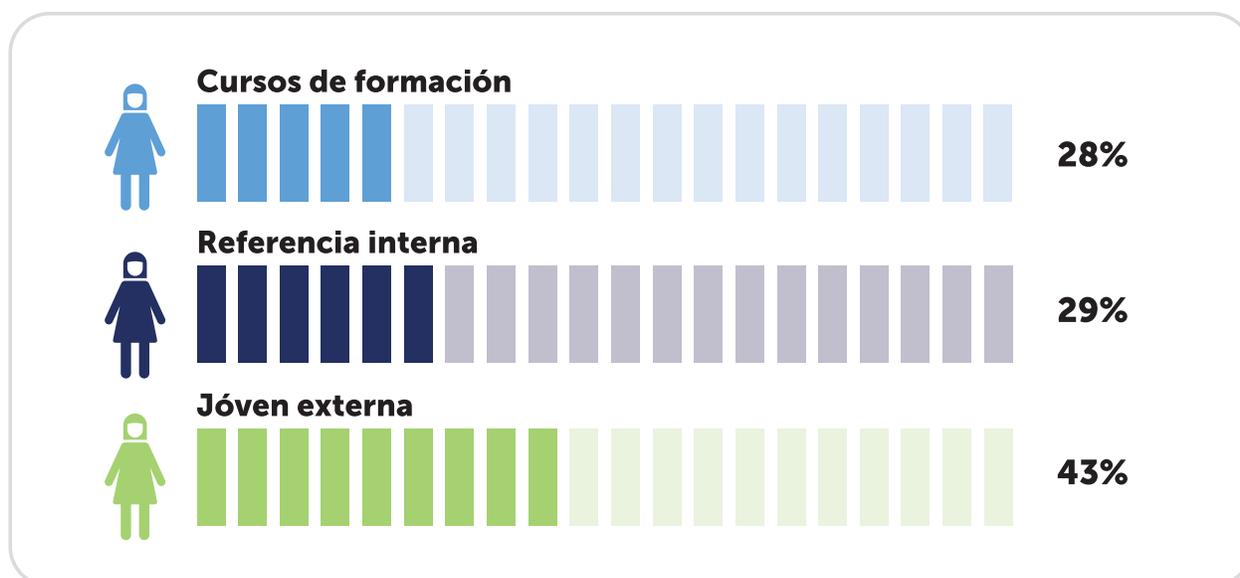
Con relación a la proveniencia de los casos atendidos en dicho periodo es importante aclarar que proceden de:

- Mujeres jóvenes de cursos de formación: son mujeres que han sido parte de los cursos de formación de proyecto de vida y formación técnica del programa de Formación y Empleo y activan la ruta de demanda.
- Mujeres de referencia Interna: son jóvenes que han acudido a algún programa de SSPAS y que, se ha activado la Ruta de derivación institucional.
- Mujeres jóvenes externas: son jóvenes que buscan los servicios del Observatorio por otros medios, como derivaciones de otras instituciones, redes sociales, WhatsApp, entre otros.

De acuerdo con la categorización planteada, se observa que del 100% de las mujeres atendidas el 43% corresponde a jóvenes externas que equivale a 3 mujeres; el 28% de mujeres participaron previamente en un curso formativo equivalente a 2 mujeres y 29% de mujeres que son referidas internamente, lo que equivale a 2 mujeres.

Al observar el mayor porcentaje de mujeres jóvenes atendidas en la categoría de externas, se considera que, el observatorio esta en el camino de ser un referente para la población joven para la atención integral ante hechos de transgresión a derechos laborales.

Gráfica número 4. Categorización de mujeres atendidas enero – septiembre 2023



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

Gráfica número 5. Estatus Laboral/Rango etario



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

Al observar la gráfica número 5; identificamos que el rango de edad donde mayormente se ha atendido a mujeres jóvenes esta de los 26 a los 29 años; del total de casos atendidos fueron 4 mujeres que pertenecen a ese rango etario. De igual manera como se identifica en la grafica las mujeres que están en situación de empleo son la mayoría siendo un total de 4 que han solicitado la orientación jurídica para conocer los mecanismos a seguir ante la trasgresión de derechos que está enfrentando en su lugar de trabajo; para el caso de las jóvenes en situación de desempleo, se tiene un total de 3 que tuvieron la vulneración referente a la modalidad del acceso a un trabajo decente.

Los servicios del programa, están dirigidos prioritariamente al Área Metropolitana de San Salvador; por lo tanto, todos los casos están en el área de intervención; no obstante las personas jóvenes procedentes de otros municipios también reciben la atención requerida, es así como se observa en el gráfico que una joven atendida procede del municipio de Santa Tecla, departamento de La Libertad; el restante de jóvenes atendidas tienen procedencia en los municipios de Tonacatepeque, Cuscatancingo, con una joven respectivamente y dos jóvenes de San Salvador y Ciudad Delgado; tal como se mencionó anteriormente, el observatorio se está posicionando como un espacio de confianza para la atención a las juventudes. En la siguiente grafica podemos observar la cantidad de jóvenes atendidas y los municipios de procedencia de éstas.



