

Informe de
**Vulneraciones a
Derechos Laborales**
Servicio Social Pasionista

2024

Programa de Formación y Empleo

Área de Derechos Laborales

Servicio Social Pasionista – SSPAS

Director General
Carlos San Martín

Redacción

Coordinadora del Área de Derechos Laborales
Karen Mirella Rivas

Revisión

Directora del Programa de Formación y Empleo
Karla Elizabeth Guidos

Asesora Técnica
Verónica Victoria Larín

Apoyo en sistematización y análisis de datos

Técnico Jurídico del Área de Derechos Laborales
del Programa Formación y Empleo
Samuel Salaverria

Diseño y Diagramación
Alexandrev García

Corrección de estilo
Marcela Velásquez

Año de Publicación
2024

Esta publicación ha sido realizada con el apoyo financiero de la Diputación de Bizkaia, a través 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 2024

sspas | Servicio
Social
Pasionista

Contenido

Presentación	5
1 Introducción	6
2 Contexto situación laboral de las juventudes salvadoreñas	7
2.1 Factores de vulnerabilidad	9
2.2 Denuncias por vulneraciones a derechos laborales	10
3 Presentación de análisis de casos de presuntas vulneraciones a derechos laborales de las personas jóvenes del periodo octubre 2023 - octubre 2024	13
3.1 Caracterización de personas atendidas por el Observatorio de Derechos Laborales de personas jóvenes del periodo octubre 2023 - octubre 2024	13
3.1.1 Procedencia de las y los jóvenes atendidos	14
3.1.2 Estatus laboral de las personas jóvenes atendidas	15
3.1.3 Distrito de procedencia de las personas denunciantes	16
3.1.4 Escolaridad de las personas denunciantes	17
3.2 Sistematización de casos de acuerdo con derechos vulnerados, según previa priorización por el Observatorio de Derechos Laborales	18
3.2.1 Tipo de contrato convenido	21
3.2.2 Rubros de empresas que registran vulneraciones a derechos laborales	22
3.2.3 Ubicación geográfica de las empresas que registran vulneraciones a derechos laborales	23
3.3 Activación de mecanismo para el acceso a la justicia Laboral	24
3.3.1 Cierre de casos atendidos	26
4 Conclusiones y Recomendaciones	27
4.1 Conclusiones	28
4.2 Recomendaciones	29
5 Referencias bibliográficas	30

Índice de tablas

Tabla No 1	Modalidades de vulneración a derechos laborales identificadas	19
Tabla No 2	Tipo de contrato	21
Tabla No 3	Resultado de la activación de la instancia	25

Índice de gráficas

Gráfica No 1	Denuncias por despido injustificado de jóvenes entre 18 y 29 años (MTPS - PGR)	11
Gráfica No 2	Procedencia de los casos atendidos	14
Gráfica No 3	Estatus laboral	15
Gráfica No 4	Distrito de procedencia	16
Gráfica No 5	Nivel de escolaridad	17
Gráfica No 6	Áreas con mayores vulneraciones laborales	19
Gráfica No 7	Rubro de empresas que registran vulneraciones	22
Gráfica No 8	Ubicación geográfica de las empresas que registran vulneraciones a derechos laborales	23
Gráfica No 9	Número de jóvenes que activaron instancia	24
Gráfica No 10	Cierre de casos	26

Siglas

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
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
FMI	Fondo Monetario Internacional
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
SSPAS	Servicio Social Pasionista
ORMUSA	Organización Salvadoreña de Mujeres por la Paz
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
FUSADES	Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social

Presentación

El informe sobre Vulneraciones a Derechos Laborales de las personas jóvenes es un esfuerzo que se desarrolla anualmente desde el Área de Derechos Laborales del Programa de Formación y Empleo, a través de su Observatorio. Su construcción parte del contexto de la situación laboral de las personas jóvenes, tanto en el acceso a empleos dignos libres de violencia y discriminación, como en las atenciones brindadas a través del servicio de asesoría jurídica en el Observatorio.

Este documento tiene por objetivo visibilizar las transgresiones a los derechos laborales que enfrentan las personas jóvenes en El Salvador, enfatizando las principales vulneraciones en el acceso a espacios de trabajo dignos, libres de violencia y discriminación. En este contexto; las juventudes, y en particular las mujeres, están predominantemente empleadas en trabajos informales o en labores de cuidado no remuneradas, donde no se cumplen las condiciones básicas necesarias para asegurar un trabajo decente. Esta situación las coloca en una posición de vulnerabilidad al carecer de derechos laborales fundamentales, como seguridad social, estabilidad contractual y salarios justos, elementos esenciales para un desarrollo económico y personal sostenible.

Asimismo, se destaca la situación de las personas jóvenes en el sector formal, quienes enfrentan diversos escenarios en su entorno laboral y que, conforme a la normativa jurídica, nacional e internacional, constituyen vulneraciones a sus derechos laborales. Estas transgresiones afectan no solo su bienestar y estabilidad, sino también el cumplimiento de estándares laborales fundamentales.

El hecho de que las personas jóvenes representen casi el 31 % de la población en el área metropolitana de San Salvador (BCR, 2023) resalta la necesidad de atención del Estado para diseñar políticas orientadas a facilitar su acceso a oportunidades educativas, que promuevan el ejercicio pleno de su derecho a un empleo digno, libre de toda forma de violencia y discriminación.

La elaboración de este informe se centra en dos grandes objetivos: exponer las condiciones del acceso al empleo de las personas jóvenes en El Salvador y la presentación de los casos atendidos en el Observatorio de Derechos Laborales de las personas jóvenes.

Este informe también exhorta a las instituciones competentes a tomar medidas concretas para mejorar las condiciones laborales y asegurar el pleno respeto a los derechos de las juventudes en el país.

1



Introducción

El informe que se presenta a continuación expone las condiciones laborales predominantes de las personas jóvenes en El Salvador, destacando la necesidad de generar oportunidades educativas diversas que faciliten su acceso a empleos dignos y seguros.

El acceso a la justicia laboral es crucial para proteger los derechos de las personas jóvenes en El Salvador. Aunque el marco normativo busca garantizar que las personas trabajadoras puedan utilizar mecanismos legales o administrativos al enfrentar vulneraciones a sus derechos, en la práctica surgen desafíos que van más allá de los procedimientos formales. Entre estos destacan la discriminación debido a la edad y la falta de acceso a empleos dignos, factores que dificultan que puedan hacer valer sus derechos de manera efectiva.

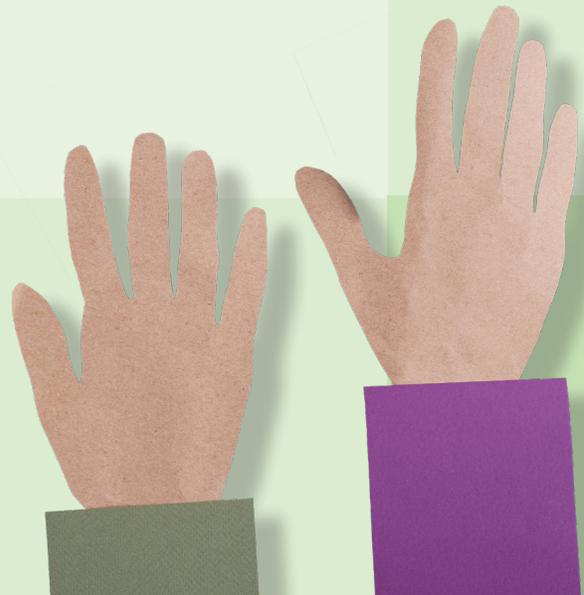
Este informe inicia con un análisis contextual sobre las condiciones laborales de las juventudes en El

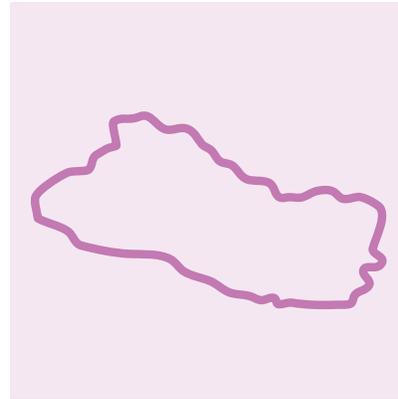
Salvador, enfatizando en las brechas de desigualdad existentes para lograr el acceso a un empleo decente y visibilizando las vulneraciones recurrentes que les afectan.

En el segundo apartado se presenta el análisis exhaustivo de datos correspondiente a los casos atendidos por el **Observatorio de Derechos Laborales de las personas jóvenes en el periodo octubre 2023 – octubre 2024**.

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.





Contexto situación laboral de las juventudes salvadoreñas

Los datos más recientes, divulgados por la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM), elaborada por el Banco Central de Reserva (BCR) en 2022 y presentada en 2023, indican que la población joven, definida como aquel grupo etario comprendido entre los 15 y 29 años, representa el 25.8 % del total de la población. Es importante destacar que, durante el presente año, se llevó a cabo un censo poblacional, cuyos resultados al momento de la elaboración de este informe no han sido divulgados.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como otras entidades internacionales, que realizan monitoreo sobre las condiciones laborales de la población a nivel internacional, revelan datos más recientes. A finales de 2023, la OIT informó que El Salvador presenta la tasa de empleo informal más alta de la región, alcanzando un 69 %; esto supone que casi 7 de cada 10 personas en el país, trabajan en la informalidad. Además, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), en su reciente edición del Índice de Mejores Trabajos 2024, titulado *Calidad del empleo en América Latina: entre la informalidad y salarios que no alcanzan*, destaca que las mujeres en América Latina ocupan empleos de menor calidad en comparación con los hombres, evidenciando una brecha de 16 puntos en el Índice de Mejores Trabajos.

El estudio de Índice de Mejores Trabajos 2024, establece una medición de la calidad del trabajo de los países de la región, en una escala del 1 al 100, indicando que entre más abajo está un país en la tabla, menor es la calidad de trabajo de su población. El Salvador se coloca en la posición número 14, indicativo de la precariedad laboral en la que se encuentra inmersa la población en edad de trabajar.