Gráfica número 6. Municipio de procedencia



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

Una de las similitudes que se identifican en los casos atendidos es el nivel de escolaridad en la población atendida, pues el 72% de las mujeres han completado el bachillerato; sin embargo, una de las jóvenes manifestó no haber completado el bachillerato y hubo otra que completo su educación formal hasta noveno grado. Se

identifica entonces que las mujeres por lo general al tener un menor nivel educativo formal están expuestas a enfrentar mayor vulneración de derechos laborales, ya que como se ve en la siguiente tabla las mujeres atendidas han completado únicamente la educación media.

Tabla número 6: Nivel de escolaridad de jóvenes atendidas

Escolaridad	Cantidad	%
Bachillerato no finalizado	1	14%
Bachillerato finalizado	5	72%
Educación básica	1	14%
Total	7	100%

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

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

Es importante destacar que en la tabla N° 7, se hace el detalle de la cantidad de vulneraciones que se han registrado por derecho priorizado, entendiendo que un caso, conlleva múltiples modalidades de derechos vulnerados, de allí, la complejidad de un estudio como este.

Las jóvenes que solicitaron asesoría muestran que los principales derechos vulnerados son los referentes al acceso a un trabajo decente registrándose 3 mujeres, acceso a la justicia laboral (2 mujeres); acceso a un ambiente libre de violencia (2 mujeres).

Tabla número 7: Tipo de derechos laborales vulnerados

Edad	Total	Cantidad Derechos vulnerados	Ambiente libre de violencia	Acceso a la justicia laboral	Igualdad y no discriminación
18 - 20 años	1	1			
21 - 25 años	2	2	2		
26 - 29 años	4	4		2	
Total	7	7	2	2	0

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

Al visualizar los datos anteriormente presentados se identifica como algunas empresas al despedir a las personas trabajadoras y **no generar el pago correspondiente a la desvinculación laboral**, las mujeres jóvenes afectadas buscaron el mecanismo de atención para lograr el respectivo pago; así mismo y a pesar que solo se atendió un caso de acoso laboral y a pesar que en junio del 2023 entra en vigor del Convenio 190 de la OIT el cual hace referencia al **“derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género”**, es necesario resaltar la importancia de aplicar la normativa conforme los parámetros establecidos. además de incluir las empresas **en sus políticas internas acciones de prevención ante cualquier hecho de violencia en el ámbito laboral en contra de su personal y especialmente en contra de las mujeres;** a pesar de que tanto la LEIV como la LIE, tienen más de diez años de vigencia, continúan generándose desde

los lugares de trabajo diferentes tipos de violencia y en particular como el caso atendido en el observatorio donde se registró acción de discriminación, por lo que es necesario advertir de nueva cuenta la necesidad en las empresas de robustecer sus políticas de prevención de hechos de violencia internas se presentan los datos en la siguiente tabla.

Con relación a las modalidades se presentan los siguientes datos:

En la vulneración al derecho de trabajo decente se registraron dos modalidades el 29% corresponde al impago de salario justo, es decir (2) mujeres; y el 14% corresponde al impago de prestaciones de ley ejercido en contra de una (1) joven.

En cuanto al derecho del acceso a la justicia laboral se registró dos modalidades de vulneración la cual es el

impago de indemnización por despido injustificado siendo atendida dos jóvenes que representa el 29%, la otra modalidad registrada en la misma línea es la referida a la distinción del trato se registró 1 joven esto corresponde al 14%

Con relación al derecho a un ambiente libre de violencia, fue atendida 1 mujer que enfrento acoso laboral, que representa el 14% de las atenciones

Tabla N° 8. Número de modalidades de vulneración a derechos laborales que fue identificada, según sexo de la víctima

Derechos vulnerados	Modalidad de vulneraciones	Total	%
Trabajo decente	Impago de salario justo	2	29%
	Impago de prestaciones de ley	1	14%
Acceso a la justicia laboral	Impago de indemnización por despido injustificado	2	29%
	Distinción del trato	1	14%
Ambiente laboral libre de violencia	Acoso laboral	1	14%
	Total	7	

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

En el análisis más detallado de los datos anteriores, respalda el encontrado en la tabla N°8 respecto a que el derecho a un trabajo decente es uno de los más vulnerados, según los registros de los casos. Sin embargo, también salta a la vista que se registran modalidades de vulneración referidas al derecho de acceso a la justicia laboral, con el impago de la indemnización frente a un despido y la distinción de trato.