Tal y como se advierte en los resultados del estudio del BID, la situación laboral en El Salvador, muestra serios problemas en alcanzar los estándares de un empleo digno, reafirmando la históricamente marcada brecha laboral entre mujeres y hombres, revelando datos alarmantes que contradicen normas jurídicas internacionales creadas para el alcance de igualdad de oportunidades; ya que, de acuerdo a los datos revelados, **«De 2010 a 2022, el Índice de Mejores Trabajos para las mujeres creció a una tasa de 0.8 % anual. A ese ritmo, el Índice para las mujeres tardaría más de 47 años en alcanzar el nivel de calidad y cantidad del empleo que tienen los hombres para 2022»**; situación preocupante que nos invita a reflexionar sobre los compromisos que los Estados adquieren al suscribir normativas internacionales vinculantes relacionadas al derecho a la igualdad real para las mujeres, en todos los espacios de la sociedad y principalmente el derecho al trabajo.

El Salvador, ocupa la casilla 13 de los 17 países de América Latina, vinculados al análisis; demostrando de nueva cuenta que la brecha laboral entre mujeres y hombres en el país es mayor a la de otras naciones; esto evidencia de igual manera que El Salvador sigue siendo uno de los países donde persiste la desigualdad de género, a pesar de contar desde hace más de diez años con dos leyes encaminadas a prevenir y erradicar prácticas de desigualdad entre mujeres y hombres.

La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia (LEIV), reconoce el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia; mientras que; la Ley de la Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE), regula el derecho a la igualdad de las mujeres. En esta última, el espíritu de la norma claramente expone que el Estado a través de diferentes acciones debe crear condiciones para que las mujeres puedan incorporarse al mercado laboral equiparando las oportunidades con respecto a los hombres.

Sin embargo, a partir de la lectura anterior, podemos concluir que, las acciones impulsadas para el cumplimiento de ese mandato no han sido suficientes para alcanzar la equidad en el ámbito laboral, tal como se demuestra con los resultados obtenidos con relación a la tasa de participación global de la fuerza de trabajo que el mismo estudio del BID realizó, donde el resultado para los hombres fue del 80 %, mientras que para las mujeres únicamente de un 48 %. Se aprecia claramente una diferencia significativa en el porcentaje de la participación global en la fuerza de trabajo de las mujeres.

En este punto, es pertinente retomar los datos divulgados en la EHPM 2023, donde destaca que las mujeres jóvenes en edad de trabajar, que no están en la búsqueda de empleo, manifiestan como una de las principales razones para no hacerlo el dedicarse al trabajo doméstico y de los cuidados alcanzando el

60.8 % frente al 1.7 % de hombres que argumentan las mismas razones.

En El Salvador, la industria manufacturera es uno de los sectores con mayor presencia de población joven, especialmente mujeres. Según la EHPM de 2023, el 15 % de las mujeres ocupadas trabaja en este sector, uno de los principales empleadores de la población femenina, seguido por el comercio y el servicio doméstico. Este sector se caracteriza por condiciones de precariedad, horarios extendidos y baja remuneración. Para el sector privado, la maquila textil, representa el 7.2 % en su totalidad, siendo mujeres el 61 % de las personas que laboran en ese rubro. ORMUSA (2024). Mujer y mercado laboral 2023.

No obstante, en meses recientes la manufactura ha tenido pérdidas significativas de empleo, por los cierres repentinos de algunas fábricas. De acuerdo con los datos registrados por la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES), el número de personas que han quedado sin empleo asciende a 16,673; a la luz de las estadísticas, las afectadas son, en su mayoría, mujeres.



Por otro lado, la situación de subempleo también es crítica. Muchos jóvenes que logran encontrar empleo lo hacen en condiciones precarias, ocupando puestos que no reflejan sus habilidades o su nivel de educación. Según datos de la OIT, cerca del 25 % de los jóvenes empleados se encuentran en estado de subempleo, lo que significa que están trabajando menos horas de las que desearían o en ocupaciones en las que no utilizan sus competencias. Estas condiciones no solo limitan su desarrollo profesional, sino que también perpetúan ciclos de pobreza y vulnerabilidad, debido a que los salarios que devengan suelen ser bajos y carecen de beneficios sociales.

En años recientes, las personas jóvenes, se han visto atraídas por el rubro de call center, que se ha

convertido en una fuente de empleo importante para el sector; sin embargo, se ve marcado por serias problemáticas laborales. Uno de los mayores desafíos que enfrentan es la práctica recurrente de despidos sin causa justificada, donde muchas personas trabajadoras son desvinculadas de sus puestos de trabajo, sin previo aviso y sin cumplir con los procedimientos legales correspondientes. Además, las condiciones de trabajo en estos centros suelen estar acompañadas de prácticas abusivas, como la presión excesiva por alcanzar metas inalcanzables, turnos irregulares y prolongados, y la imposición de sanciones desproporcionadas por errores menores. Estas prácticas vulneran los derechos laborales de las personas jóvenes y generan un ambiente de inestabilidad y precariedad que perpetúa la explotación en el sector.

2.1 Factores de vulnerabilidad

Los principales factores de vulnerabilidad que enfrentan las personas jóvenes para incorporarse al mercado laboral tienen su asidero en una combinación de limitaciones de acceso a oportunidades educativas, sociales y económicas. Estos factores les colocan en una situación de desventaja significativa en comparación con otros grupos poblacionales, impactando su capacidad para encontrar empleos formales y de calidad.

Uno de los obstáculos más destacados es la poca o nula experiencia. Las ofertas de empleo requieren, por lo general, que las personas aspirantes cuenten con experiencia comprobable, creando un ciclo de exclusión para las juventudes que recién buscan insertarse al mercado laboral. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la falta de experiencia es uno de los factores más importantes que limitan las oportunidades de empleo juvenil, ya que el 77 % de las personas jóvenes en América Latina consideran dicho aspecto como la barrera principal para obtener un empleo digno y bien remunerado.

Acceso a niveles de educación básicos que no se corresponden con las demandas técnicas de los sectores en crecimiento. Según el Banco Mundial, en El Salvador, más del 40 % de las personas jóvenes que trabajan lo hacen en el sector informal, en parte debido a su bajo nivel de escolaridad y falta de cualificaciones específicas requeridas por empleos formales. Además, el desajuste entre oferta educativa y demanda laboral perpetúa esta situación.

La precariedad laboral se manifiesta a través de empleos temporales, salarios bajos, falta de beneficios y ausencia de contratos formales. Según la OIT, en El Salvador, aproximadamente el 50 % de las juventudes empleadas trabaja en condiciones de informalidad, lo que significa que no cuentan con protección social, beneficios o estabilidad laboral. Estas circunstancias impiden que puedan acceder a derechos fundamentales, como la seguridad social y pensiones.

La desigualdad de género es otro factor estructural que afecta a las mujeres jóvenes de manera más

intensa. En El Salvador, las mujeres jóvenes tienen tasas de desempleo más altas que los hombres, en parte debido a las expectativas sociales que las encasillan en ciertos roles y sectores. Según el Informe de Desarrollo Humano del PNUD 2023, las mujeres jóvenes enfrentan una doble carga: deben lidiar con el trabajo informal o precario, mientras que muchas asumen responsabilidades domésticas que limitan su disponibilidad para empleos de tiempo completo.

La falta de crecimiento económico y la insuficiente inversión en sectores que generan empleo para jóvenes, son factores estructurales que dificultan su acceso al mercado laboral. El Fondo Monetario Internacional (FMI) ha señalado que la baja inversión pública y privada en sectores estratégicos, así como el lento crecimiento económico, limitan la creación de empleos de calidad, dejando a muchos jóvenes (mujeres y hombres) en empleos informales o en situación de desempleo.

2.2 Denuncias por vulneraciones a derechos laborales

De acuerdo con el Informe Anual de Inspecciones Laborales 2022, elaborado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, MTPS; de las denuncias por vulneración a derechos laborales, recibidas a través de su servicio de Call Center 130, el acoso laboral es una de las infracciones que ha experimentado un ascenso significativo con un incremento del 38.9 % entre los años 2022-2023.

Por otro lado, los despidos injustificados y la falta de pago de horas extras continúan siendo una problemática constante para la clase trabajadora, con aumentos del 10.7 % y un 20 %, respectivamente, lo que evidencia la precariedad laboral y el incumplimiento de la normativa en la materia por parte de la mayoría de los empleadores del sector privado.

De igual manera, la situación de acoso sexual, principalmente en las mujeres trabajadoras, se ha mantenido en los espacios de trabajo tanto públicos como privados, así lo representa el estudio *El Salvador. Violencia*

sexual contra las mujeres en el mundo del trabajo (ORMUSA, 2023). La investigación revela datos preocupantes sobre las condiciones laborales que enfrentan muchas mujeres. De los resultados, se destaca que el 57 % de las mujeres que participaron en la encuesta, afirmaron que el acoso sexual afecta su rendimiento laboral, mientras que el 54 % expresó que este tipo de violencia también les genera estrés emocional y psicológico. Además, el 22 % de las entrevistadas mencionaron que habían desarrollado alguna enfermedad a causa del hostigamiento sexual en el trabajo.

En consecuencia, se evidencia que el enfrentarse a entornos laborales violentos, no solo afecta el desarrollo propio del trabajo, sino que también trasciende a daños en la salud física y mental, principalmente de las mujeres.

Por otro lado, las mujeres están también expuestas a enfrentarse a otras formas de violencia dentro del entorno laboral, entre las que se incluyen la

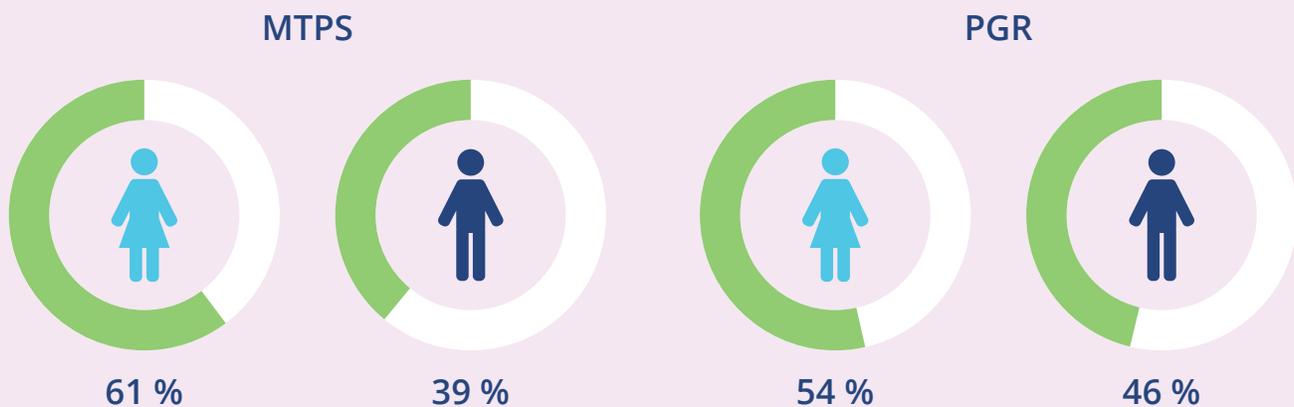


discriminación por género y por embarazo. Ambos aspectos muestran un crecimiento significativo del 30 % y 25 %, respectivamente, lo que sugiere la persistencia de actitudes de exclusión hacia las mujeres en los espacios de trabajo.

En lo relativo a los Derechos Laborales de las juventudes, el Observatorio realiza un monitoreo continuo

de las atenciones ofrecidas por las instituciones estatales a aquellos jóvenes que han experimentado vulneraciones en el contexto laboral. A partir de este seguimiento se han evidenciado los registros de atenciones a juventudes en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), la Procuraduría General de la República (PGR) y la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH).

Gráfica No. 1 Denuncias por despido injustificado de jóvenes entre 18 y 29 años (MTPS - PGR)



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados solicitados

En el período comprendido de marzo a junio de 2024, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), registró un total de **919** denuncias por despidos injustificados a personas jóvenes; el 39 % que corresponde a 363 mujeres en contraste con un 61 % correspondiente a 556 hombres.

La Procuraduría General de la República (PGR), registró **361** denuncias por despido injustificado en el período comprendido de marzo a junio de 2024, de las cuales el 46 % corresponden a 164 mujeres y un 54 % concerniente a 197 hombres.

El número de denuncias registradas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), que asciende a

919 casos, supera significativamente las 361 denuncias documentadas por la Procuraduría General de la República (PGR), evidenciando una notable disparidad entre ambas instituciones. Esta diferencia numérica, podría indicar que la mayoría de las denuncias no llegan a judicializarse, lo que implica que la mayoría de los casos se agotan al interior del Ministerio de Trabajo. Este hecho se puede interpretar en el contexto de un sistema que prioriza la conciliación sobre la judicialización de los conflictos laborales. La conciliación, si bien puede ser un mecanismo eficiente para resolver disputas de manera ágil y menos conflictiva, también puede llevar a que las personas trabajadoras sientan la presión de aceptar acuerdos que no siempre reflejan el pleno respeto de sus

derechos laborales. La falta de recursos, la desinformación o el miedo a represalias pueden influir en la decisión de las personas denunciantes de optar por soluciones rápidas en lugar de buscar la restitución de derechos a través de la vía judicial.

Por otro lado, esta circunstancia sugiere una posible falta de confianza en el sistema judicial. Las personas trabajadoras perciben que la ruta judicial es más larga y compleja, lo que disuade a muchas de ellas de escalar sus denuncias a la Procuraduría (PGR). La ineficiencia o la lentitud en la resolución de casos dentro de los tribunales genera la percepción de que la defensa de los derechos laborales en este contexto es un proceso arduo y poco satisfactorio. Este fenómeno se ve influenciado por la falta de información sobre los procedimientos judiciales y los derechos laborales, lo que conduce a un desconocimiento de las opciones disponibles para la resolución de conflictos laborales.

Por su parte, la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH), reportó de enero a julio de 2024, 12 casos de asistencia legal por violencia laboral a mujeres de 18 a 29 años; el 100 % de las jóvenes indicaron ser trabajadoras de una institución del estado. Es preocupante que la totalidad de jóvenes atendidas provenga de ese sector, a pesar de que los lineamientos de la LEIV y la LIE, establecen que todas las instituciones gubernamentales deben crear políticas encaminadas a la prevención, atención y erradicación de la violencia y discriminación. Esto, además de fortalecer la confianza de las trabajadoras en las instituciones, también contribuiría a crear una cultura de respeto y dignidad en todos los espacios laborales. La necesidad de una respuesta contundente y efectiva es urgente y debe ser prioridad para asegurar el bienestar y la protección de las mujeres en el ámbito laboral, tanto público como privado.





3

Presentación de análisis de casos de presuntas vulneraciones a derechos laborales de las personas jóvenes del periodo octubre 2023 – octubre 2024

En este apartado, se describen a detalle las atenciones brindadas en el período comprendido del mes de octubre 2023 al mes de octubre 2024. Es necesario manifestar que la presentación de este informe

tiene como base la información brindada por las personas que recibieron el servicio de asesoría y acompañamiento jurídico del Observatorio de Derechos Laborales.

3.1 Caracterización de personas atendidas por el Observatorio de Derechos Laborales de personas jóvenes del período octubre 2023 – octubre 2024

Durante el período comprendido, el Área de Derechos Laborales de las personas jóvenes, a través de su Observatorio, registró 32 atenciones jurídicas, de las cuales, 18 cumplen con los criterios de priorización establecidos para la atención de vulneraciones a derechos laborales de las personas jóvenes.

De los casos priorizados, el 83.3 % de las denunciantes fueron mujeres, equivalente a 15 atenciones; el 16.7 % fueron hombres, equivalente a 3 atenciones.

Los casos analizados responden a los siguientes criterios:

- Rango de edades priorizadas por la Estrategia de Atención Integral; es decir, casos de personas atendidas cuyo rango etario oscila entre los 18 y 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 a las personas jóvenes que han denunciado vulneraciones a sus derechos laborales ha sido abordada desde un enfoque de respeto, integrando la transversalización de la perspectiva de género. Este enfoque garantiza una orientación y acompañamiento

conforme a derecho, permitiendo que cada denunciante ejerza su libertad de decisión a partir de las alternativas de solución que ofrece la legislación. De este modo, se respeta su derecho a optar por activar o no la ruta de demanda correspondiente.

3.1.1 Procendencia de las y los jóvenes atendidos

En lo relativo a la procedencia de los casos atendidos, las personas jóvenes que denunciaron vulneraciones a sus derechos laborales durante el periodo

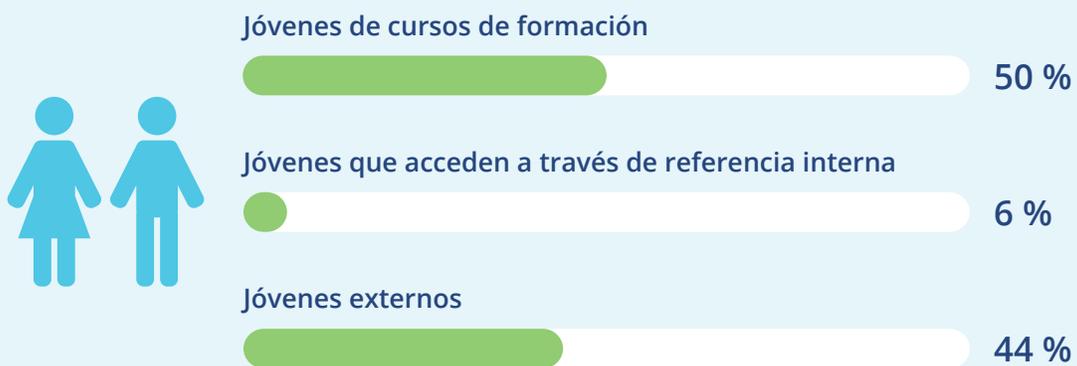
reportado en el presente informe; provienen de los siguientes espacios:

Cursos de formación: personas que han sido parte de los cursos de formación del proyecto de vida y formación técnica profesional, del programa de Formación y Empleo, y activan la ruta de demanda.

Referencia interna: personas jóvenes que han formado parte de programas implementados por el SSPAS y cuyas circunstancias han requerido de la activación de la Ruta de derivación institucional.

Personas jóvenes externas: han solicitado los servicios del Observatorio por otros medios, como derivaciones de otras instituciones, redes sociales, *WhatsApp*, entre otros.