Cabe destacar, además, que el acoso laboral ha sido una de la modalidad registrada y aunque solo se registró un caso, se reafirma como las mujeres siguen siendo víctimas de violencia sexual en espacios laborales. A pesar que en la Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres (LEIV,2000), en su artículo

8 literal b) define el acoso laboral como: "la acción de hostilidad física o psicológica, que de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores" (pág. 5)

Por lo anterior, es preocupante constatar cómo las mujeres jóvenes se encuentran enfrentando estas situaciones relacionadas a vulneraciones referidas como el pago justo, remuneración adecuada por las labores que realiza, así como también ser víctimas a malos tratos, hostilidad y desacreditación en sus lugares de trabajo, por el hecho de ser mujeres.

3.1.3. Derechos vulnerados vrs rubro de empresa

Con relación a la cantidad de derechos vulnerados es importante identificar cuál es el rubro de la empresa y la modalidad del contrato que tienen las jóvenes que solicitaron la asesoría, bajo esta línea se logró sistematizar que el 29% de mujeres **manifestaron estar laborando sin tener como respaldo un contrato de trabajo por escrito**; A partir de la información sistematizada es importante resaltar lo establecido en el Código de Trabajo en el artículo 18 donde hace referencia sobre: “El contrato escrito es una garantía en favor del trabajador, y su falta será imputable al patrono”. En cuanto a los derechos vulnerados están relacionados al trabajo decente donde esta involucrado el tema de impago de prestaciones o salario justo.

El 71% de casos atendidos que, si informan contar con un contrato firmado bajo la modalidad de tiempo indefinido, los derechos vulnerados están relacionados al trabajo decente, ambientes laborales libres de violencia y acceso a la justicia laboral.

En cuanto a los rubros de empresa que generaron la vulneración a derechos laborales fueron principalmente el **sector comercio con el 28.6% de casos vulnerados y el sector servicio que representa el 28.6%** de los casos vulnerados, de igual manera para el caso de

las mujeres jóvenes que recibieron asesoría, en el rubro de Call Center, represento el 28.6% del total de casos atendidos, y el rubro sin fines de lucro, tuvo un porcentaje de 14.2%.

A partir de datos anteriormente descritos es importante señalar los datos que se presentan en la EHPM 2022. Aproximadamente 34% de los y las trabajadoras jóvenes se emplearon en la rama de comercio, hoteles y restaurantes siendo uno de los rubros con mayor porcentaje en vulneración de Derechos; La industria manufacturera empleó a poco más de 15% de los y las trabajadores entre 15 y 29 años, mientras que la rama de agricultura, pesca y silvicultura empleó a poco menos de 14% de los y las trabajadoras en dicho rango de edad.

Las empresas que generaron vulneración a los derechos laborales están ubicadas mayormente en el municipio de San Salvador, representando el 42.80% de casos atendidos, seguido de Soyapango y Santa Tecla con el 28.60% de casos atendidos por cada municipio; lo que significa que la ubicación geográfica se encuentra en el área Metropolitana de San Salvador, que es el área priorizada del observatorio para brindar las asesorías.

Tabla número 9. Número de derechos vulnerados registrados, según empresa, tipo de contrato y rubro al que pertenece

Empresas	Cantidad jóvenes	Tipo de contrato	Rubro	Cantidad Derechos vulnerados	Trabajo decente	Ambiente libre de violencia	Acceso a la justicia laboral	Igualdad y no discriminación
Empresa 1	1	Sin contrato	Comercio	1	1			
Empresa 2 (ONG)	1	Indefinido	Sin fines de lucro	1	1			
Empresa 3	1	Indefinido	Comercio	1			1	
Empresa 4	1	Indefinido	Servicios	1	1			
Empresa 5	2	Indefinido	Call center	2		2		
Empresa 6	1	Sin contrato	Servicios	1	1			
Total	7			7	4	2	1	0

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

Tabla número 10. Rubro de empresas registradas con vulneración a derechos laborales

Rubro de empresas	Cantidad de asesorías	%
Comercio	2	28.6%
Servicios	2	28.6%
Call Center	2	28.6%
Sin fines de lucro	1	28.6%
Total	7	100%

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

Gráfica Número 7. Porcentaje de empresas según municipio de vulneración a derechos laborales



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

3.1.4. Activación de mecanismo para el acceso a la justicia Laboral.

Sobre la activación de mecanismos del estado para el acceso a la justicia laboral, tal como fue señalado anteriormente, desde el observatorio de derechos laborales, se les explicó a las mujeres jóvenes al momento de brindarle la asesoría jurídica, sobre el proceso de demanda ante las instancias competentes para restablecer los derechos vulnerados; en ese sentido y bajo la lógica de esa orientación, en el período informado las mujeres que activaron las instancias del estado correspondientes **fueron únicamente 3, lo que representa el 43% de jóvenes atendidas, la instancia activa fue el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS).**

El restante 57%, que no activa la ruta de demanda ante instancias del estado, tiene diferentes argumentaciones, una de las principales es que únicamente se buscó orientación legal respecto a hechos probables de vulneración y otros casos que aducen motivos de tiempo por haberse incorporado a un nuevo empleo; ante esta situación es necesario concientizar a la población joven que, a pesar de haber logrado emplearse en otra empresa es necesaria la activación de los mecanismos para el acceso a la justicia. Esos datos se observan de manera mas detallada en la siguiente tabla.