Gráfica No. 2 Procedencia de los casos atendidos

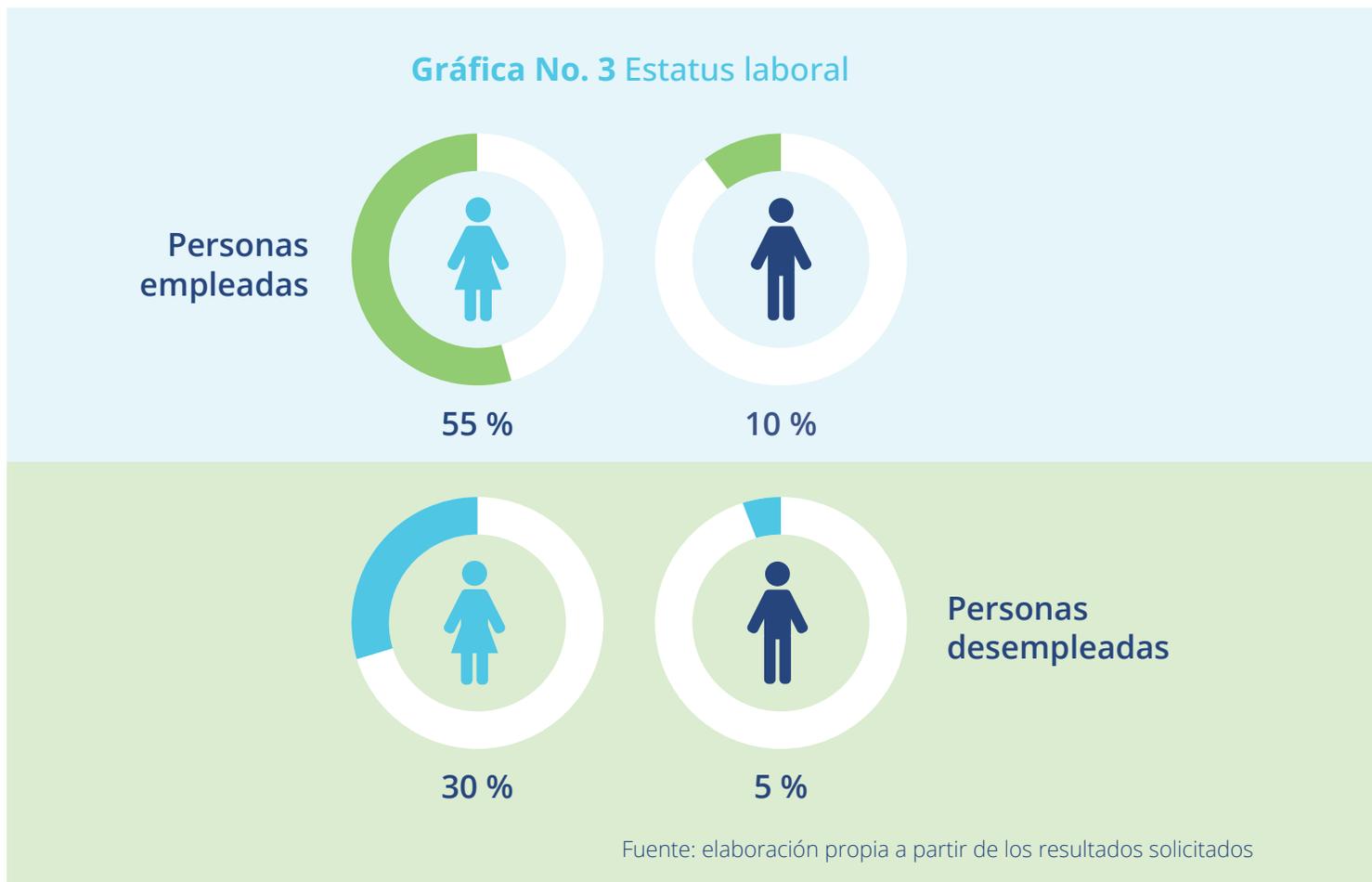


Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

De acuerdo con la categorización previamente planteada, se observa que del 100 % de las personas jóvenes atendidas, el 50 % corresponde a jóvenes procedentes de los cursos de formación en proyecto de vida y formación técnica profesional; lo que equivale a 9 personas, 8 mujeres y 1 hombre; el 6 % de jóvenes que se atendieron fueron por referencia interna, equivalente a 1 mujer y el 44 % equivalente a 8 personas jóvenes; 6 mujeres y 2 hombres de procedencia externa.

Al centrarnos en la procedencia de las juventudes atendidas, observamos en la gráfica que la mitad de la población se graduó de la formación en proyecto de vida, proceso donde se incluye la educación en derechos laborales; lo cual evidencia que, incluir contenidos que les permite comprender sus garantías dentro del ámbito laboral o su bienestar y su desarrollo personal y profesional, les brinda herramientas para identificar vulneraciones en sus lugares de trabajo.

3.1.2 Estatus laboral de las personas jóvenes atendidas

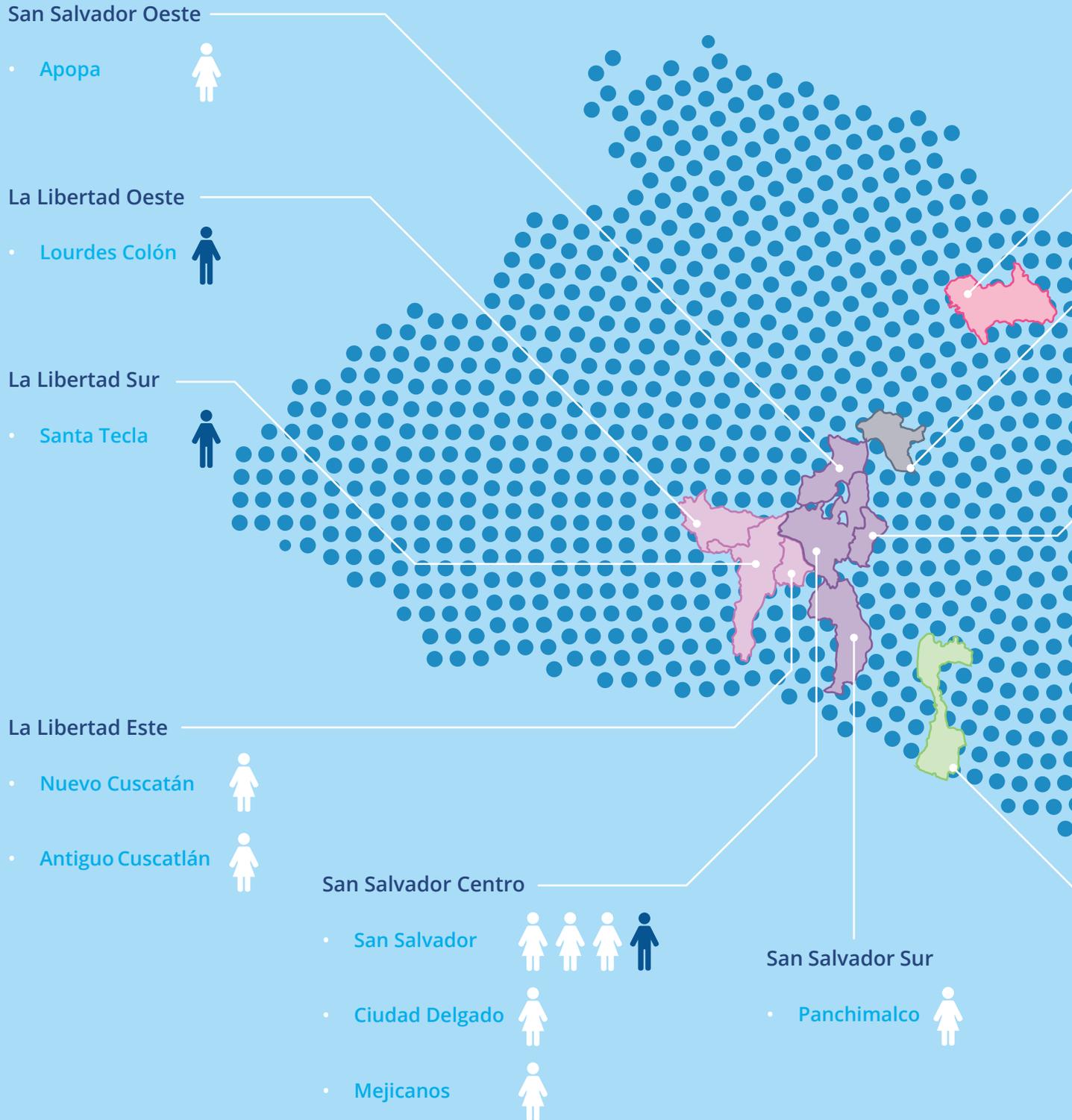


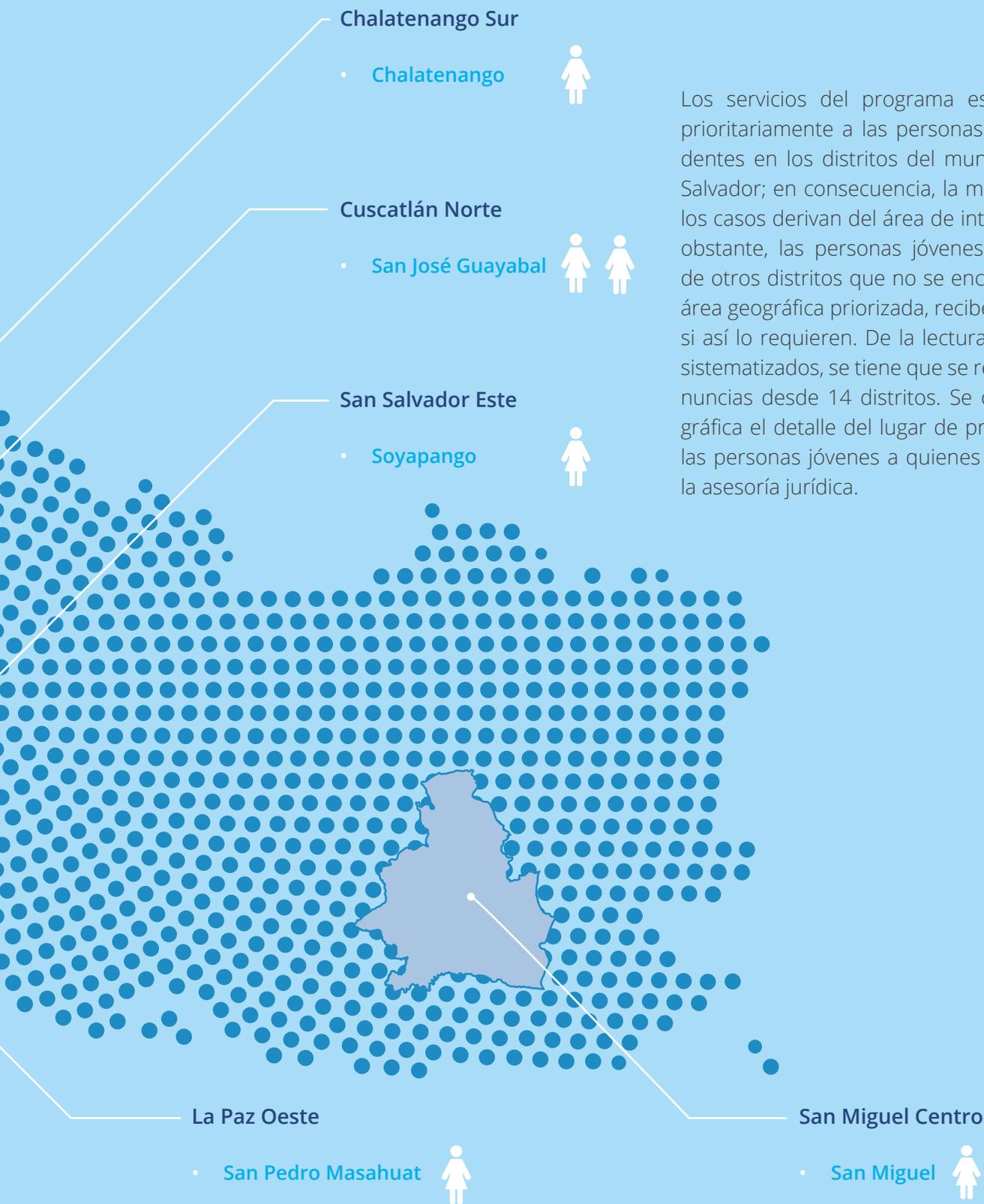
En la relación al estatus laboral de las personas atendidas al momento de recibir la asesoría jurídica, los resultados reflejan que 12 personas indicaron estar empleadas, lo que equivale al 66 % de las atenciones,

siendo 10 mujeres, 2 hombres; mientras que las 6 personas restantes manifestaron estar en situación de desempleo, equivalente al 33 % de las atenciones brindadas siendo 5 mujeres y 1 hombre.

3.1.3 Distrito de procedencia de las personas denunciantes

Gráfica No. 4 Distrito de procedencia



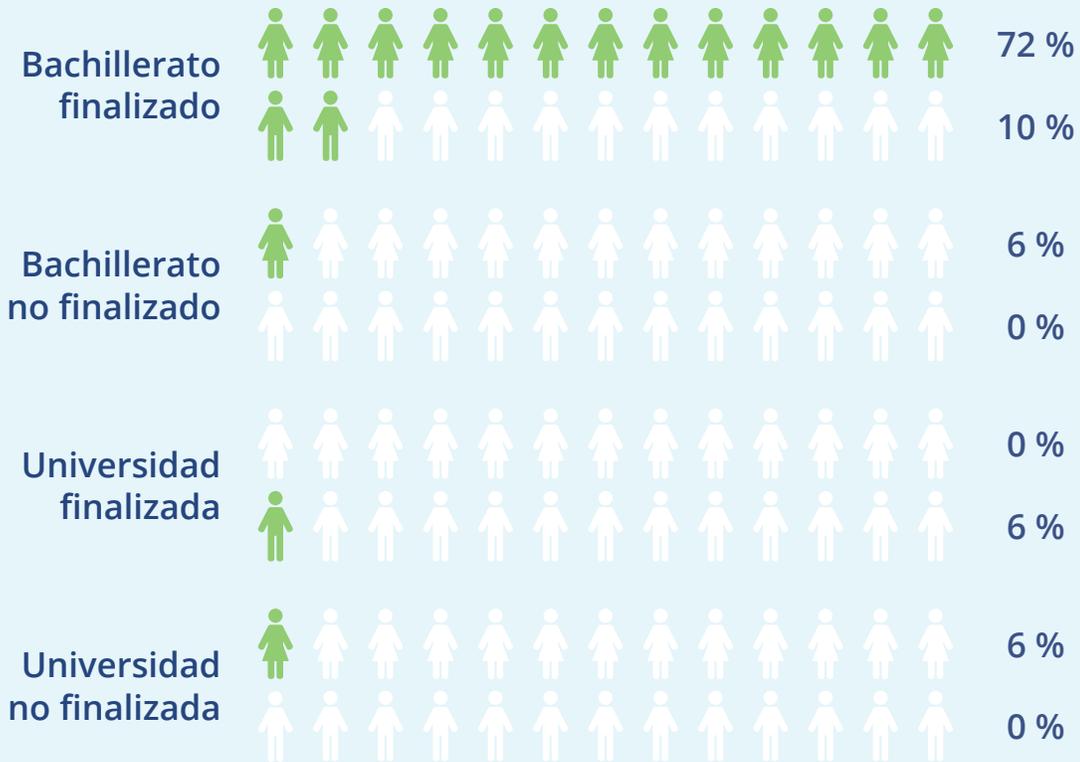


Los servicios del programa están dirigidos prioritariamente a las personas jóvenes residentes en los distritos del municipio de San Salvador; en consecuencia, la mayor parte de los casos derivan del área de intervención; no obstante, las personas jóvenes procedentes de otros distritos que no se encuentran en el área geográfica priorizada, reciben la atención si así lo requieren. De la lectura de los datos sistematizados, se tiene que se registraron denuncias desde 14 distritos. Se observa en la gráfica el detalle del lugar de procedencia de las personas jóvenes a quienes se les brindó la asesoría jurídica.

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

3.1.4 Escolaridad de las personas denunciantes

Gráfica No. 5 Nivel de escolaridad

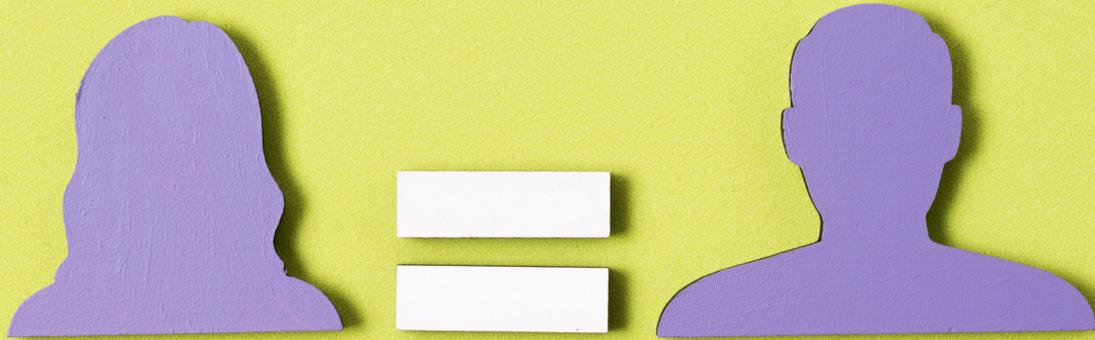


Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

En relación con el nivel de escolaridad de las personas denunciantes que recibieron el servicio de asesoría jurídica, se tiene que el 72 % (13 mujeres) y el 10 % (2 hombres), cuentan con el bachillerato finalizado; 6 % (1 mujer), no finalizó el bachillerato; 6 % (1 hombre), finalizaron sus estudios universitarios; y el restante 6 % (1 hombre), no finalizó sus estudios universitarios.

De la lectura de los datos se concluye que, el grueso de las personas denunciadas por el Observatorio, no cuentan con educación superior universitaria. Esto resulta relevante, ya que, por lo

general, quienes carecen de un grado académico universitario suelen desempeñarse en trabajos de baja calificación, donde predominan empleos informales o temporales con menor supervisión estatal y escasa protección laboral. La falta de formación académica superior universitaria puede limitar el acceso a información sobre derechos laborales, contratos y normativas, haciendo que las personas desconozcan cómo defenderse de los abusos en este contexto. Además, existe un sesgo social que asocia niveles educativos inferiores con menor competencia o valor profesional, lo que perpetúa desigualdades salariales y trato discriminatorio.



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

Bajo el accionar de la atención en el Observatorio de Derechos Laborales, se priorizan los siguientes derechos:

1. Trabajo decente
2. Acceso a la justicia laboral
3. Ambiente laboral libre de violencia
4. Igualdad y no discriminación

El derecho a un trabajo decente está referido a aquel que asegura la protección de las personas jóvenes, garantizando que reciban un salario justo, acceso a la seguridad social y demás prestaciones laborales que establece la ley.

El Derecho a la justicia laboral, hace referencia a la garantía que las personas trabajadoras tengan justicia pronta y efectiva. Esto implica contar con instituciones imparciales que actúen en favor de los derechos de las y los trabajadores. Por ejemplo, el derecho a recibir el pago de prestaciones en caso de despido injustificado a través de la indemnización.

El derecho a laborar en un ambiente libre de violencia, busca garantizar que en los espacios laborales

se respeten los principios de igualdad y no discriminación. Este derecho tiene como objetivo prevenir y erradicar prácticas perjudiciales, principalmente el acoso laboral y el acoso sexual que generan diversas formas de vulneración en las personas trabajadoras, desencadenando una serie de problemas que atentan contra la seguridad y la salud, y pueden causar afectaciones físicas, psicológicas, sexuales o económicas.

El Derecho a la Igualdad y no Discriminación, protege a las y los trabajadores frente a cualquier forma de discriminación que impida el acceso a un trabajo digno. Este derecho busca erradicar las prácticas laborales que se basan en distinciones injustas por la parte empleadora o compañeros de trabajo, tales como discriminación basada en género, religión, etnia, identidad y orientación sexual.

En la presentación de este informe es importante acotar que un solo caso, puede conllevar a múltiples modalidades de derechos vulnerados, de allí, la complejidad de un estudio como este. En ese orden de ideas, a continuación, se muestran las modalidades de las vulneraciones identificadas.