Tabla Número 11. Número de mujeres que activaron instancia

Instancias	Cantidad	%
Activaron instancias	3	43%
No activaron instancias	4	57%
Total	7	100%

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

En cuanto a las instancias que fueron activadas ante la vulneración a derechos laborales durante el período 2023, tal como fue expresado previamente, de los 3 casos que decidieron acudir a demandar la empresa

ante los hechos de trasgresión, se recurre al Ministerio de Trabajo y Previsión Social MTPS; al no existir acuerdo en MTPS, de acuerdo con el debido proceso continua en Procuraduría General de la República PGR

Tabla N° 12. Instancia que fueron activadas por Mujeres jóvenes

Casos	Instancia activada	Observaciones
Caso 1	3	Se logra conciliar
Caso 2	4	Se logra conciliar
Caso 3	7	Proceso continuo en la Procuraduría de la República (PGR)

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

Con relación a los resultados derivados de la activación de la instancia correspondiente; como puede observarse en la **Tabla N° 13. Resultado de la activación de instancias en casos atendidos en asesoría laboral** una de las jóvenes que acudió al MTPS, al no llegar a un acuerdo conciliatorio con la representación de la parte empleadora, continuo su proceso a través de la representación de la PGR; desde el observatorio, se brinda seguimiento manteniendo comunicación con la joven, durante el seguimiento se percibe una sensación de incertidumbre por parte de la joven, si podrá lograr el pago de las prestaciones adeudadas ya que ha manifestado la incomodidad que le ha generado lo extenso que se vuelve el proceso cuando pasa a sede judicial; asimismo, con los dos casos de vulneración

que lograron acuerdo con la empresa, una de las jóvenes lo hizo con la mediación en el MTPS donde se pudo acordar las formas en que se le pagarían las prestaciones adeudadas de lo que se dejó constancia en acta y la otra joven llegó al acuerdo de pago sin la intervención estatal.

Es importante destacar el 57% de mujeres atendidas que representan 4 jóvenes que no activaron la ruta de demanda pues, solo estaban buscando orientación jurídica y una de ellas decidió desvincularse laboralmente de manera voluntaria; la otra joven al estar empleada en otra empresa, manifestó no contar con el tiempo para realizar las diligencias, de esa manera no logró el acceso a la justicia.

Tabla número 13. Resultado de la activación de instancias en casos atendidos en asesoría laboral

Resultado del caso	Cantidad	Observaciones	%	Instancia
Sí demanda	1	Caso pasa a PGR por no conciliar	14%	PGR
Caso exitoso	2	Dos jóvenes concilian con la empresa	29%	MTPS
Sin demanda	4	3 mujeres deciden no demandar 1 mujer no demanda por obtener empleo nuevo	57%	Asesoría jurídica
Total	7			

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

3.1.5. Cierre de casos atendidos

La Ruta de Atención y Prevención a casos de vulneraciones a derechos laborales consta de 5 pasos que se activan cuando se recibe a una persona joven. En la gráfica N°8 se puede hacer el análisis del paso de la ruta en el que se fueron cerrando los 7 casos atendidos durante el período. Salta a la vista lo significativo del número de personas jóvenes, 4 casos, es decir **un 57%, que prefirieron únicamente recibir la asesoría jurídica, es decir, conocer plenamente sus opciones legales respecto a la presunta vulneración de derechos laborales que se ha registrado.**

Respecto a las personas que decidieron denunciar en las instancias correspondientes se registran **3 casos esto corresponde al 43%**, de los que previamente se han dado resultados y debido a las decisiones de las personas jóvenes se ha cerrado en esta etapa del proceso 2 casos con resultados favorables y 1 caso pasa a la fase procedimiento judicial con la representación de la Procuraduría General de la República.

Gráfico N° 8. Cierre de casos de acuerdo a pasos de la Ruta de Atención y prevención



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

4. Análisis comparativo de casos atendidos período 2022 con período 2023

Al hacer análisis comparativo entre los períodos 2022 Y 2023 de la atención brindada a jóvenes en el observatorio de derechos laborales, se identifica que el observatorio, está posicionándose ante la población joven como un espacio donde puedan acceder a orientación y acompañamiento no solo en el ámbito legal sino también en el ámbito psicológico; puesto que en el periodo 2022 se atendió en promedio una persona por mes; mientras que en 2023 en promedio han sido atendidas dos personas por mes.

Así mismo; al generar las estadísticas de atención y tal como fue reflejado previamente, durante el período 2023, las asesorías brindadas, no solo estuvieron relacionadas a derechos laborales, también se atendieron casos de violencia económica y patrimonial, tipificados en la Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres (LEIV) mismas que fueron derivadas a las instancias correspondientes para su atención.

Así mismo; es de considerar que, el hecho que se reporten casos que hayan buscado apoyo jurídico únicamente mujeres, además de evidenciar que son las mujeres quienes están enfrentando más hechos de violencia en todos los ámbitos, incluido el ámbito laboral es una problemática que persiste en la sociedad salvadoreña, sin embargo, también es necesario rescatar que, a partir de los procesos de educación en derechos laborales y las formas en que se vulneran, se está logrado que las mujeres, busquen apoyo para acceder a mecanismos de atención para la restitución de sus derechos.

Antes de los datos que se presentaran **es importante aclarar que los datos estadísticos en el periodo 2022 en este estudio comparativo solo se retoman los casos de mujeres debido a que en el 2023 solo se brinda atención a mujeres.**

4.1.1. Nivel de estudio de juventudes atendidas.

Con relación al nivel de estudios alcanzados por las juventudes atendidas en ambos períodos, vemos como el promedio del nivel escolar alcanzado por las mujeres jóvenes, **se encuentra en bachillerato finalizado**, en el período 2022; de las 16 mujeres atendidas, 9 tuvieron su bachillerato finalizado; En el año 2023, de las 7 mujeres atendidas, 5 de ellas manifestaron haber finalizado su bachillerato. Tal como puede observarse, las mujeres son las que tienen una representatividad de completar el bachillerato en el periodo 2022 y en el período 2023.

Luego en uno de los ítems que también tiene representatividad, es el de los estudios universitarios no finalizados, que se visualiza únicamente en el periodo 2022, con 4 mujeres en esa situación, ese fenómeno se da también en las juventudes donde por diversas situaciones se ven en la obligación de abandonar sus estudios universitarios para incorporarse al mercado laboral. Estos datos se reflejan en la tabla número 14.

Tabla número 14. Rango de estudios de atenciones períodos 2022 y 2023

Escolaridad	2022 M	2023 M
Educación básica no finalizada		
Educación básica finalizada		
Bachillerato no finalizado		1
Bachillerato finalizado	9	5
Estudios Universitarios terminados	3	1
Estudios Universitarios t no erminados	4	
Total	16	7

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados.

4.1.2. Análisis de Derechos vulnerados en mujeres jóvenes de acuerdo al rango etario.

Según la tabla N° 15, se puede visualizar la **constancia en la vulneración al trabajo decente**, teniendo para el período 2022, 13 mujeres jóvenes que reportaron esa vulneración, en el período 2023 se reportan 3 jóvenes, **siendo el derecho más reportado en cuanto a vulneraciones.**

Cuando hacemos la comparación entre las atenciones brindadas en ambos períodos, observamos que para el año 2023, el mayor número de vulneraciones hace referencia al acceso a trabajo decente 3 casos, correspondiente a no pago de salario justo y no pago de indemnización por despido injustificado; para el período 2022, el acceso a trabajo decente fue una vulneración que también represento un número significativo en relación a los casos reportados por las mujeres con un total de 13 casos; no obstante, el acceso a la justicia laboral fue el que obtuvo mayor número de casos reportados con un total de 4 casos, mientras

que, en el 2023 solo fue atendida una persona en esta modalidad de derechos. Sobre el acceso a vivir una vida libre de violencia en el periodo 2022 se reportaron 8 mujeres; en el período 2023 se atendieron 2 mujeres bajo esta modalidad.

Respecto al rango etario donde se manifestaron más atenciones, observamos para ambos períodos el mayor número de atenciones se concentró en las edades de 21 a 25 años.

Esta constante de vulneración a estos derechos en las personas jóvenes, se puede interpretar puesto en la etapa de la juventud donde las personas inician la incorporación al espacio laboral, es la etapa donde regularmente se identifica estigmatización por parte de las empresas mediante la oferta laboral con empleos precarizados y que incluyen diferentes transgresiones a los derechos laborales.

Tabla número 15. Casos según derecho vulnerado, rango etario periodos 2022 y 2023

Edades	Total	Derecho a un trabajo decente		Derecho a un ambiente libre de violencia		Acceso a la justicia laboral		Igualdad y no discriminación	
		2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
18 - 20 años	17	2	1	1	0	0	0	2	0
21 - 25 años	24	9	1	4	2	4	0	1	0
26 - 29 años	14	2	2	2	0	2	1	1	0
		13	4	7	2	6	1	4	0

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados.