Tabla No. 1 Modalidades de vulneración a derechos laborales identificadas

Derechos Vulnerados	Modalidad de Vulneraciones	M	%	H	%	Total	%
Trabajo decente	Pago de salario justo			1	4 %	1	4 %
	Falta de contrato por escrito	1	4 %			1	4 %
	Incumplimiento de contrato	2	8 %			2	8 %
	Impago de prestaciones de ley	3	12 %	1	4 %	4	16 %
	Impago de horas extraordinarias	3	12 %	1	4 %	4	16 %
Acceso a la justicia laboral	Impago de indemnización por despido injustificado	5				7	28 %
	Despido a mujer embarazada		20 %	2	8 %	7	28 %
Ambiente laboral libre de violencia	Acoso laboral	1	4 %			1	4 %
	Discriminación por orientación sexual	2	8 %			2	8 %
Igualdad y no discriminación	Discriminación	1	4 %			1	4 %
	Tratos denigrantes			1	4 %	1	4 %
Total		19	76 %	6	24 %	25	100 %

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

Gráfica No. 6 Áreas con mayores vulneraciones laborales



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

La tabla anterior presenta un análisis de cuatro derechos laborales vulnerados, desglosados en 11 modalidades específicas de transgresiones. De estas, el 76 % (19 modalidades) corresponde a vulneraciones registradas por mujeres denunciantes, destacando casos de acoso laboral y tratos denigrantes, ambos relacionados con el derecho a ambientes laborales libres de violencia, igualdad y no discriminación. Por otro lado, el 24 % restante (6 modalidades) corresponde a los hombres, con una prevalencia de vulneraciones asociadas al acceso a la justicia laboral, particularmente el impago de indemnizaciones por despidos injustificados.

En la vulneración al derecho de trabajo decente se registraron cinco modalidades: el 4 % (1) corresponde a Impago de salario justo; 4 % (1) falta de contrato por escrito; 8 % (2) en el caso del incumplimiento de contrato; 16 % (4) en el caso de impago de prestaciones de ley y el 16 % (4) en impago de horas extraordinarias.

En cuanto al derecho del acceso a la justicia laboral, se registraron dos modalidades de vulneración: impago de indemnización por despido injustificado, de los cuales se atendieron 7 casos, que representan el 28 % y la otra modalidad registrada en la misma línea es la referida al despido a mujer embarazada que representa el 4 % (1). Con relación al derecho a un ambiente libre de violencia, se identifica una modalidad: Acoso laboral que representa el 16 % (2). Con respecto a la igualdad y no discriminación, se registraron tres modalidades; discriminación por orientación sexual 8 % (1), discriminación 8 % (1) y tratos denigrantes 8 % (1).

Podemos notar que prevalece la vulneración a recibir pago de prestaciones de ley,

cuando la persona es desvinculada de sus funciones; lo que visibiliza cómo en El Salvador esta es una de las problemáticas principales a las que se enfrentan las personas trabajadoras, que al ser removidas de sus trabajos se les niega la remuneración correspondiente y se ven en la necesidad de buscar la intervención de un tercero, en este caso el MTPS o la PGR; tal como se observó en los datos oficiales recopilados por el Observatorio, que presentan cada una de estas instancias con relación al pago de estas prestaciones.

Asimismo, otra de las vulneraciones que tuvo mayor número de atenciones, fue el acoso laboral; no obstante, el Convenio 190 de la OIT establece en su artículo 9 **«adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible»**. Sin embargo, la legislación salvadoreña aún no ha implementado medidas concernientes al cumplimiento de lo prescrito en el Convenio, por lo que se torna complicado que las instituciones garantes de los derechos exijan el cumplimiento del mandato.

Dentro de los casos registrados, dos de ellos merecen especial atención, el primero refiere la desvinculación laboral de una mujer en estado de embarazo, cuyo derecho vulnerado identificado es el acceso a la justicia, siendo que el fuero por maternidad se encuentra tutelado en el Artículo 113 del Código de Trabajo. Esta situación evidencia una brecha significativa entre la normativa vigente y su aplicación efectiva, lo que permite que esta forma de discriminación continúe socavando



los derechos de las trabajadoras. En el contexto de la protección a la maternidad, tanto la legislación nacional como los convenios internacionales, incluyendo el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece la prohibición del despido de una trabajadora debido a su estado de gravidez.

En el segundo caso, se identificó la vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación, vinculado a la identidad de género de la persona denunciante. Si bien es cierto no existe un marco jurídico vigente que implícitamente regule y sancione los actos de violencia y discriminación en contra de la población LGTBIQ+, se cuenta con herramientas jurídicas concernientes al respeto de los derechos humanos, principalmente la Constitución de la República que en su artículo 3, reconoce el derecho a la igualdad y no discriminación de todas las personas.

De igual manera, el Código de Trabajo, en su artículo 30, establece que los empleadores están obligados a ofrecer condiciones laborales que garanticen el respeto por la dignidad de las y los trabajadores. En este sentido, cualquier acto de discriminación por identidad de género que imponga reglas que atenten contra la expresión de género de una persona, contraviene este principio. Así mismo, a partir de junio del año 2023, entró en vigor el 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»**, lo que supone que en todos los espacios laborales, públicos y privados, se establezcan condiciones que permitan a todas las personas trabajar en espacios libres de violencia y discriminación.

3.2.1 Tipo de contrato convenido

Tabla No. 2 Tipo de contrato

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Con contrato	9	50 %	2	11 %	61 %
Sin contrato	4	23 %	1	5 %	28 %
Contrato por servicios profesionales	2	11 %			11 %

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

En lo referente al tipo de contrato bajo el cual se encontraban las personas jóvenes que solicitaron la asesoría por vulneración a sus derechos laborales, observamos en la tabla No. 2 que, se identificó que el 28 %, equivalente a 4 mujeres y 1 hombre, manifestaron estar laborando sin tener como respaldo un contrato de trabajo por escrito. Es importante mencionar que, a pesar de que en artículo 18 del Código de Trabajo regula la relación laboral

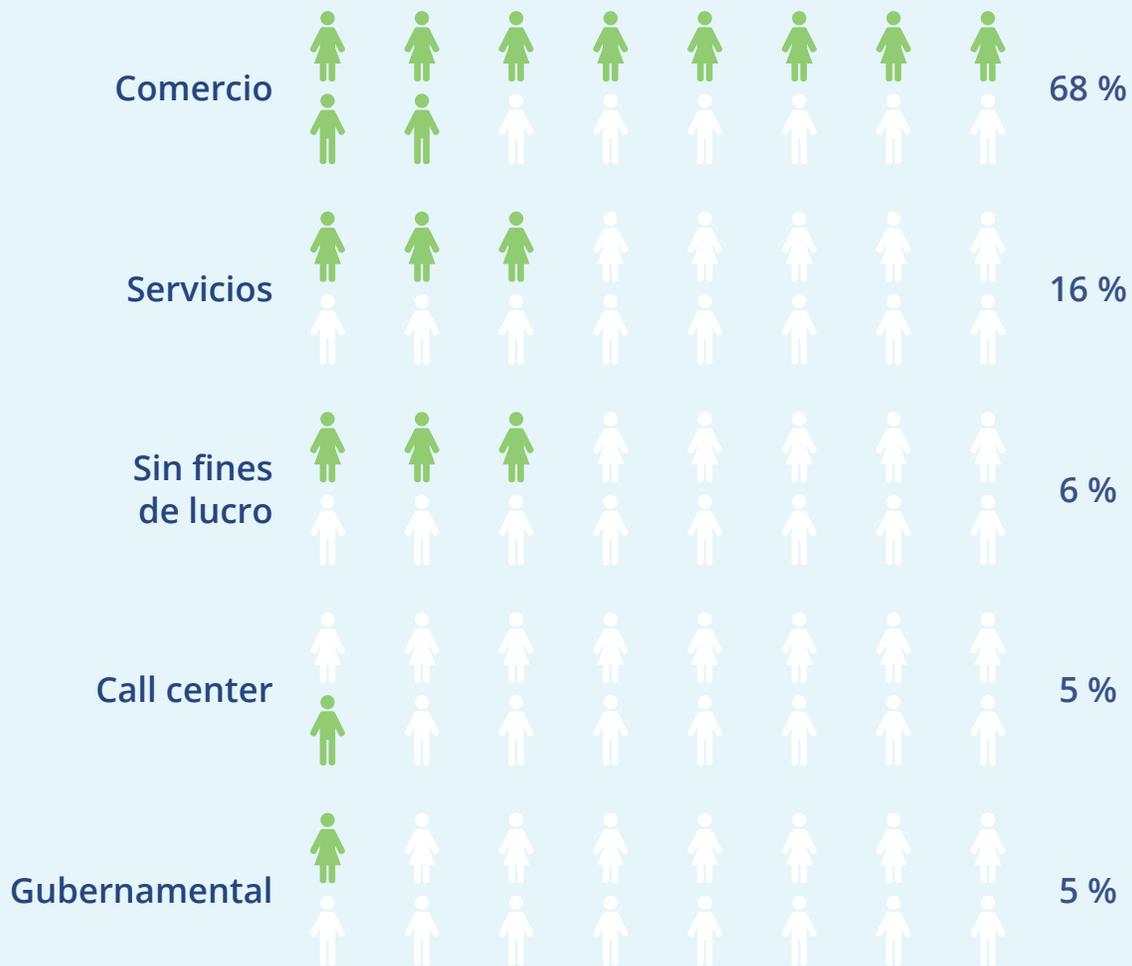
«El contrato escrito es una garantía en favor del trabajador, y su falta será imputable al patrono», el mismo cuerpo normativo también aclara que la falta del documento no priva a la persona empleada de los derechos derivados de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad. En mayor medida, las vulneraciones vinculadas a la relación laboral sin respaldo contractual son las de trabajo decente.

El 61 %, representado por 9 mujeres y 2 hombres, afirma contar con un contrato, sin embargo es importante destacar que ninguna de las personas atendidas tiene una copia del contrato firmado bajo la modalidad de

tiempo indefinido. El 11 %, representado por 2 mujeres, manifiesta poseer una copia del contrato firmado por prestación de servicios profesionales.