4.1.3. Derechos vulnerados vrs rubro de empresa

Al hacer el comparativo de las transgresiones de derechos laborales de acuerdo al rubro de las empresas, se observa en la Tabla N° 16 que en ambos periodos (2022 y 2023), **los rubros del sector comercio, servicio y**

Call center, son los que mayor vulneración a derechos cometen en personas jóvenes a continuación se describe tabla resumen.

Tabla número 16. Comparativo rubro de empresas que vulneraron derechos laborales según período

Rubro de empresas	2022				2023			
	Derecho a un trabajo decente	Derecho a un ambiente libre de violencia	Acceso a la justicia laboral	Igualdad y no discriminación	Derecho a un trabajo decente	Derecho a un ambiente libre de violencia	Acceso a la justicia laboral	Igualdad y no discriminación
Comercio	4	0	0	4	1	0	1	0
Servicios	1	0	5	1	2	0	5	0
Call center	0	5	0	0	0	2	0	0
Sin fines de lucro	0	0	0	0	1	0	0	0
Total	5	5	5	5	4	2	1	0

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados.

Con relación al Derecho a un trabajo decente en el año 2022 se registró un total de 5 casos de mujeres jóvenes al identificar los rubros en el de comercio se sistematizan (4) mujeres y en el rubro de servicio (1) mujer; en el periodo del año 2023 se registraron 4 casos siendo (1) en el rubro de comercio, (2) mujeres en el rubro de servicios y (1) mujer en una Organización sin fines de lucro.

En cuanto al Derecho a un ambiente libre de violencia en el año 2022 se registran 5 casos de mujeres jóvenes; en el periodo del año 2023 se registran 2 casos de mujeres jóvenes, todos los casos se identificaron en el rubro de Call Center.

Respecto al derecho Acceso a la justicia laboral en el año 2022 se registraron (5) casos de mujeres en el rubro de servicios, en el año 2023 se registra (1) de una joven y en el rubro de comercio.

Por último, solo en el periodo de 2022 se registraron (5) casos de mujeres que reportaron vulneración al derecho de **Igualdad y no discriminación**, de estos 4 son cometidos en el rubro de comercio y 1 en el rubro de servicio.

La tabla N°16 respalda los análisis realizados en cuanto a la vulneración de derechos laborales que están

enfrentando las mujeres jóvenes en sus lugares de trabajo. Cabe mencionar que a pesar que son periodos diferentes las mujeres jóvenes siguen vivenciando con mayor porcentaje el derecho a un trabajo decente; **el Derecho a un ambiente libre de violencia y el derecho al acceso a la justicia laboral.**

Según los datos descritos en El observatorio Centro Americano de Violencia Laboral, (2023),²el MTPS recibió un total de 109 denuncias por acoso laboral y sexual, y discriminación laboral entre enero de 2021 y abril de 2023. La mayor parte de estas se concentró en 2021, con 50 denuncias (45.9%). En 2022, esta cantidad se redujo a 41 (37.6%). Las 18 denuncias restantes (16.5%) corresponden al primer cuatrimestre de 2023. La mayoría de las personas que denunciaron estos hechos ante el MTPS fueron mujeres, cuyas denuncias ascendieron a 77, un 70.6% del total, mientras que las denuncias interpuestas por hombres sumaron 22 (20.2%). No obstante, los datos entregados por el MTPS no detallan edad de quienes denunciaron.

Ante esta situación es preocupante como normativas internacionales y nacionales que respalda el derecho al trabajo en condiciones dignas y decentes, ambientes laborales libres de violencia en la población salvadoreña, siguen siendo instrumentos débiles en su práctica y en la debida contraloría que debe ejercer el estado.

4.1.4. Activación de mecanismo para el acceso a la justicia Laboral.

Con relación al análisis comparativo del número de casos que activaron la ruta de demanda y activaron el mecanismo para el acceso a la justicia, se logra un ligero aumento en el año 2023 con un 7%, pues, en el período 2022 solo el 35% de mujeres atendidas deciden activar las instancias del Estado; mientras que para el año 2023 de las mujeres atendidas se registra

el 43% deciden activar las instancias. A partir de estos resultados se comprueba que al contar educación en derechos laborales y además de contar con la opción de asistencia y acompañamiento a nivel legal y psicológico, permite que puedan iniciar o darle continuidad al proceso.

2. El observatorio Centro Americano de Violencia Laboral. (2023). Persisten denuncias por acoso y discriminación laboral contra las mujeres (pp. 4–5). SAN SALVADOR. Recuperado de <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/index.php/2023/10/04/boletin-no-3-julio-septiembre-2023-2/>

Tabla número 17. Activación de ruta por período

	2022		2023	
	M	%	M	%
Ministerio de Trabajo	6	30%	2	29%
PGR	3	15%	1	14%
No activan	11	55%	4	57%
Total	20	100%	7	100%

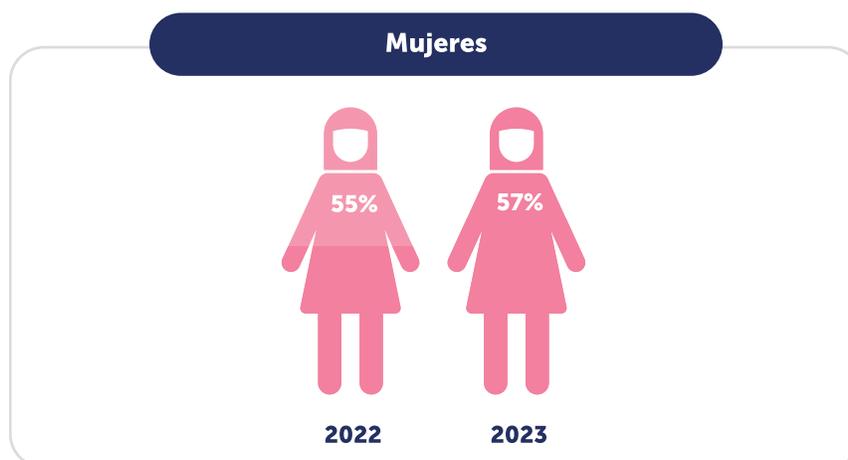
Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados.

Cuando vemos los resultados referentes a quienes decidieron no activar la ruta, tanto para el período 2022 como para el 2023, hay un número mayor de jóvenes que desistieron de activar la ruta de demanda por lo que puede advertirse que aún persiste la cultura de no hacer uso de los mecanismos de acceso a la justicia por parte de las personas trabajadoras y las juventudes tampoco hacen uso de ello.

normativas jurídicas de darle adecuada aplicación a las diferentes leyes protectoras de derechos laborales y en especial las que están diseñadas para la promoción del acceso a un empleo digno y un espacio laboral libre de violencia para las juventudes y para las mujeres, también otorgarles herramientas necesarias a las juventudes para lograr el acceso a la justicia en caso de que exista transgresión a sus derechos laborales.

Estos datos nos permiten evidenciar que es necesario profundizar en las instancias responsables de aplicar las

Gráfica número 9. Porcentaje de mujeres jóvenes que no activan instancias



V. Conclusiones y recomendaciones

Al finalizar este documento de análisis comparativo sobre la vulneración de los derechos laborales de las juventudes en El Salvador, es necesario detenernos a generar algunas conclusiones/recomendaciones, que van encaminadas principalmente a sensibilizar y hacer conciencia de las instancias correspondientes de crear acciones efectivas para reducir las condiciones de

violencia y las dificultades para el acceso al empleo de la población joven y principalmente las mujeres, que como se ha descrito a lo largo de todo el documento son quienes mayores transgresiones enfrenta en el espacio laboral, situación que afecta su autonomía económica y les coloca en una condición de mayor vulnerabilidad.

5.1. Conclusiones

- *Las personas jóvenes enfrentan mayores dificultades para encontrar empleo en relación con las personas adultas. En el año 2022, de acuerdo con datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, entre las personas jóvenes (15 a 29 años) la tasa de desempleo alcanzó 5.4%, mientras que entre las personas adultas (30 a 60 años) la tasa de desempleo llegó a 2.2%. Entre las personas jóvenes, los hombres tienen una tasa de desempleo de 5.8%, mayor a la tasa entre las mujeres de 5.1%. Sin embargo, esta diferencia se explica en parte por la mayor proporción de mujeres que no participa en el mercado laboral.*

- *No trabajar (fuera del hogar) ni estudiar es una condición que afecta especialmente a las mujeres jóvenes. En 2022, la proporción de mujeres entre los 15 y 29 años que no trabajó o estudió alcanzó 36.6%. En cambio, la proporción hombres jóvenes en dicha condición se reduce a 11.6%. Es importante recalcar que la definición de trabajo en este caso excluye las tareas domésticas en el propio hogar. Así pues, 73.6% de las mujeres jóvenes que no estudian, dicen no haber buscado un trabajo fuera del hogar debido a sus obligaciones en tareas domésticas y de cuidado. En cambio, esta razón fue citada por solo 3% de los hombres que no trabajaron o estudiaron en 2022.*

- *Con la generación del documento de sistematización, se ha logrado evidenciar la constante vulneración de los derechos laborales de las juventudes para el adecuado acceso al trabajo decente, siendo el que refleja mayores transgresiones en ambos períodos de atención presentados; y estando las mujeres mayormente afectadas ante esos hechos de*

vulneración a pesar de contar con leyes vigentes que establecen directrices para que se vayan eliminando las desigualdades de género en los espacios de trabajo, principalmente la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la discriminación contra la mujer (LIE).

- *Tal y como se identificó en el primer informe de vulneración a derechos laborales de las personas jóvenes, persiste la debilidad en las políticas públicas referentes a los mecanismos de monitoreo encaminados a los avances y medición de las estrategias de atención a las necesidades de las personas jóvenes.*

- *La incorporación de las juventudes a los programas para la generación de ingresos se percibe con un bajo impacto sustantivo para las mujeres jóvenes, pues es un programa que no encamina a la erradicación del desempleo en este sector poblacional.*

- *La activación de los mecanismos de denuncia de vulneraciones a derechos laborales continúa reflejando índices sumamente bajos tal como se refleja en el informe, se vuelve necesario revisar los mecanismos de acción por parte de las personas operadoras del sistema para generar en la población la confianza necesaria para hacer uso de los servicios.*

- *El impacto de los actos de acoso sexual en el mundo laboral en contra de las mujeres, así como, el derecho al trabajo en condiciones decentes sigue siendo una de las problemáticas que se vuelven barreras en el goce pleno de sus derechos humanos.*

5.1.2. Recomendaciones

1

Es necesaria la atención efectiva para suplir las necesidades educativas y laborales en las que este sector se encuentra en la actualidad ante una sociedad donde persiste la vulneración de los derechos básicos de las juventudes referente al acceso a un empleo digno.

2

Se vuelve necesario por parte de las instituciones del Estado -MTPS e INJUVE- dinamizar las diferentes opciones de programas dirigidos a las juventudes para el acceso a su primer empleo, presentando opciones diversas que satisfagan la demanda actual en las juventudes y primordialmente en el caso de las mujeres jóvenes, donde se brinden opciones de aprendizaje en opciones desvinculadas de los roles de género.

3

El Estado debe ejercer un rol protagónico en la propuesta de oportunidades de acceso al empleo por medio de asignación de recursos y la generación de acciones afirmativas referentes al acceso a un empleo digno que le permitan a las juventudes tener las condiciones mínimas para el ejercicio pleno de sus derechos laborales.

4

Es necesario fortalecer los servicios de atención especializada para las mujeres ante la vulneración de sus derechos laborales, desde la PGR y el MTPS con énfasis en las mujeres jóvenes y el acceso a la justicia laboral a efectos de lograr eficiencia y calidad en los servicios que ofrecen para dar cumplimiento al mandato de la LEIV y del Convenio 190 de la OIT, de garantizar un ambiente laboral libre de violencia y acoso en el espacio laboral.

5

La creación permanente de campañas de promoción de los derechos laborales principalmente los referidos al acceso a un trabajo decente, acceso a la justicia laboral y un espacio libre de violencia en el ámbito laboral, así como las rutas de demanda ante vulneración de derechos laborales para las personas jóvenes es necesaria para crear condiciones mínimas de acceso a la justicia.

6

Acorde a lo establecido en el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, armonizar la normativa nacional vigente en materia laboral, para la generación de mecanismos que permitan aplicar de manera eficaz las inspecciones y respectivas sanciones ante la identificación de hechos de acoso y/o violencia en el espacio laboral, conforme a las reglas prescritas en el Convenio.

VI. Referencias Bibliográficas

- BCR (2023) Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples -EHPM- 2022. El Salvador
- Vásquez López (2013) Constitución Leyes Civiles y de Familia. El Salvador
- DECRETO N.º 1030. Código Penal (1997). San Salvador. El Salvador
- Decreto 254. (2010). Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo. San Salvador. El Salvador
- Asamblea Legislativa de El Salvador. (2010). Decreto Legislativo No. 520, 25 de noviembre de 2010, Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. Retomado de: <https://www.asamblea.gob.sv/decretos/details/3396>
- Asamblea Legislativa de El Salvador. (2011) Decreto Legislativo No. 645, 17 de marzo de 2011. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres. <https://www.asamblea.gob.sv/decretos/details/494>
- C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)
- REDI. "Modelo de servicios de intermediación laboral para jóvenes en condiciones de vulnerabilidad". San Salvador. El Salvador. 2014.
- REDI. Estudio mercado laboral post pandemia en el área metropolitana de San Salvador. Enero-febrero 2022. San Salvador. El Salvador. 2022
- INJUVE/OAIP/003/2023
- RSI-MTPS-0060-2023
- SSPAS 2022. Informe sobre casos de vulneración a derechos laborales de personas jóvenes. San Salvador. El salvador. Noviembre 2022
- El observatorio Centro Americano de Violencia Laboral. (2022). Persisten denuncias por acoso y discriminación laboral contra las mujeres (pp. 4–5). SAN SALVADOR. Recuperado de <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/index.php/2023/10/04/boletin-no-3-julio-septiembre-2023-2/>
- Observatorio Económico y Laboral de las mujeres <http://observatoriolaboral.ormusa.org/>



¡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