3.2.2 Rubros de empresas que registran vulneraciones a derechos laborales

Gráfica No. 7 Rubro de empresas que registran vulneraciones



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

De acuerdo con los datos reflejados en la gráfica No. 7, se evidencia que los sectores servicio y comercio encabezan los rubros de vulneraciones a derechos

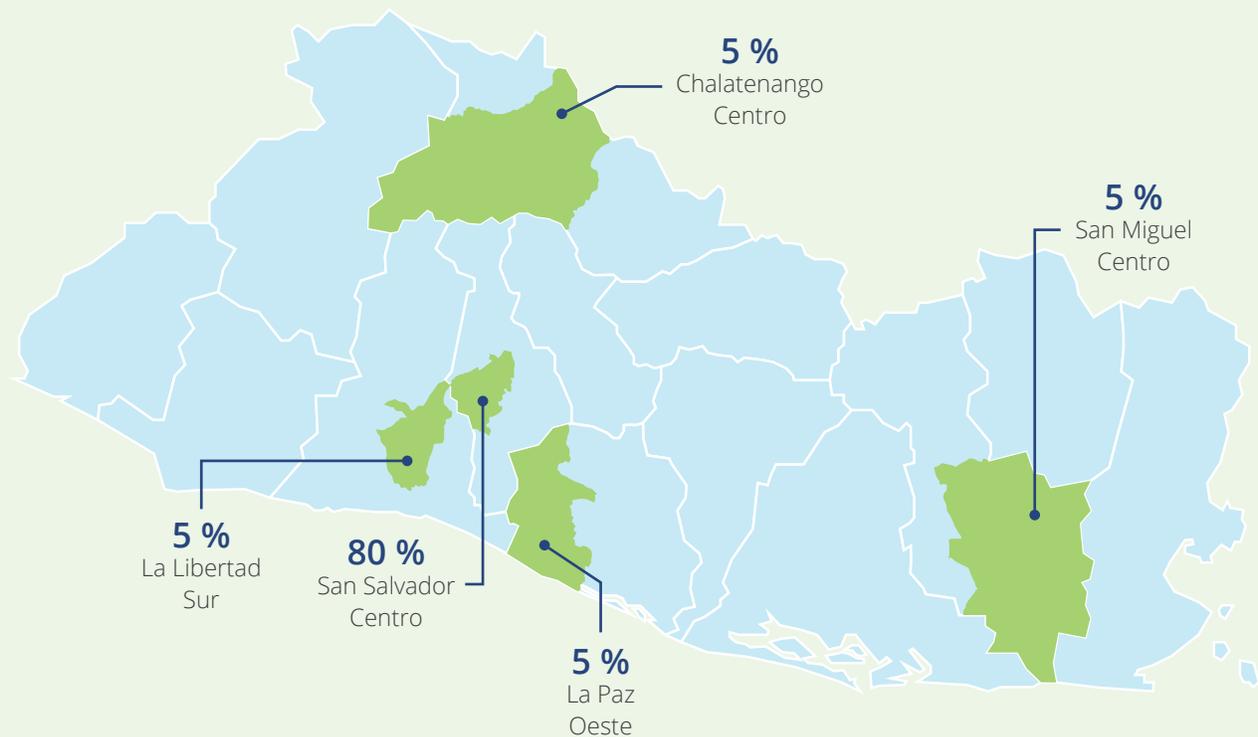
laborales, esto se debe primordialmente a que son los sectores en los que mayormente se emplean las personas jóvenes, principalmente mujeres, sobre

todo cuando se trata de su primera experiencia laboral, esto se comprueba con los datos derivados de la EHPM, 2022. Aproximadamente el 34 % de los y

las trabajadoras jóvenes se emplearon en la rama de comercio, hoteles y restaurantes.

3.2.3 Ubicación geográfica de las empresas que registran vulneraciones a derechos laborales

Gráfica No. 8 Ubicación geográfica de las empresas que registran vulneraciones a derechos laborales



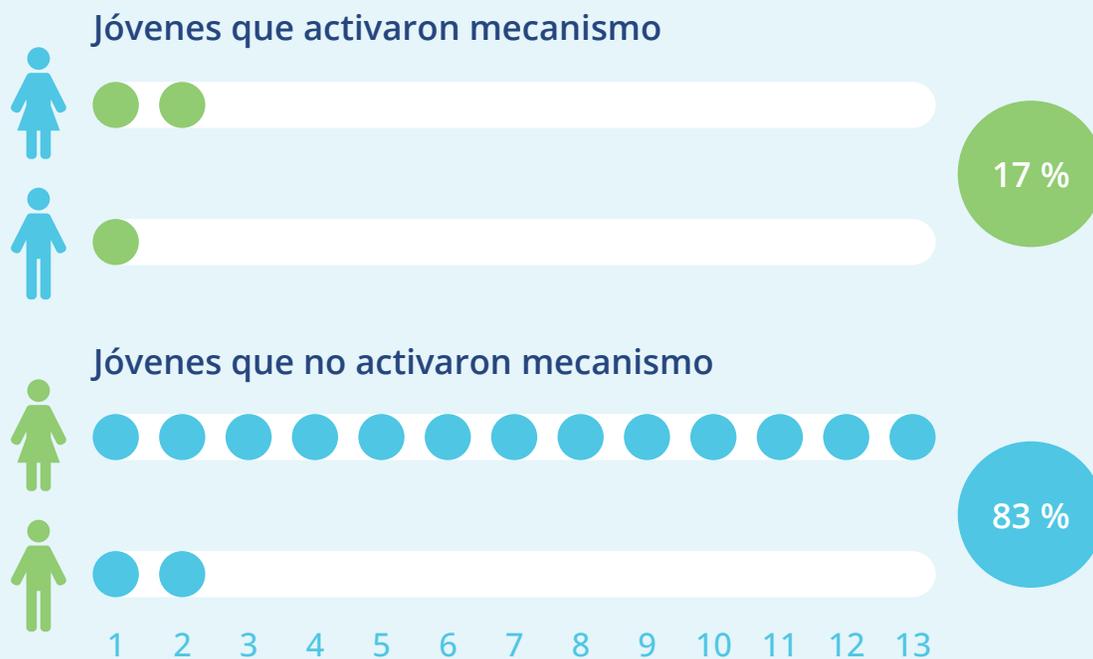
Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

Respecto a la ubicación geográfica de las empresas que registran vulneraciones, observamos en la gráfica No. 8 que, la mayoría se encuentran ubicadas en el distrito de San Salvador Centro, representando el 80 % de casos atendidos, los demás se ubican en los distritos de La Libertad Sur, que representan el 5 %; la Paz Oeste, con el 5 %; Chalatenango Centro, con el 5 % y San Miguel Centro, con el 5 %.

Tal como se ha advertido previamente, los servicios de atención del programa tienen como área geográfica de intervención priorizada el municipio de San Salvador; lo que explica que la ubicación de las empresas que mayor vulneración a derechos laborales han generado, provengan del distrito San Salvador Centro.

3.3 Activación de mecanismo para el acceso a la justicia laboral

Gráfica No. 9 Número de jóvenes que activaron instancia



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

De las 18 personas atendidas; como se observa en la gráfica No. 9, 3 activaron la ruta de atención ante las instancias del Estado, 2 mujeres y 1 hombre representando el 17 %; de la totalidad de atenciones. Por otro lado, se evidenciaron 15 personas jóvenes que decidieron no denunciar, equivalente a 13 mujeres y 2 hombres, representando el 83 %.

jóvenes optan por no presentar denuncias formales ante las instancias correspondientes. Este fenómeno, marcado por la subrepresentación de jóvenes en los procesos de justicia laboral, perpetúa la violación sistemática de sus derechos en el ámbito laboral y contribuye a la normalización de prácticas laborales abusivas.

La baja tasa de denuncias por vulneraciones a los derechos laborales entre la población joven en El Salvador es el resultado de una interacción compleja de factores estructurales y socioeconómicos. A pesar de las garantías jurídicas establecidas en el marco normativo, incluidas las disposiciones del Código de Trabajo y los mecanismos ofrecidos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), las personas

La precariedad laboral en la que se encuentra gran parte de la juventud salvadoreña es un obstáculo importante para la denuncia de violaciones laborales. Los jóvenes empleados en sectores informales o en trabajos precarios, que incluyen contratos temporales o sin contrato formal, temen que, al denunciar una vulneración de sus derechos, sean víctimas de represalias por parte de sus empleadores.

Uno de los principales factores que inhiben la denuncia es la desconfianza hacia las instituciones responsables de garantizar la justicia laboral. Según el Informe de Desarrollo Humano 2022 del PNUD, la desconfianza en el sistema judicial es generalizada en El Salvador, especialmente entre los jóvenes. Muchos consideran que los procedimientos legales son ineficientes, tardíos y burocráticos, lo que desalienta la presentación de denuncias. Esto se comprueba con los datos oficiales obtenidos desde el Observatorio con las personas jóvenes que decidieron activar y no llegaron a escalar sus procesos a la PGR para su judicialización.

Otra razón clave para la baja tasa de denuncias de vulneraciones a los derechos laborales, es el costo económico que implica iniciar un proceso legal o acudir a las instancias correspondientes. Aunque

el acceso a la justicia laboral es, en teoría, gratuito, las juventudes consideran que los costos indirectos (como transporte, tiempo perdido en la búsqueda de trabajo o asistencia a audiencias) son una barrera significativa. De hecho, el Estudio sobre la Eficiencia del Sistema de Justicia Laboral en El Salvador, 2021, de FUSADES, revela que el 48 % de las personas jóvenes entrevistadas mencionan que el costo de presentar una denuncia, tanto en términos económicos como de tiempo, supera los posibles beneficios que obtendrían en caso de ganar el caso. Además, muchas personas jóvenes trabajan en empleos de subsistencia, donde cualquier interrupción de su actividad laboral, incluso para asistir a una audiencia, tiene un impacto negativo en su capacidad para mantener ingresos diarios.

Tabla No. 3 Resultado de la activación de la instancia

Resultado del caso	Cantidad	Observaciones	%	Instancia
Caso exitoso	1	Se ordenó la reinstalación de mujer embarazada.	6 %	MTPS
Concilió	1	En sede judicial la mujer que activó accede al pago del 50 %, por recomendación del procurador.	6 %	Juzgado de Primera Instancia
Concilió	1	Caso judicializado, el hombre que activó decide aceptar el pago del 50 % por considerar lento el proceso.	5 %	Juzgado de lo Laboral
Sin demanda	15	<ul style="list-style-type: none"> 6 mujeres, incluyendo una mujer transgénero, aunque identifican vulneración, deciden no activar instancia. 1 hombre decidió no activar por estar en un nuevo empleo. 8 mujeres, dijeron únicamente estar en búsqueda de una orientación legal. 	83 %	Asesoría jurídica
Total	18	100 %	100 %	

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

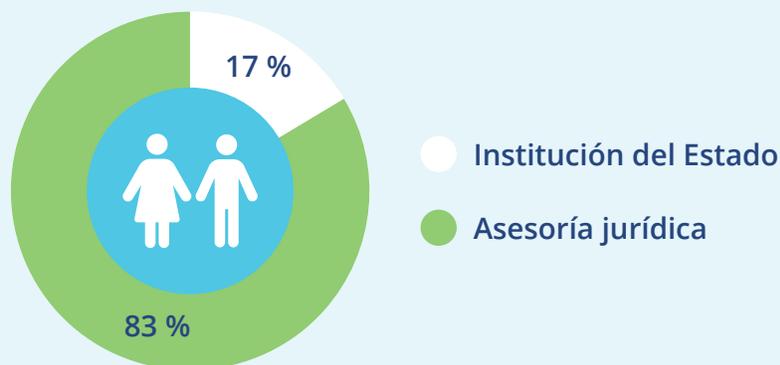
Sobre los resultados de la activación ante las instancias se refleja que particularmente en dos casos no fueron favorables. Estos resultados, que si bien es cierto no se vinculan a la decisión del resto de jóvenes que optaron por no activar el mecanismo de atención, sí repercuten en el hecho que las personas trabajadoras tienen desconfianza en la efectividad del proceso, así como se identifica temor a enfrentar represalias de la parte empleadora; tal como se evidencia en la tabla No. 3, ambas personas que accedieron a “conciliar” estuvieron influenciadas por factores de

presión y ciertamente de tener una desconfianza en el sistema judicial de lograr una resolución favorable.

Así pues, se tiene que más de la mitad de las personas que accedieron al servicio de atención, es decir, el 83 %, equivalente a 15 jóvenes, 13 mujeres y 2 hombres; decidió quedarse en la etapa de la asesoría jurídica, donde se brindaron las alternativas legales para el acceso a la justicia laboral acorde a la presunta vulneración de sus derechos laborales.

3.3.1 Cierre de casos atendidos

Gráfica No. 10 Cierre de casos



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

Como se muestra en la gráfica No. 10, el 17 % de las personas jóvenes atendidas; 2 mujeres y 1 hombre, tuvieron cierre de los casos de vulneración activados en las instituciones del Estado. Asimismo, se muestra que el 83 %, equivalente a 13 mujeres y 2 hombres; prefirieron únicamente recibir asesoría jurídica, es decir, conocer las opciones legales respecto a la presunta vulneración de derechos laborales.

Activar la denuncia, tras registrarse un hecho de vulneración a derechos laborales, es un paso crucial para proteger y asegurar que las leyes laborales se

cumplan de manera efectiva. La denuncia tiene un impacto directo en el caso individual y también contribuye a mejorar las condiciones laborales de manera más amplia, promoviendo una cultura de justicia y respeto en espacios de trabajo. A pesar de esto, nuevamente se evidencia que las juventudes optan por no denunciar las vulneraciones a los derechos laborales y que hay una situación de vulnerabilidad que se ve reforzada a través del miedo a represalias, manifestada no solo en la pérdida del empleo, sino también en la discriminación en futuros empleos.



4

Conclusiones y recomendaciones

En el contexto de la situación laboral de las juventudes en la actualidad en El Salvador y principalmente la situación laboral de las mujeres jóvenes, nos invita a reflexionar sobre los compromisos que cada individuo desde su espacio puede adquirir para contribuir a que esas condiciones de vulneración trasciendan a una tutela y protección real de los derechos laborales de las juventudes salvadoreñas, es así como a partir de lo presentado en este informe, queremos generar una serie de conclusiones y recomendaciones que bien pueden ser retomadas para futuras implementaciones de acciones generadoras de oportunidad para el acceso a un empleo digno.



4.1 Conclusiones

1

La reciente entrada en vigor de la Ley de Reestructuración Territorial, que reorganiza las divisiones administrativas del país mediante la fusión de municipalidades y la conversión de algunas en distritos bajo la gestión de un único concejo municipal, ha generado importantes desafíos. Uno de los principales problemas evidenciados con su implementación ha sido la estabilidad laboral de las personas colaboradoras municipales. En este contexto, el Observatorio de Derechos Laborales atendió a dos mujeres adultas que denunciaron haber sido desvinculadas de sus puestos de trabajo tras la toma de posesión de la nueva administración municipal.

2

Es imperativo reconocer que la protección efectiva de los derechos laborales de las juventudes requiere una acción coordinada y estratégica entre las diversas instituciones del Estado, organizaciones de la sociedad civil y los actores del sector privado.

3

La persistencia de barreras como el desconocimiento normativo, limitados mecanismos de denuncia accesibles y la precariedad laboral demanda una respuesta integral que aborde de manera estructural estas vulneraciones.

4

El fortalecimiento de los órganos jurisdiccionales especializados, el desarrollo de campañas de sensibilización y la implementación de mecanismos de protección robustos, constituyen pasos esenciales para garantizar el acceso real y efectivo a la justicia laboral.

5

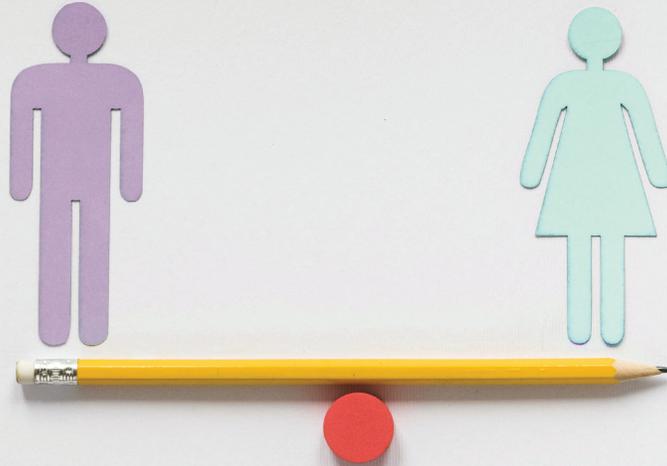
Solo a través de un enfoque holístico y multisectorial, en el que se articulen esfuerzos institucionales, será posible crear un entorno donde los derechos laborales de las juventudes sean respetados y protegidos de manera sostenible y equitativa.

6

Las instituciones del Estado, en su calidad de garantes de los derechos fundamentales, tienen el deber ineludible de orientar sus esfuerzos hacia el fortalecimiento de los mecanismos de protección que permitan un acceso pleno a la justicia laboral.

7

Es preciso que los órganos competentes actúen de manera proactiva, coordinada y eficiente, asegurando que los canales de denuncia sean accesibles, confidenciales y rápidos; que los programas de capacitación en derechos laborales sean integrales y continuos; y que el acceso a la justicia sea garantizado sin distinciones de condición social, económica o geográfica.



4.2 Recomendaciones

Se torna indispensable crear campañas de sensibilización sobre derechos laborales para las juventudes. El desconocimiento de los derechos laborales constituye una de las principales barreras que impiden a la población joven acceder de manera efectiva a la justicia laboral. Para enfrentar esta problemática, resulta significativo que las autoridades estatales adopten un enfoque proactivo y estratégico, a través del diseño e implementación de campañas de sensibilización.

1

Mejora de los mecanismos de denuncia. Para garantizar que el derecho de acceso a la justicia sea verdaderamente efectivo, no es suficiente contar con marcos normativos adecuados; es imprescindible que existan mecanismos de denuncia que sean accesibles, seguros y eficientes.

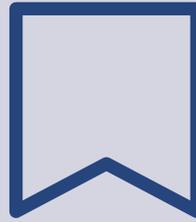
2

Implementar programas de capacitación continua. Los programas de formación deben ser diseñados para educar y empoderar a las y los jóvenes, sobre las normativas laborales vigentes, los derechos y obligaciones que estas conllevan, y los mecanismos disponibles para ejercer esos derechos de cara a un conflicto laboral.

3

Fortalecimiento de los órganos jurisdiccionales especializados. El acceso efectivo a la justicia laboral no puede lograrse sin un sistema judicial laboral fuerte, eficiente y especializado. Es indispensable que el Estado salvadoreño fortalezca los tribunales de lo laboral, mediante la asignación de recursos humanos y tecnológicos. La creación de nuevos tribunales laborales especializados, especialmente en regiones donde la demanda de justicia laboral es alta, es esencial para reducir la congestión de los casos y garantizar resoluciones expeditas, atendiendo a las necesidades de las personas trabajadoras.

4



5

Referencias Bibliográficas

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), Informe Anual de Inspecciones Laborales, 2022.

Vásquez López (2013) Constitución Leyes Civiles y de Familia. 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)

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Informe sobre Juventud y Empleo en El Salvador 2023.

Organización Internacional del Trabajo, Panorama Laboral para América Latina y El Caribe, 2023.

Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES), Estudio sobre la Eficiencia del Sistema de Justicia Laboral en El Salvador, 2021.

ORMUSA (2024). Mujer y mercado laboral. 2023

ORMUSA (2022) El Salvador. Violencia sexual contra las mujeres en el mundo del trabajo.

sspas | Servicio
Social
Pasionista

sspas | Servicio
Social
Pasionista

Búscanos en:

