

Investigación **2024**

“Factores que Inciden en la
Cultura de la No Denuncia
de Vulneraciones a Derechos
Laborales en Mujeres Jóvenes”

San Salvador, El Salvador

Director General
Carlos San Martín

Redacción

Equipo consultor
Fundación Vida Plena El Salvador

Revisión

Directora del Programa de Formación y Empleo
Karla Elizabeth Guidos

Especialista de género del Programa de Formación y Empleo
Ana Ruth Rodríguez

Consultores

Diseño y Diagramación
Alexandrev García

Fecha de Publicación
Octubre 2024

La elaboración de esta investigación se ha realizado gracias al apoyo del Ayuntamiento de Barcelona y Solidaridad para la Transformación Social- REDS a través del Área de Derechos Laborales del Programa de Formación y Empleo del Servicio Social Pasionista (SSPAS).



sspas | Servicio
Social
Pasionista

Contenido

Presentación	7
1 Introducción	8
2 Marco normativo	9
2.1 Marco Normativo de acceso a la Justicia Laboral	9
2.2 Contexto sobre el acceso a la Justicia Laboral en El Salvador	10
3 Marco Metodológico	12
3.1 Diseño Metodológico	12
3.2 Procedimiento	13
3.3 Caracterización de la población	15
4 Hallazgos Encontrados	21
4.1 Acceso a la igualdad en el ámbito laboral	21
4.2 Acceso a la justicia laboral	27
4.3 Factores que limitan la capacidad de exigibilidad de justicia	29
5 Conclusiones y Recomendaciones	44
5.1 Conclusiones	44
5.2 Recomendaciones	47
6 Referencias bibliográficas	50

Índice de tablas

Tabla No 1	Derecho, criterios de medición y técnica y/o instrumento utilizados para la investigación	13
Tabla No 2	Condición de discapacidad de las participantes	19
Tabla No 3	Situación laboral de las participantes	19
Tabla No 4	Uso de mecanismos para abordar vulneraciones en el lugar de trabajo y su valoración ante elj servicio recibido	28
Tabla No 5	Conocimiento de marco normativos nacionales en materia de igualdad y percepción sobre la protección que ofrecen a la persona trabajadora	36

Índice de gráficas

Gráfica No 1	Participación de mujeres jóvenes de acuerdo a su edad	18
Gráfica No 2	Trato desigual o discriminatorio en el lugar de trabajo	22
Gráfica No 3	Vulneración a derechos laborales en su lugar de trabajo	22
Gráfica No 4	Situación de vulneración experimentada	23
Gráfica No 5	Formas en cómo se manejó la situación de vulneración a los derechos laborales	25
Gráfica No 6	Valoración en relación a la igualdad de género y acceso a la justicia laboral	26
Gráfica No 7	Conocimiento y Percepción de los Mecanismos de Justicia	27
Gráfica No 8	¿Qué tan accesibles considera estos mecanismos para las mujeres trabajadoras?	29
Gráfica No 9	Desafíos que enfrentaron al intentar acceder a recursos al exigir protección frente a vulneraciones	31
Gráfica No 10	Barreras encontradas al exigir la Justicia Laboral	33
Gráfica No 11	Barreras que influyen en la desigualdad de género al momento del acceso	34
Gráfica No 12	Experiencias al hacer uso del sistema nacional de protección ante un conflicto laboral	37
Gráfica No 13	Ruta que siguió la consultante ante un conflicto laboral	38
Gráfica No 14	Satisfacción ante el proceso judicial y su resolución	39
Gráfica No 15	Cambios en los marcos normativos para mejorar el acceso a la justicia laboral	40
Gráfica No 16	Otros aspectos a mejorar en la accesibilidad a la justicia laboral	41

Siglas

AFP	Sistema de Pensiones, Administradora de Fondo de Pensiones
BCR	Banco Central de Reserva
EHPM	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples
ISSS	Instituto Salvadoreño del Seguro Social
LAS MÉLIDAS	Asociación Movimiento de Mujeres Mélida Anaya Montes
LEIV	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia
LGBTQIA+	Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero, Intersexual, Queer/cuestionando, Asexual y más
LIE	Ley de Igualdad de Oportunidades, Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
NNA	Niños, Niñas y Adolescentes
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ORMUSA	Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz
OSC	Organización de Sociedad Civil
PDDH	Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos
PEA	Población Económicamente Activa
PGR	Procuraduría General de la República
SITRABORDO	Sindicato de Trabajadoras de Bordado a Domicilio
SSPAS	Servicio Social Pasionista

Conceptos claves de la investigación

Acoso laboral

La OIT define el acoso laboral como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetido o persistente, por lo que, en lugar de trabajo, o en conexión con el trabajo, una o un grupo de personas, tiene a una víctima a la cual humilla, ofende o amedrenta. (2000).

Acoso sexual

Es la intimidación o acoso de naturaleza sexual o violación, promesas no deseadas o inapropiadas a cambio de favores sexuales. En su mayoría de contextos jurídicos modernos el acoso sexual es ilegal. Puede adoptar una variedad de formas, incluye la violencia física como las formas más sutiles de violencia como la coacción. (Wikipedia)

Brecha de género

Es una medida que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Refleja la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales culturales y políticos, entre otros. (CEPAL, 2017)

Cultura de la denuncia

Se refiere a la importancia de que en el ambiente y/o contexto se busque promover la "Transparencia y responsabilidad" para evitar y modificar comportamientos inapropiados, Para el logro de este tipo de cultura es fundamental proporcionar un entorno seguro para quienes decidan denunciar, sobre todo en entornos laborales. La educación y la concientización son herramientas fundamentales para fomentar la cultura de la denuncia efectiva. (Gallardo Méndez, Miguel Ángel)

Derechos Laborales

El conjunto de facultades y atribuciones que tiene una persona que presta sus servicios personales, en una relación de trabajo con otra persona, y que aseguran las condiciones necesarias para un adecuado desarrollo material y espiritual de quién presta sus servicios. (Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado, El Salvador, 2013)

Discriminación de la mujer

Denota toda distinción o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente del estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (UNFPA, 2006)

Equidad y la Igualdad de género

Son nociones centrales en las discusiones acerca de la justicia de género, justicia social, la ciudadanía, los derechos humanos y la planificación e intervención para el desarrollo con perspectiva de género. (UNFPA, 2006). La **equidad de género** es el principio que busca garantizar que todas las personas sin importar el género, accedan a las mismas oportunidades y se les reconozcan los mismos derechos. La **igualdad de género** se enfoca en ofrecer las mismas oportunidades a todas las personas, mientras que la equidad reconoce que las personas pueden tener necesidades distintas según su contexto. Por lo tanto, implica llevar a cabo acciones específicas para nivelar las diferencias y asegurar una igualdad real de acceso a derechos y recursos.

Estereotipos de género

Es una visión generalizada o una idea preconcebida sobre los atributos o las características, o los papeles que poseen o deberían poseer o desempeñar las mujeres y los hombres. Un estereotipo de género es perjudicial cuanto limita la capacidad de las mujeres y de los hombres para desarrollar sus capacidades personales, seguir sus carreras profesionales y/o tomar decisiones sobre sus vidas. (ONU)

Acceso a la Justicia Social Laboral

Es un concepto que se desenvuelve bajo la premisa de promover un lugar de trabajo justo a través del desafío de la injusticia y la valoración de la diversidad como premisa a futuro. Se entiende como el derecho de toda persona sin distinción de sexo, raza, edad, identidad sexual, ideológica, política o creencias religiosas, a obtener una respuesta satisfactoria a sus necesidades jurídicas por medio de toda clase de mecanismos eficaces que permitan solucionar un conflicto laboral. (ORMUSA, 2021)

Presentación

El presente estudio muestra un análisis integral de las barreras y factores que influyen en **la cultura de no denuncia de vulneraciones a derechos laborales entre las mujeres jóvenes en El Salvador**. Se pretende visibilizar las desigualdades estructurales, sociales y culturales que limitan el acceso a la justicia laboral, además de ofrecer elementos para soluciones que contribuyan a mejorar las condiciones laborales de este grupo poblacional.

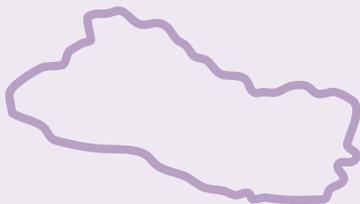
La investigación proporciona evidencia para fomentar la toma de decisiones informadas, **contribuyendo al fortalecimiento de las políticas públicas, la promoción de la equidad de género y la garantía de los derechos laborales de las mujeres jóvenes**. Para alcanzar estos objetivos, la investigación se fundamentó en una metodología mixta que combinó encuestas, grupos focales y entrevistas en profundidad con representantes de organizaciones civiles, sindicales y feministas, lo que permitió una triangulación de la información y garantizó un análisis integral.

Asimismo, se realizó un análisis de los marcos normativos, tanto nacionales como internacionales, como la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), la Ley de Igualdad de Oportunidades (LIE) y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que protegen los derechos laborales desde un enfoque de género. Estas normativas buscan garantizar la igualdad, condiciones laborales justas y mecanismos eficaces de denuncia.

A pesar que el acceso a la justicia laboral es un componente fundamental en la protección de los derechos de las mujeres jóvenes en El Salvador. El marco normativo que regula las relaciones laborales está diseñado para garantizar que las personas trabajadoras puedan recurrir a mecanismos legales o administrativos, cuando se vulneren estos derechos; sin embargo, en la realidad se presentan desafíos que van más allá de los procesos judiciales o administrativos pues de acuerdo a los resultados obtenidos aún se identifican problemas como el acoso laboral y sexual, la discriminación salarial, la informalidad laboral y la falta de protocolos efectivos para la denuncia de abusos. También se resalta la carga de responsabilidades productivas y reproductivas como un factor que incrementa la vulnerabilidad de las mujeres.

Finalmente, agradecemos a las organizaciones participantes, a las trabajadoras que compartieron sus experiencias y a todos los actores que hicieron posible la elaboración de este informe. Este esfuerzo conjunto pretende incidir de manera significativa en la creación de entornos laborales más inclusivos, justos y equitativos para todas.

1



Introducción

El Programa de Formación y Empleo a través del Área de Derechos Laborales consciente de la necesidad de contar con investigaciones que analice el acceso a la justicia laboral como un componente esencial en la protección de los derechos de las mujeres jóvenes en El Salvador realiza, en el año 2024, una investigación situada en El Departamento de San Salvador, precisamente considerando su nueva asignación territorial, establecida en el año 2023 en los municipios de *San Salvador Centro*, *San Salvador Este* y *San Salvador Oeste*. A estos municipios se les determina Área Metropolitana y abarca los distritos de: Ayutuxtepeque, Mejicanos, San Salvador, Cuscatancingo, Ciudad Delgado; Ilopango, San Martín, Soyapango, Tonacatepeque; Apopa, Nejapa, respectivamente.

Explorar la problemática de acceso a la justicia laboral de las jóvenes en el Área Metropolitana de San Salvador es necesario desde un análisis integral con base a cifras y estadísticas, así como las políticas públicas y el mercado laboral, es importante enfatizar que a pesar que en el país se cuenta con un marco normativo, que busca garantizar la resolución justa y equitativa de conflictos laborales, en la práctica, las desigualdades estructurales y las barreras sociales limitan su efectividad. Es por ello que el análisis se enfoca en los desafíos que enfrentan las mujeres trabajadoras jóvenes y diversas, para hacer valer sus derechos, en particular, aquellos relacionados con la discriminación, la violencia laboral y las desigualdades de género, que perpetúan

la precariedad laboral y dificultan el acceso a un empleo decente.

En su estructura, el primer capítulo presenta los Marcos normativos del acceso a justicia laboral; en el segundo capítulo se presenta la metodología de la investigación la cual fue diseñada para analizar las desigualdades relacionadas con **el derecho al acceso a la justicia laboral**, enfocando el mismo en la relación que se tiene al acceso a la denuncia y las afectaciones que las mujeres jóvenes enfrentan en la zona Metropolitana de San Salvador. En el tercer capítulo se presentan los resultados obtenidos de la investigación donde se detallan un análisis de como las mujeres jóvenes en El Salvador enfrentan diversas barreras y obstáculos que limita el acceso a la justicia laboral. Así como, las principales conclusiones y un breve punteo de recomendaciones dirigidas al Estado, organizaciones de mujeres y sociedad civil en general.





2

Marco normativo de acceso a la justicia laboral

2.1 Marco Normativo de acceso a la Justicia Laboral

El marco normativo laboral en El Salvador establece las bases para proteger los derechos de las personas trabajadoras, promover relaciones laborales justas y asegurar condiciones de trabajo dignas. Sin embargo, la efectividad de estos derechos depende en gran medida de los procesos judiciales y administrativos que permiten su defensa. En este sentido, los tribunales laborales y los mecanismos de mediación son esenciales, especialmente para las mujeres jóvenes que se enfrenta a situaciones de vulneraciones u otro tipo de violencia en el ámbito laboral, a continuación, se detallan algunos marcos legales relacionados, al acceso a la justicia laboral para las mujeres jóvenes, a nivel nacional:

La *Constitución de la República*¹, como ley primaria establece en el Art. 38, que toda acción y vínculo laboral estará regulado por el *Código de Trabajo*, con el objeto de armonizar las relaciones entre patronales y trabajadores. En el Art. 49, el Estado deberá realizar labores de arbitraje para la pronta solución de los conflictos laborales, estableciendo juntas que viabilicen la conciliación o la resolución por

intereses. Por su parte, el *Código de Trabajo* establece en el Art. 374, que las personas trabajadoras mayores de 18 años pueden comparecer en juicios laborales, facultándolas para el ejercicio de la denuncia y los procesos que ello implique frente a vulneraciones relacionadas al trabajo.

Uno de los mecanismos de exigibilidad que robustece la denuncia son las dos leyes especiales creadas para la protección y garantía de las mujeres; en la *Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV)*² en el Art. 14 establece los mecanismos de denuncia y atención para las mujeres, detallando cómo deben ser abordadas las denuncias de violencia en el entorno laboral y las responsabilidades de los empleadores en este proceso. Así como describe las obligaciones de las personas empleadoras en el Art. 15 y en el Art. 19 establece las Medidas de protección para las víctimas; incluyendo la posibilidad de medidas provisionales para garantizar su seguridad y bienestar mientras se resuelven los conflictos. Por su parte la *Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE)*, busca promover la igualdad de oportunidades y eliminar la discriminación contra las

1 Asamblea Legislativa de El Salvador (1983). Constitución de la República de El Salvador <https://www.asamblea.gob.sv/leyes-y-decretos/view/3959>

2 Asamblea Legislativa de El Salvador (2011). Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. Recuperado de <http://www.asamblea.gob.sv>

mujeres en todas las áreas de la vida, incluyendo el ámbito laboral.

En la *Ley Crecer Juntos. Para la Protección Integral de la Primera Infancia, Niñez y Adolescencia*³ se establecen mecanismos de vigilancia para el control y supervisión de las normativas relacionadas al Trabajo Infantil y Juvenil (Art. 40), definiendo que serán las autoridades competentes quienes deben realizar las acciones de monitoreo para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales que protegerán a NNA en los entornos laborales. Para ello el Art. 43

determina que la capacitación y educación en derechos laborales y condiciones de trabajo seguras para adolescentes debe realizarse de forma permanente, a fin de garantizar condiciones de bienestar y seguridad para niñez y adolescencia.

Por último, la *Ley Especial de Inclusión de la Personas con Discapacidad*⁴ en el Art. 23 aborda la protección contra la discriminación laboral, estableciendo mecanismos para la denuncia y la resolución de casos, que permitan a las personas con discapacidad tener el acceso a la justicia laboral.

2.2 Contexto sobre el acceso a la justicia laboral en El Salvador

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), promueve el respeto a los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social. En El Salvador, Según la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2023 (EHPM), las cuatro ramas de actividad económica que concentran la mayor parte de la población ocupada son: comercio, hoteles y restaurantes (31.3%), industria manufacturera (14.6%), agricultura y ganadería (14.3%), y construcción (7.9%) (BCR, 2023). Sin embargo, en El Salvador, solo el **16.6%** de los jóvenes (mujeres y hombres) que forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA) poseen un empleo que podría considerarse decente, una proporción inferior al promedio nacional y al de los adultos que es de **21.3%**.

A esta condición se suma el acceso a la educación y a la primera experiencia laboral. Según datos del Ministerio de Educación y la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2023 (EHPM), las tasas de deserción escolar en niveles secundarios son más altas entre

mujeres jóvenes de zonas rurales, lo que limita sus oportunidades de acceder a empleos formales y bien remunerados. Además, los estereotipos de género y la falta de programas de formación técnica orientados a mujeres siguen influyendo en su participación en sectores tradicionalmente mejor remunerados, como la tecnología y la ingeniería, lo que agrava la brecha de género en el ámbito laboral. Así lo confirma Magdalena Avalos, directora de la Fundación Muchas Más: *“Las políticas públicas no logran apoyar de una manera integral para que estas mujeres logren ir o continuar la universidad”*. También evidencia que no se fomenta la participación de las mujeres en carreras no tradicionales, es por ello, que los programamos que se apoyan desde la institución buscan estrategias que involucren a la academia, a la familia de la joven y a las empresas para que se generen las condiciones necesarias para que ellas puedan tener acceso a empleos en condiciones de dignidad: *“La beca apoya a las familias, porque muchas quieren renunciar a los estudios para cubrir necesidades básicas familiares con la empleabilidad (vienen*

3 Asamblea Legislativa de El Salvador (2010). Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (LEPINA). Recuperado de <http://www.asamblea.gob.sv>

4 Asamblea Legislativa de El Salvador. (2021) Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad. Recuperado de <https://conaipd.gob.sv/wp-content/uploads/2021/01/Ley-Especial-de-Inclusi%C3%B3n-de-las-Personas-con-Discapacidad.pdf>

de familias numerosas) y la familia las presionan a conseguir trabajos” (Avalos, 2024). Por su parte LAS MÉLIDAS destacan que hay una descompensación entre lo que piden los trabajos con relación a los pensum desactualizados de la academia y para ellas es difícil mantenerse en los trabajos cuando no tienen todas las herramientas educativas (Gutiérrez, 2024). Por lo que esto también debe considerarse una violencia laboral; ya que no se está dotando a las mujeres jóvenes de todas las habilidades técnicas y profesionales que les permita tener mejores oportunidades; pero también, significa que este tipo de vulnerabilidades a las que se enfrentan no sean reconocidas como violencia laboral, porque se ha naturalizado la condición de desigualdad y, por tanto, las mujeres jóvenes no ven la necesidad de hacer una exigibilidad de cumplimiento de derechos.

Estas desigualdades emergentes en la educación, se recrudecen por otras formas de agresiones que se dan dentro de los espacios laborales, así lo visibiliza el estudio *El Salvador*. Violencia sexual contra las mujeres en el mundo del trabajo de ORMUSA, revela datos alarmantes sobre las condiciones que enfrentan las mujeres. Según el estudio, 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 debido al hostigamiento sexual en el trabajo. También destaca que muchas mujeres desconocen las políticas y mecanismos de protección en sus lugares de trabajo. Solo el 39.6% de las mujeres afirmó que en su lugar de empleo existe un procedimiento para denunciar acoso sexual, y aunque el 38.8% conoce la existencia de políticas contra el acoso, una amplia mayoría no ha presentado denuncias formales. Apenas el 7% de las mujeres que

participaron en el estudio indicaron haber presentado una denuncia ante instituciones estatales (ORMUSA, 2023).

En cuanto a la activación de **mecanismos institucionales para garantizar el acceso a la justicia laboral**, los datos proporcionados a través del acceso a la información pública revelan importantes aspectos sobre la atención brindada a personas jóvenes de 18 a 29 años por despido injustificado. Según el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), en el período de octubre de 2023 a febrero de 2024, se atendieron 1,311 casos a nivel nacional, de los cuales 797 corresponden a hombres y 514 a mujeres⁵ (MTPS, 2024). Asimismo, la Unidad de Defensa de la Persona Trabajadora de la Procuraduría Auxiliar de San Salvador de la Procuraduría General de la República (PGR), reportó que entre febrero y junio de 2024 se brindaron 361 representaciones legales, con 197 casos correspondientes a hombres y 164 a mujeres⁶ (PGR, 2024).

Este análisis muestra una significativa diferencia en los casos de despido injustificado y representación legal, entre hombres y mujeres jóvenes. Aunque los hombres reportaron un mayor número de casos de despido injustificado, la proporción de mujeres atendidas también es considerable. Esta información evidencia la necesidad de profundizar en las razones que podrían influir en estas diferencias, tales como la precariedad laboral, la cual guarda relación con el trabajo informal, los roles de género y las responsabilidades familiares, que pueden afectar la estabilidad laboral de las mujeres jóvenes. Asimismo, la equidad en la respuesta institucional es crucial, ya que ambos grupos enfrentan barreras distintas para acceder a la justicia, y es necesario un enfoque inclusivo que garantice la igualdad de acceso y protección en el ámbito laboral para todas las personas jóvenes, independientemente de su sexo.

5 Solicitud de acceso a la información pública número SI-MTPS-0015-2024.

6 Solicitud de acceso a la información pública número PGR-PEDLPSP-38/2024

3



Marco Metodológico

3.1 Diseño Metodológico

Esta investigación es de tipo **descriptiva** porque se utilizan técnicas desde la Investigación Acción Participativa (IAP) para definir las condiciones estructurales, sociales y culturales por lo que las mujeres no denuncian vulneraciones de derechos laborales, pero también **explicativa**, ya que, analizaremos como dichas razones están sujetas a patrones propios de la cultura machista, perpetuados a través de roles y estereotipos de género, incluso institucionalizadas en la práctica laboral de mujeres y hombres.

La Investigación tiene un enfoque **cualitativo** y **cuantitativo**; lo que ha permitido analizar las desigualdades relacionadas con el derecho al acceso a la justicia laboral, enfocando el mismo en la relación que tiene el acceso a la denuncia y las afectaciones que las mujeres jóvenes enfrentan con este hecho en la zona Metropolitana de San Salvador. Desde el enfoque cuantitativo, *incluyó el levantamiento de encuestas en línea y presenciales*, que alcanzó a 150 participantes, complementa la recolección de datos, proporcionando información sobre la conciencia de los derechos laborales y los mecanismos de denuncia disponibles. Y desde lo cualitativo se realizó un análisis documental, a través de la *realización de entrevistas a especialistas* en derechos laborales, *obtención de información por medio de grupos focales* con mujeres jóvenes para explorar sus

percepciones y experiencias en un ambiente de confianza. Además, se llevaron a cabo *entrevistas de profundidad* para capturar relatos directos que reflejan la realidad de las afectadas.

La metodología cuantitativa fue esencial para medir la magnitud de la problemática que permitió identificar los patrones de mayor vulneración a derechos laborales de las mujeres jóvenes, el porcentaje de mujeres jóvenes que conocen las instituciones e instancias a las cuales pueden acudir en caso de controversias, ya sea administrativas o jurisdiccionales. Se combinó técnicas como: uso de encuestas, grupos focales y entrevistas en profundidad con representantes de organizaciones civiles, sindicales y feministas, lo que permitió una triangulación de la información y garantizó un análisis integral.

Es importante mencionar que las técnicas de investigación utilizadas se seleccionaron para la exploración de dos derechos priorizados en la investigación: El acceso a la igualdad en el ámbito laboral y El acceso a la justicia laboral, así como se definieron criterios de medición de cada uno de estos derechos, a continuación, se presentan los derechos que guiaron la investigación y sus respectivos criterios de medición.

Tabla No. 1 Derecho, criterios de medición y técnica y/o instrumento utilizados para la investigación

Derecho	Criterios de medición	Técnica/instrumento
Acceso a la igualdad en el ámbito laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Trato desigual o discriminatorio en el lugar de trabajo. • Vulneración a derechos laborales en su lugar de trabajo. • Situación de vulneración experimentada • Formas en cómo se maneja la situación de vulneración a los derechos laborales • Valoración en relación a la igualdad de género y acceso a la justicia laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta en línea. • Entrevista a profundidad. • Grupo focal.
Acceso a la justicia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento y percepción de mecanismos de justicia laboral • Factores que limitan la capacidad de exigibilidad de justicia. • Experiencias al hacer uso del sistema nacional de protección ante un conflicto laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta en línea. • Entrevista a profundidad. • Grupo focal.

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

Cabe mencionar que en el marco de la investigación se procedió al envío de notas formales solicitando entrevistas con personal de diversas instituciones del Estado, como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), Procuraduría Especializada de Derechos Laborales de la Procuraduría General de la República, (PGR) y Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH). El objetivo de estas entrevistas era

obtener información directa y detallada sobre las políticas, procedimientos y acciones implementadas por dichas entidades para abordar las barreras que enfrentan las mujeres al acceder a la justicia laboral. Las notas destacan la importancia de la colaboración institucional para el análisis integral de las problemáticas detectadas. **Al finalizar la investigación no se obtuvo ninguna respuesta oficial.**

3.2 Procedimiento

Para el levantamiento de la información en el estudio sobre acceso a la justicia laboral, se llevaron a cabo diversas estrategias con el fin de obtener una comprensión más amplia de las barreras estructurales que enfrentan las mujeres jóvenes en la zona Metropolitana de San Salvador. Se diseñó y aplicó una **encuesta en línea**, se realizó un cálculo muestral utilizando

la población de mujeres jóvenes en el departamento de San Salvador, que se estima en 263,833 personas (BCR, 2023). Con esta información y un método en línea de Survey Monkey, se lograron recopilar 150 encuestas durante el periodo establecido para el levantamiento de información.

El proceso de levantamiento de la información en el aspecto cuantitativo, implicó la realización de **entrevistas a profundidad** a nueve especialistas de diversas organizaciones de la sociedad civil, con experiencia en atención a mujeres que enfrentan vulneración a derechos laborales, quienes ofrecieron sus vivencias y conocimientos sobre las principales barreras del sistema. También se llevaron a cabo siete entrevistas con mujeres jóvenes, lo que permitió

explorar sus experiencias personales y desafíos en el ámbito laboral.

Además, se organizó un **grupo focal** con ocho mujeres jóvenes para fomentar una discusión participativa y generar un análisis colectivo de los obstáculos que enfrentan al acceder a la justicia laboral. Finalmente, se distribuyeron 150 encuestas, tanto en línea como de forma presencial, con el objetivo de medir la

Crterios y procedimientos de selección de mujeres jóvenes participantes

01 Contacto inicial

A través de grupos focales, encuestas por redes sociales del SSPAS y levantamiento de información en espacios públicos.

02 Verificación de criterios

- Empleadas de distintos sectores (comercio, servicios, manufactura, etc.).
- Mujeres que han sido despedidas recientemente o en el pasado.
- Mujeres en búsqueda activa de empleo.



magnitud de la problemática y recopilar datos sobre el conocimiento que tienen las mujeres jóvenes de sus

derechos laborales y las instituciones a las que pueden acudir en caso de vulneración.

3.3 Caracterización de la población

Los criterios de selección de las personas a participar en el levantamiento de información, específicamente

son mujeres jóvenes, definiéndose los siguientes criterios:

03 Consentimiento informado

Verificar que las participantes otorgan permisos de divulgación de la información manteniendo su anonimato.

Perfil de las participantes

1. Mujeres jóvenes (18-29)

Residentes en el Área Metropolitana de San Salvador.

2. Contexto laboral

Diversidad en términos de empleo: empleadas, desempleadas, en busca de empleo.

3. Diversidad de contexto personal y social

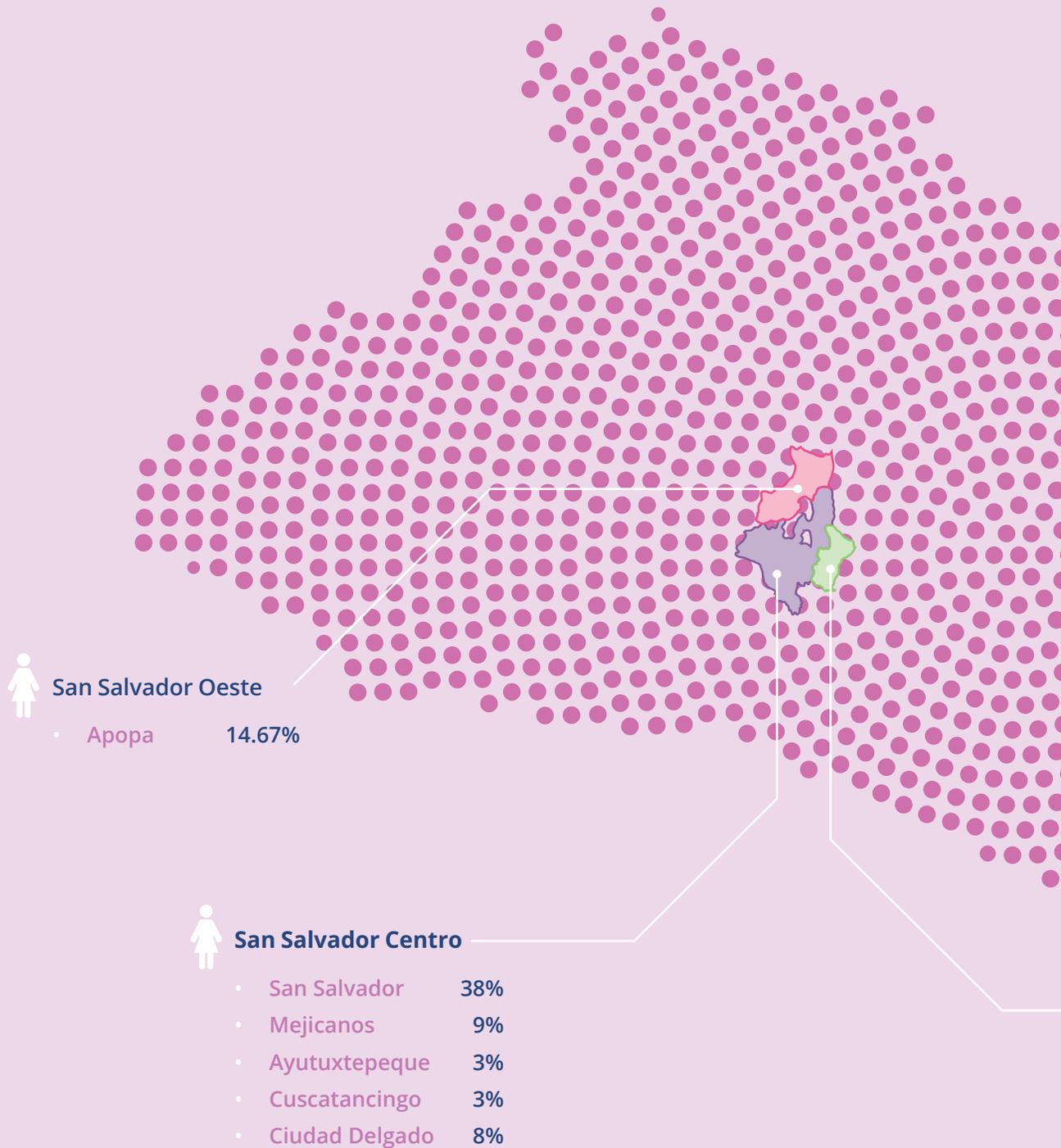
- Personas con discapacidad.
- Población indígena.
- Población LGTBQ+
- Otros grupos minoritarios relevantes.

4. Participantes vinculadas SSPAS y a otras organizaciones con trabajo de juventudes

Mujeres jóvenes activas y que han participado en proyectos y programas.



Participación por distrito



De acuerdo con los datos demográficos, la distribución de las 150 mujeres que contestaron la encuesta, según el distrito de residencia se registró que el 60.67% corresponde a San Salvador Centro, el 24.67% a San Salvador Este (y solo el 14.67% a San Salvador Oeste (Apopa). Siendo las que tienen más representatividad, las residentes en el epicentro de la ciudad capital del país.

Con relación al orden de distritos, se puede apreciar que la participación ha sido principalmente en San Salvador, con un (38%), Apopa (14.67%), Soyapango (11%), Mejicanos (9%) y Ciudad Delgado (8%). Siendo los distritos de San Salvador y de Soyapango donde las dinámicas laborales están más marcadas por tener zonas industriales, centros financieros y contar con mayor número de centros comerciales, donde la PEA joven se caracteriza por una oferta laboral que no siempre cumple con criterios para el empleo decente (SSPAS, 2023).

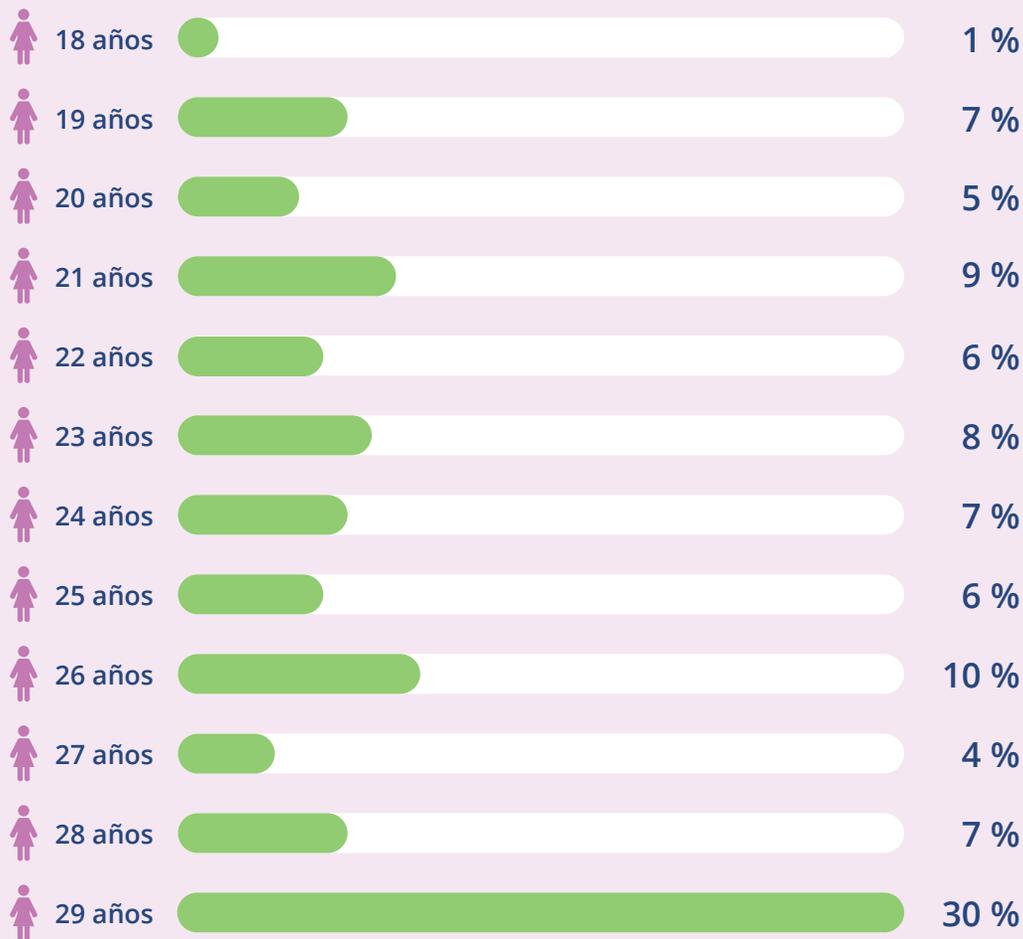


San Salvador Este

- Tonacatepeque 4%
- San Martín 3%
- Soyapango 11%
- Ilopango 6.67%

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

Gráfica No. 1 Participación de mujeres jóvenes de acuerdo a su edad



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

Puede apreciarse en el gráfico que la mayor participación ha sido de mujeres de 29 años (30%), seguido por mujeres de 26 (10%) y 21 (9%) años respectivamente.

Abordando el aspecto de **participación por identidad de género**, un 97% de mujeres se determinan como cis género, un 2% de mujeres trans y 1% de personas no binarias. Por lo que la experiencia obtenida en el resto de los ítems permitirá entender mejor las brechas que existen en el acceso a la justicia laboral hacia cada grupo poblacional.

La participación étnica se refleja en tres grandes grupos, sin embargo las participantes en su mayoría no identifican ser parte de una etnia en particular (91%), lo cierto es que la mayoría de la población salvadoreña es mestiza (BCR, 2023), seguida por el reconocimiento de ser una mujer indígena (5%) o pertenecer a una población afrodescendiente (4%); para efectos del estudio era importante encontrar si estas identidades son un factor determinante al momento de acceder al empleo decente y a la justicia laboral.

Tabla No. 2 Condición de discapacidad de las participantes

Participación por discapacidad		
Criterio	Cantidad	Porcentaje de participación
No tengo	126	84%
Visual	18	12%
Neurodivergente	2	4.7%
Motriz	1	0.7%
Auditiva	1	0.7%

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

Aunque el 84% menciona no tener alguna discapacidad, un 12% señala tener una discapacidad visual, solo el 3% menciona una discapacidad neurodivergente, un 1% tener discapacidad auditiva y un 1% tener discapacidad motriz; factor importante para ver el cumplimiento de los marcos normativos que garantizan

una cuota de personas con discapacidad en los espacios laborales y la obligatoriedad de las empresas para generar las condiciones de accesibilidad al empleo y condiciones dignas para el desarrollo del trabajo y el crecimiento profesional.

Tabla No. 3 Situación laboral de las participantes

Participación por ocupación		
Distrito San Salvador Centro	Cantidad	Porcentaje de participación
Empleada formal del sector privado	84	57%
Empleada informal	39	28%
Estudiante	14	9%
Desempleada	4	3%
Empleada sector público	3	2%
Otro	6	4%

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

Sobre la situación laboral actual al momento de responder la encuesta, el 57% de las mujeres que participan en la investigación señalaron estar empleadas de manera formal en el sector privado, el 28% se situó en

el trabajo informal, el 9% se encuentra estudiando; el 3% mencionó estar desempleada, mientras que un 2% está dentro del sector público y solo un 4% no quiso identificar a qué se dedica actualmente.

A partir de los datos recabados se evidencia que a pesar que el mayor porcentaje de mujeres jóvenes destacan estar en empleos formales, el segundo porcentaje con mayor puntuación son los empleos informales, esta situación las pone en desventaja pues se enfrenta a las condiciones precarias generando condiciones laborales poco estables, con jornadas largas, sin horarios definidos, y sin un entorno de trabajo seguro.

Otro dato que es relevante mencionar es el poco porcentaje de mujeres que se encuentran estudiando y con ello es importante evidenciar que, en El Salvador, **las experiencias educativas están estrechamente vinculadas con la igualdad en el ámbito laboral**, ya que la educación es un factor clave para el acceso a oportunidades de empleo digno. Sin embargo, la falta de acceso equitativo a la educación, especialmente para mujeres jóvenes y grupos vulnerables, sigue siendo un desafío que perpetúa la desigualdad en el mercado laboral. Según datos del Ministerio de Educación y la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2023 (EHPM), las tasas de deserción escolar en niveles secundarios son más altas entre mujeres jóvenes de zonas rurales, lo que limita sus oportunidades de acceder a empleos formales y bien remunerados.

Se logran analizar aspectos que entrecruzan la edad, la identidad de género y los rasgos étnicos que caracterizan a la mujer joven;

reforzando los estereotipos, remarcando la explotación laboral, con falta de prestaciones, irrespeto del horario laboral, sobrecarga de asignaciones o multiplicidad de funciones y que conducen a la aceptación de salarios precarizados o que no corresponden a la carga laboral asignada. Incluso enfrentarse a situaciones donde el acoso laboral y sexual está naturalizado y aceptado por la entidad patronal, como lo manifiestan dos de los testimonios recogidos durante el estudio:

“A los 19 años, inicié mi primer empleo en un despacho contable, como auxiliar, donde rápidamente me asignaron tareas adicionales. Aunque me prometieron un salario de \$400.00 USD, el monto que recibía era inferior y no reflejaba el esfuerzo que implicaban mis múltiples responsabilidades, lo que me llevó a renunciar” (PGF 4, 2024).

“Siendo la mayoría de las empleadas mujeres, en esta empresa dedicada al rubro de ferretería, no dejaban que hiciéramos bien nuestro trabajo; Debido a que los clientes, en su mayoría eran hombres, hacían comentarios como: “no sabe de ferretería”, “le voy a ayudar a agarrar estas cosas”, “se va a lastimar sus manos”, “usted no sabe cuáles son las medidas o cuáles son las que quiero”; en múltiples ocasiones sobrepasando la confianza, se querían meter a lugares que solo podían entrar personas empleadas; pero, la jefatura nos decía que el cliente tiene la razón y nos indicaba qué “hacer mala cara” a los clientes estaba mal” (E6, 2024).





4

Hallazgos encontrados

A continuación, se describen los hallazgos encontrados, en los derechos laborales definidos para la investigación, es decir, el derecho al acceso a la igualdad en el ámbito

laboral, el derecho de acceso a la justicia laboral, a través de su respectivo criterio de medición.

4.1 Acceso a la igualdad en el ámbito laboral

Los testimonios recogidos en las entrevistas a profundidad revelan situaciones de injusticia laboral, donde las horas extras no pagadas son una práctica recurrente. El lenguaje utilizado por las personas empleadoras es ambiguo y engañoso en relación a tiempos, salarios, condiciones y prestaciones; en algunos casos, las mujeres jóvenes describieron empleos denominados “de medio tiempo”, cuando en realidad las trabajadoras están comprometidas a jornadas completas. Además, se manifestó la desigualdad salarial entre mujeres y hombres, donde los hombres reciben mejores salarios por realizar tareas similares o incluso menos exigentes.

“En el trabajo anterior la diferencia de salarios era evidente en hombres, a pesar que se realizaban las mismas funciones, las mujeres que estábamos en el mismo departamento teníamos un salario inferior; aun cuando se consulta esta situación, no brindaron una solución que garantizará la igualdad de condiciones” (E8, 2024).

Los aportes brindados por las mujeres jóvenes participantes de los grupos focales también evidenciaron

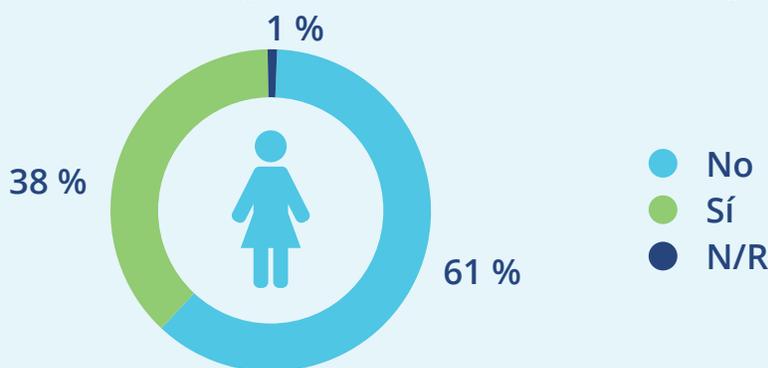
que las mujeres con discapacidad enfrentan una doble discriminación en el ámbito laboral, no solo por su condición de ser mujer, sino también por su condición física o mental, lo que las coloca en una posición de mayor vulnerabilidad respecto a la violencia laboral. Esta intersección de opresiones se traduce en barreras tanto visibles como invisibles: desde la falta de accesibilidad en los espacios de trabajo hasta la asignación de tareas que no toman en cuenta sus capacidades o limitaciones. En muchos casos, las mujeres con discapacidad son subestimadas, percibidas como menos competentes o dependientes, lo que refuerza su exclusión de roles de mayor responsabilidad o que impliquen toma de decisiones.

Esto no solo limita su desarrollo profesional, sino que también las expone a situaciones de explotación y abuso. Además, los estereotipos asociados con la discapacidad refuerzan actitudes maternalistas y paternalistas hacia estas mujeres, donde su valor se minimiza y sus necesidades laborales son vistas como una carga. En algunos casos, se les asignan tareas menos valoradas o que no corresponden con sus habilidades, lo que contribuye a la invisibilización de su

potencial y les niega las mismas oportunidades de crecimiento que a sus colegas que no adolecen de discapacidad. Este tipo de discriminación estructural no solo afecta su acceso a empleos dignos, sino que también perpetúa la cultura de exclusión y la falta de reconocimiento de los derechos laborales de las mujeres con discapacidad. Como lo expresa una de las participantes de entrevista a profundidad:

“Tengo una discapacidad motriz moderada en mis extremidades superiores e inferiores producto de una enfermedad. En el lugar donde trabajaba, la jefa, en lugar de valorar mis aspiraciones laborales, constantemente usaba mi discapacidad para minimizarme y manipularme emocionalmente, como no se lo permitía, su reacción era sobrecargarme de tareas fuera de mi cargo y responsabilidad” (E7, 2024).

Gráfica No. 2 Trato desigual o discriminatorio en el lugar de trabajo

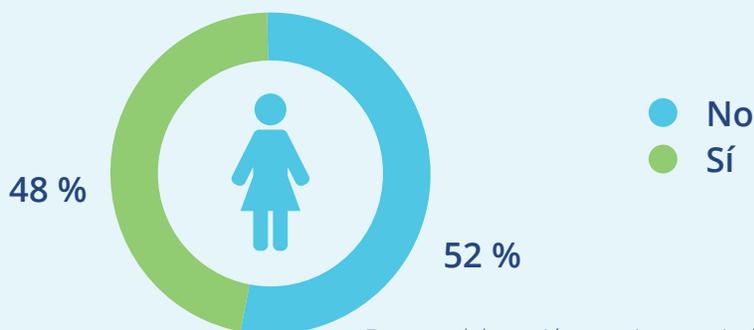


Fuente: elaboración propia a partir de los resultados solicitados

Abordando la situación del **trato desigual o discriminatorio en el lugar de trabajo**, el (61%) de las mujeres afirmaron que no han experimentado situaciones de trato desigual y/o discriminatorio; mientras que un 38% menciona que sí han tenido experiencias y un 1% prefirió no responder a la pregunta. Por lo que esto

también puede traducirse, al tomar en cuenta los datos de los ítems que siguen, como parte de las barreras que impiden el acceso a la justicia. Ya que muchas de ellas no identifican de forma inmediata las desigualdades o las discriminaciones; lo que también dificulta la valoración de hacer una denuncia.

Gráfica No. 3 Vulneración a derechos laborales en su lugar de trabajo

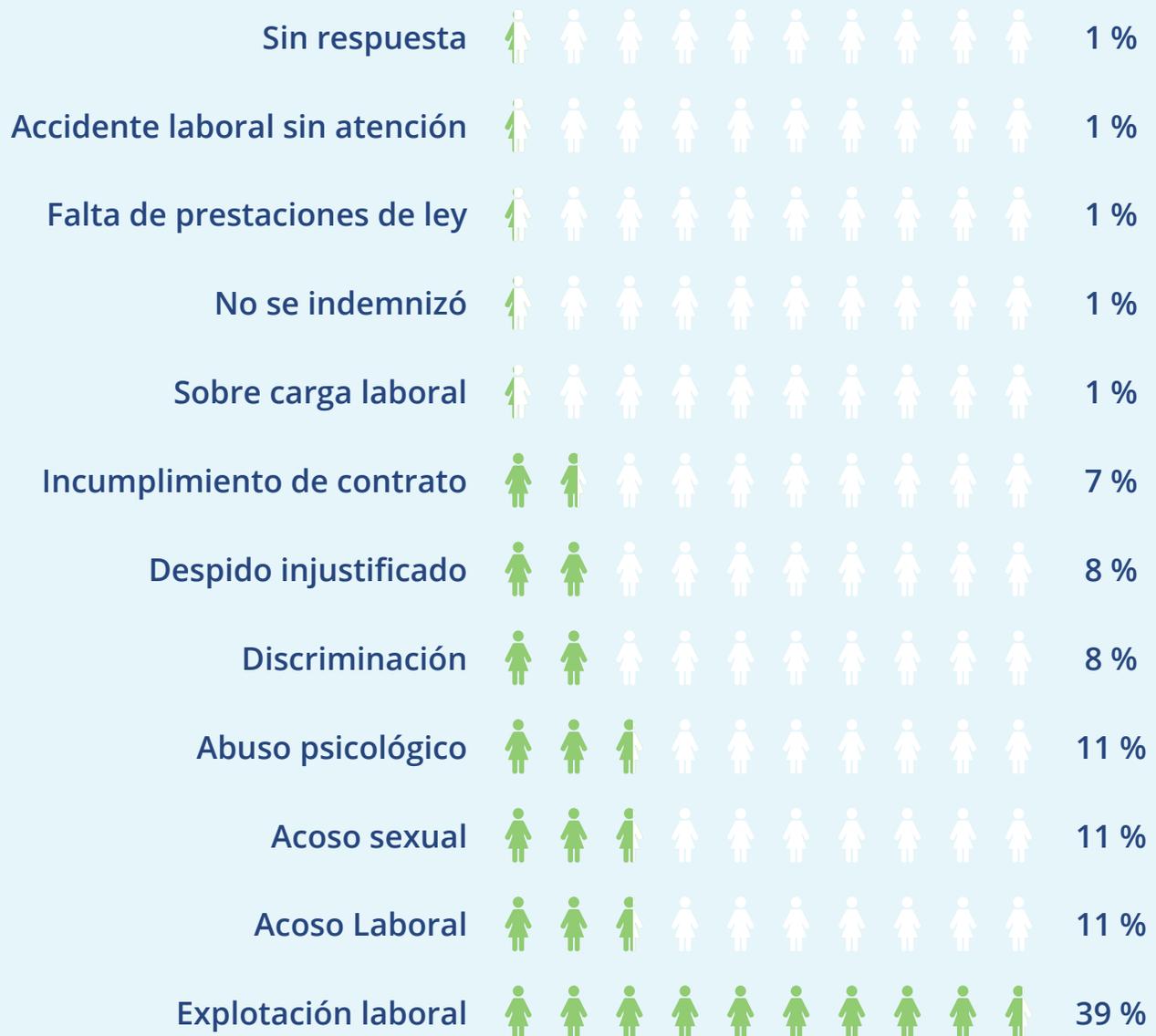


Fuente: elaboración propia a partir de los resultados solicitados

La vulneración a derechos laborales en el lugar de trabajo, fue otra variable que se abordó en la investigación, como resultado se obtuvo que el **48%** de las participantes menciona haber vivido alguna situación que representa **una vulneración a sus derechos laborales**, mientras que el **52%** menciona no haber experimentado una situación de violencia o

discriminación en el ámbito laboral. Sin embargo, se puede apreciar en la gráfica No. 4 que solo el **1%** **no respondió a la situación de vulneración laboral experimentada**; dejando en evidencia, que hay algunas situaciones que no las consideran como vulneración de derechos, pero que si las identifican como discriminaciones y violencias en el ámbito de trabajo.

Gráfica No. 4 Situación de vulneración experimentada



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados solicitados

Podemos apreciar que el **39% de mujeres mencionaron la explotación laboral** como la causa de mayor vulneración, en segundo lugar, se sitúan con un **11% el acoso laboral, acoso sexual y abuso psicológico**; en un tercer lugar con un **8% se señaló la discriminación y el despido injustificado**; en un cuarto lugar se visualizan con un **7% el incumplimiento de contrato** y por último lugar con **1% se idéntica la sobre carga laboral, la no indemnización, falta de presentaciones de ley, accidente laboral sin atención y sin respuestas.**

Estas situaciones, han sido normalizadas en los entornos laborales. Volviéndose prácticas recurrentes que impactan nocivamente en las experiencias que las mujeres jóvenes tienen, principalmente para las que es su primera experiencia laboral. Y por ende al estar normalizadas se convierten en un factor determinante para la no denuncia.

Una de las participantes indicó durante la entrevista a profundidad, que inició su vida laboral a los 19 años, y que en ningún trabajo ha tenido o ha gozado de prestaciones laborales; tampoco tuvo seguro, vacaciones, en ningún lugar le dieron contrato, incluso que algunos empleadores le decían que en 6 meses le darían prestaciones, pero nunca se las dieron (E6, 2023). Así también lo confirma la experta de LAS MÉLIDAS:

“Hay un buen grupo que ya terminaron las carreras en la universidad y han tenido que emprender porque no han encontrado la oportunidad, otras han tenido que adaptarse ante la flexibilidad laboral que solo les ofrecen medio tiempo, no se les hace una contratación formal y se han reducido los tiempos de contratación que limitan el acceso a las prestaciones. Algunas trabajan en Call Center donde no se les dan muchas prestaciones” (Alvarenga, 2024).

Por su parte Carmen Urquilla afirma que muchas veces las mujeres acuden a Ormusa por la asesoría legal, pero una vez ahí reconocen que se han visto afectadas psicológicamente por la experiencia, en la medida que se sigue explorando sobre la situación se van revelando otras formas de violencia, incluida la sexual, donde el tema de la credibilidad de la víctima se pone siempre a juicio por parte de las autoridades:

“Están de acuerdo en reclamar que las despidieron, pero no quieren incluir el tema sexual por no verse expuestas sobre todo a que no les crean, a que las personas se enteren de lo que les pasó, la credibilidad es un elemento clave porque casi siempre se da en entornos donde no hay testigos. Las que se atreven a denunciar es porque hay tocamiento o incluso violación” (Urquilla, 2024).



Gráfica No. 5 Formas en cómo se manejó la situación de vulneración a los derechos laborales



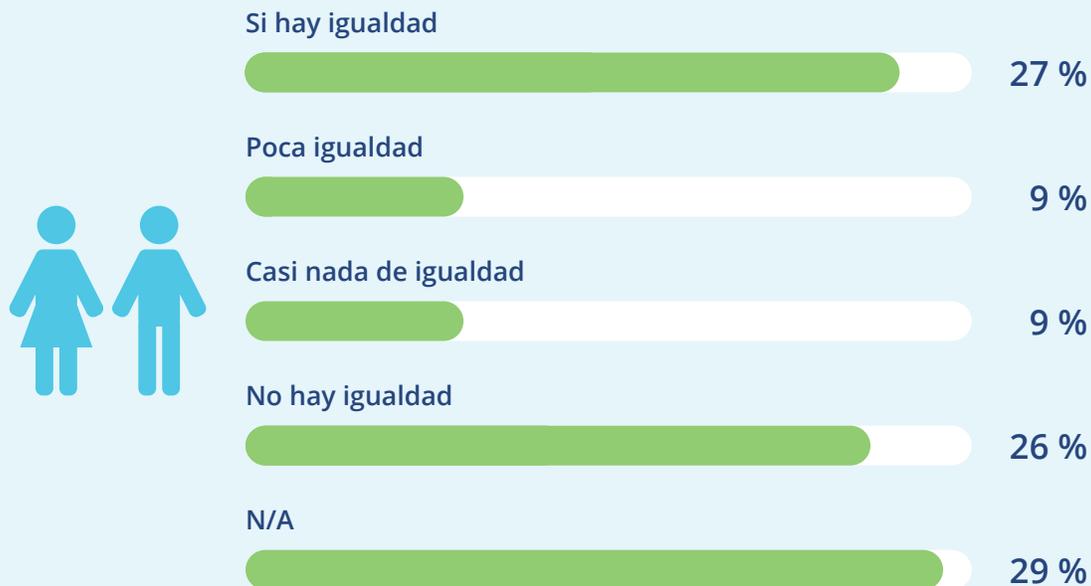
Fuente: elaboración propia a partir de los resultados solicitados

Las mujeres jóvenes encuestadas manifestaron que las formas más frecuentes en las que actúan frente a una situación de vulneración a sus derechos laborales están: **No hacer nada con un 28%, buscar apoyo y no encontrarlo (26%), renunciar y comunicarle la situación a la jefatura inmediata (8%)**. Podemos ver, también, como en menor porcentaje las participantes mencionan haber solicitado **los servicios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social** y otras que documentaron la situación; por lo que podemos deducir que, en comparación a este pequeño grupo, **la mayoría de las participantes actúan frente a una**

situación de vulneración laboral con desconocimiento de los procedimientos, tanto de recursos humanos (en los espacios de trabajo), como de los marcos normativos que las protegen.

Las mujeres jóvenes, además, reconocen que todas las situaciones anteriormente descritas generan entornos de desigualdad de género, no solo en sus áreas de trabajo, sino también en el trato al momento de poner la denuncia y exigir sus derechos, tal como lo muestra la gráfica No. 6.

Gráfica No. 6 Valoración en relación a la igualdad de género y acceso a la justicia laboral



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados solicitados

Las participantes en un 29% se abstuvieron de dar una respuesta, mientras que el 27% considera que hay igualdad en sus espacios laborales, 26% cree que no hay igualdad, un 9% que hay casi nada de igualdad y un 9% que hay poca igualdad. Estos últimos datos nos dan un valor de 44% que reconocen que hace falta igualdad en el entorno de trabajo. Aunado a la falta de igualdad de género se cruzan otras desigualdades y discriminaciones, tal como lo menciona Aida Rosales:

“Los empleadores se aprovechan, las manipulan diciéndoles incluso que son de la familia, pero a la hora de darles un incentivo es de lo que les sobra, no se les da vacaciones, ni aguinaldo” en el caso de las trabajadoras del hogar remuneradas” (Rosales, 2024).

Las mujeres jóvenes entrevistadas también manifiestan que los tratos desiguales entre mujeres y hombres son más evidentes en espacios donde las

mujeres incursionan en tareas no tradicionales o profesiones que “no se consideran femeninas”; tal como lo comenta una de las participantes del grupo focal:

“Obtuve un empleo, donde vendían materia prima para calzado, solo contratan a hombres, me atreví aplicar por la necesidad económica, me dieron el trabajo, pero había muchas limitantes, el equipo no era amigable para mí, sumado a eso sufrí acoso por mis compañeros, por falta de un equipo que cumpliera las condiciones mínimas a los meses desarrollé un dolor de espalda que me impidió seguir laborando” (PGF2, 2024).

Muchas veces las desigualdades de género impactan a las mujeres con sobre cargas de responsabilidades, pero sin que por ello exista un reconocimiento salarial; esto se ve de manifiesto en como dentro de la pirámide organizacional de la empresa se les suman responsabilidades simplemente por considerar

que “sus puestos son para hacer de todo”; por eso el enfoque interseccional es necesario, para poder

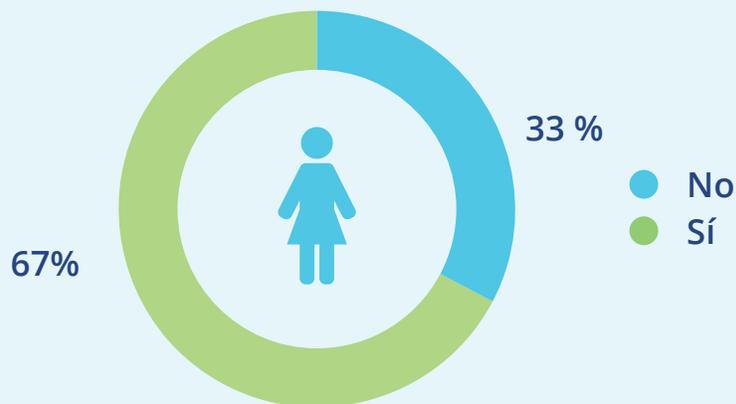
identificar cada tipo de violencia y/o discriminación que vive una mujer en el ámbito laboral.

4.2 Acceso a la justicia laboral

En cuanto a la percepción sobre la efectividad de los mecanismos legales disponibles. El acceso a la justicia laboral, está estrechamente vinculado **al conocimiento sobre organizaciones que brindan socorro jurídico ante vulneración de derechos laborales**. Al analizar esta variable, **el 67% de las jóvenes participantes menciona no conocer organizaciones que brindan socorro jurídico ante casos de vulneración de derechos laborales**, mientras que **el 33% menciona que sí**; esto se suma a los datos presentados en el segmento anterior (gráfica No. 5), donde las jóvenes en su mayoría “no hicieron nada frente a

la vulneración” que experimentaron en sus lugares de trabajo. Pero también, arroja luces sobre las respuestas que vienen en el siguiente cuadro, donde, si bien la mayoría no da una respuesta, y esto en sí mismo es una forma de responder; ya que las participantes han mencionado en los grupos focales y entrevistas a profundidad, que **una de las razones por las cuales no se activan estos mecanismos es por desconocimiento de la existencia de los mismos o porque se ha naturalizado tanto que las instancias no hacen nada para proteger a las trabajadoras y trabajadores**.

Gráfica No. 7 Conocimiento y Percepción de los Mecanismos de Justicia



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados solicitados

Para muchas de las mujeres jóvenes las experiencias laborales se dan sin ningún proceso de inducción, dónde además deben brindar conocimientos sobre los marcos regulatorios, mecanismos internos y políticas de recursos humanos de las empresas a las que se están incorporando; por ello, ante una vulneración

a sus derechos laborales, desconocen sobre las rutas de abordaje, las instancias involucradas y qué otras formas pueden emplear para recibir asesoría y acompañamiento a la denuncia. Para las jóvenes participantes el desconocimiento en materia de derechos es algo que le conviene a la parte empleadora:

Tabla No. 4 Uso de mecanismos para abordar vulneraciones en el lugar de trabajo y su valoración ante el servicio recibido

Uso de mecanismos		Valoración de la experiencia	
Criterio	Porcentaje de participación	Criterio	Porcentaje de participación
N/R – No responde	4%	N/R – No responde	95%
Si	9%	Muy mala	4%
No	86%	Muy buena	1%
		Excelente	1%

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

De izquierda a derecha, podemos observar que las primeras columnas reflejan los datos de la activación de mecanismos para abordar vulneraciones laborales, **teniendo en un 86% que las participantes señalan que no han activado recursos legales para abordar vulneraciones a sus derechos laborales.** En contraste, **un 9% afirma haber recurrido a estos procesos, mientras que un 5% no responde a la pregunta.** En cuanto a la valoración de la experiencia, **el porcentaje que no responde a la pregunta es del 95%, mientras un 4% la califica como mala, un 1% como Muy buena y solo un 1% como Excelente.** Lo cual se suma a los hallazgos de los ítems anteriores, donde las mujeres jóvenes no responden porque la forma en cómo resolvieron la vulneración a sus derechos laborales fue **“no haciendo nada”.** Esta baja utilización de los recursos legales **indica una falta de confianza o conocimiento sobre cómo acceder a estos mecanismos, lo que puede reflejar una barrera significativa para las mujeres jóvenes al intentar reivindicar sus derechos laborales.**

En cuanto a las anomalías en el proceso, muchas de ellas se deben a que el sistema de justicia no está diseñado para proteger a la clase trabajadora, posee una de las legislaciones más obsoletas de la región y **las personas operadoras de justicia no tienen la sensibilización en materia de derechos humanos y género.**

“En la actualidad, El Salvador, es el único país que no tiene un Código Procesal Laboral, ya que el proceso laboral se sigue mediante las reglas plasmadas en el código procesal civil y mercantil; lo que no permite mejorar las inspecciones a los espacios laborales y vemos que por eso no se puntualiza la violencia de género en el espacio laboral. Las personas no sienten confianza en las instituciones de dejar las denuncias anónimas en la página web, en línea telefónica” (Urquilla, 2024).

“El Código de Trabajo actual está diseñado para proteger al empleador y no al empleado. Para ellas toda la burocracia es cansada por la credibilidad, la revictimización y al final terminan dándoles una parte y no lo que corresponde” (Gutiérrez, 2024).

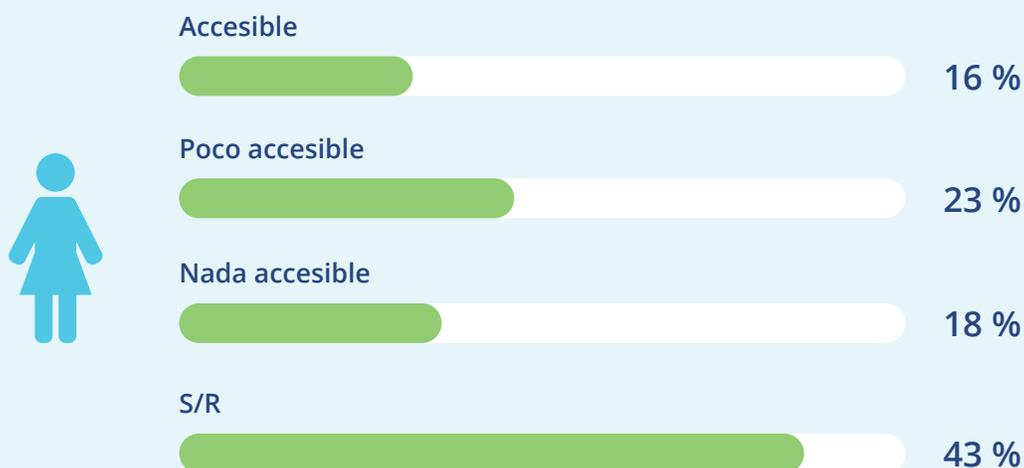
4.3 Factores que limitan la capacidad de exigibilidad de justicia

La **accesibilidad para hacer uso de los mecanismos es una variable que facilita o limitan la capacidad de exigibilidad de justicia**. Entrando en detalle, las razones por las cuales las mujeres jóvenes se sienten desmotivadas para utilizar los procesos de protección frente a las vulneraciones laborales revelan preocupaciones significativas sobre la accesibilidad de estos recursos. Como se puede apreciar en el gráfico No. 8. **¿Qué tan accesibles considera estos mecanismos para las mujeres trabajadoras? el 23% de las participantes indica que estos mecanismos son poco accesibles, mientras que un 18% sostiene que no son accesibles en absoluto.**

Este panorama es preocupante, ya que sugiere que las mujeres jóvenes enfrentan obstáculos significativos

que pueden limitar su capacidad para buscar justicia en caso de vulneraciones laborales. Además, un **43% de las participantes no proporciona respuesta, lo que puede implicar confusión o falta de información sobre los procesos disponibles**. Solo un **16% considera que estos mecanismos son accesibles**, lo que refleja una percepción generalizada sobre los recursos legales existentes. Esta situación evidencia la necesidad de implementar estrategias que mejoren la visibilidad y accesibilidad de los mecanismos de protección, así como campañas de sensibilización que informen a las mujeres jóvenes sobre sus derechos laborales y las opciones que tienen para denunciarlos. Sin este acceso adecuado, se perpetúa la desconfianza y la falta de acción en un contexto donde la equidad y la justicia son esenciales.

Gráfica No. 8 ¿Qué tan accesibles considera estos mecanismos para las mujeres trabajadoras?



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

El análisis de las respuestas revela varios desafíos en cuanto a la accesibilidad de los mecanismos de apoyo para las mujeres trabajadoras que enfrentan vulneraciones de sus derechos laborales, este acceso se

complica cuando la mujer tiene una discapacidad o es parte de una población vulnerable. Un obstáculo recurrente es la falta de información sobre cómo acceder a ellos. Además, el miedo a represalias por parte de los

empleadores es una barrera significativa, lo que genera temor a perder el empleo o enfrentar consecuencias negativas por utilizar estos mecanismos, como lo expresa una de las participantes del grupo focal:

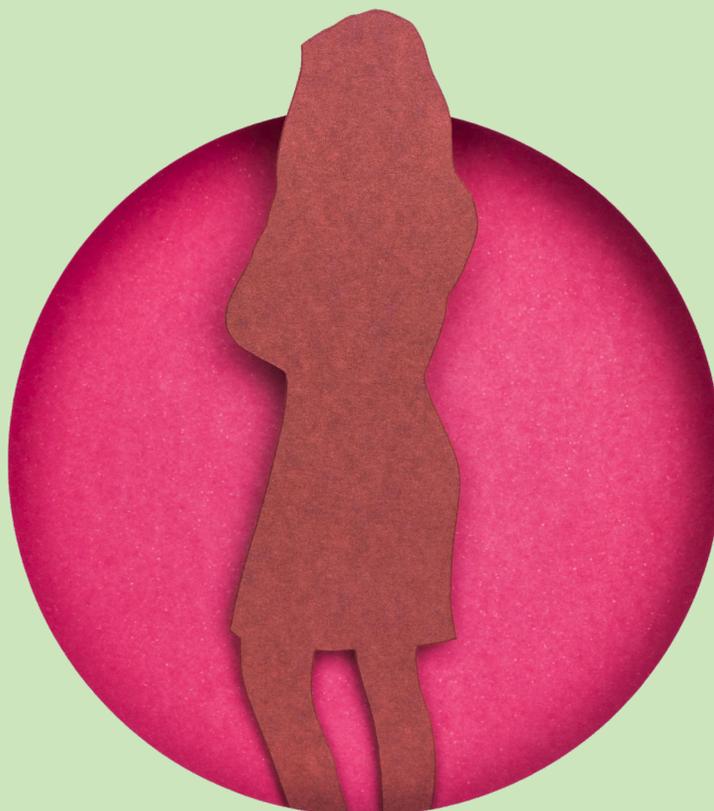
“Al final no fui al MTPS, porque el tipo tenía influencia, mi mamá y otra persona me aconsejó, desistir de ir a poner la denuncia por lo mismo” (PGF&, 2024).

Aunque algunas participantes y entrevistadas reconocen la importancia del acompañamiento sindical, en la mayoría de los casos la falta de accesibilidad viene de las instancias estatales y la falta de voluntad de las autoridades que las representan.

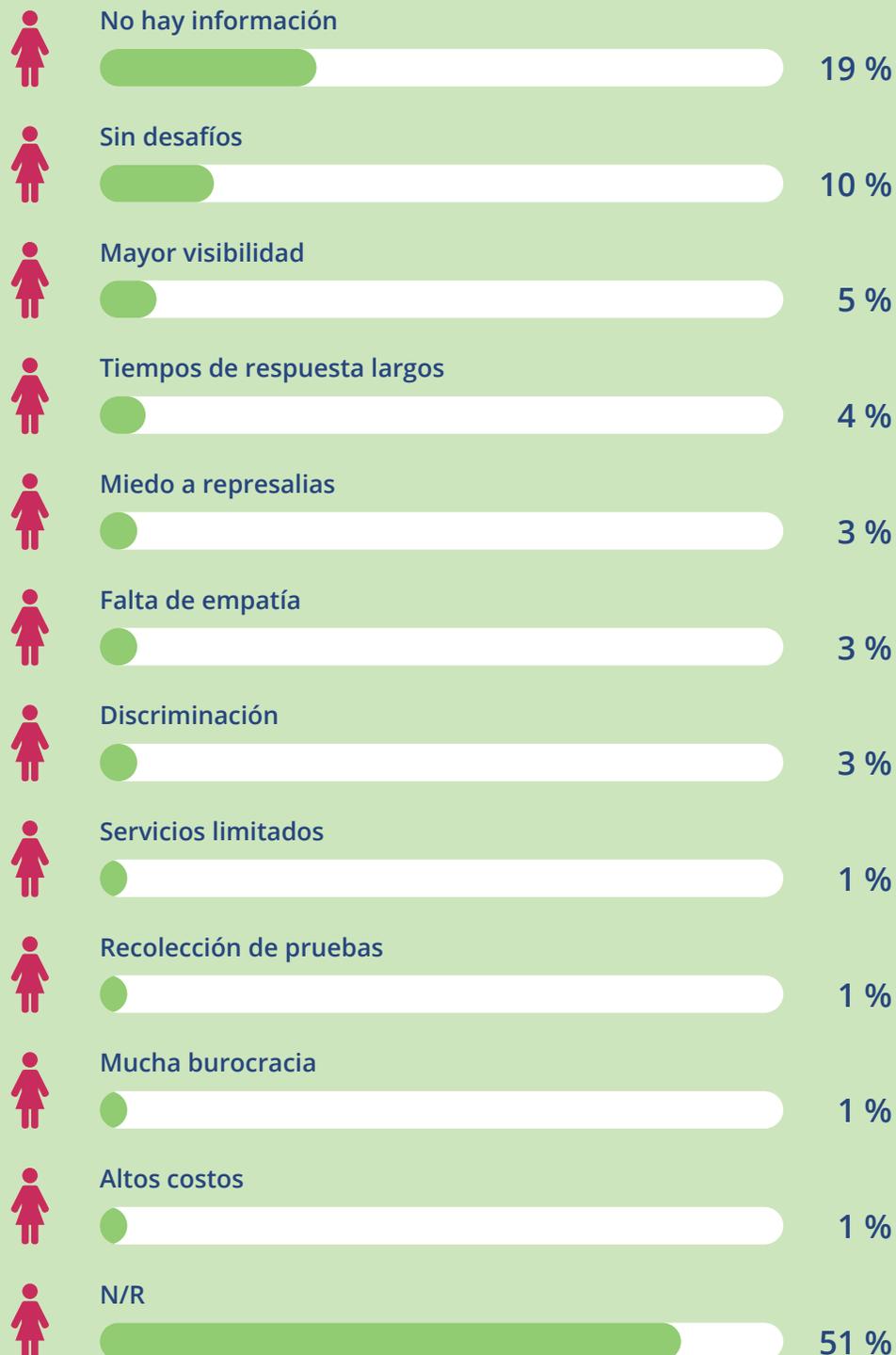
“Con el sindicato se van a dejar cartas al MINTRAB (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, MTPS), nosotros queremos que se ratifique el Convenio 167 de la OIT que exige que se regulen las relaciones laborales a nosotras e incluso las empleadas domésticas. Nunca hemos tenido respuestas” (PGF3, 2024).

“Se han solicitado reuniones con el MINTRAB (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, MTPS), llevar los casos a organizaciones internacionales, llevar cartas a la Asamblea Legislativa. El año pasado tuvimos una reunión con el ministro e hicimos una mesa tripartita, donde estuvieron las empresas, el sindicato y ellos. Se tuvo la reunión y solo se hicieron presentes dos empresas y al final se desligaron” (García, 2024).

La Ingeniera de ORMUSA, Carmen Urquilla, considera que la mayoría de las personas se van al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, MTPS; pero por la experiencia se sabe que incluso esta entidad que es clave en la defensa de los derechos laborales tiene poco conocimiento sobre sus competencias y por tanto, dificulta la labor de orientar a las personas a cómo activar los mecanismos de defensa de derechos. A esto se le suma el hecho que ni el MTPS, ni la Procuraduría General de la República; PGR, realizan acciones de información sobre derechos laborales, pero tampoco promueven el diálogo social (Urquilla, 2024).



Gráfica No. 9 Desafíos que enfrentaron al intentar acceder a recursos al exigir protección frente a vulneraciones



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

En cuanto a las situaciones que enfrentaron al exigir protección frente a vulneraciones las participantes el **51% no dieron respuesta a la interrogante**, como se ha explicado previamente, **esto se debe a que no llegaron a consultar una instancia o no activaron un mecanismo para la denuncia**; el 19% señaló que “no hay información”, un 4% que los “tiempos de espera largos”, en igual proporción del 3% que enfrentaron “miedo a represalias, falta de empatía, y discriminación”; un 10% manifestó no enfrentar desafíos. Y en menor proporción se encontraron servicios limitados, recolección de pruebas, procesos burocráticos y altos costos, los cuales en total suman un 4%.

Una de las razones, que se ha venido observando en los resultados de la investigación, es que las jóvenes **tienen un gran desconocimiento sobre sus derechos laborales** y sobre **los mecanismos para exigibilidad de los mismos**; las pocas que se atreven a activar los mecanismos existentes en los espacios laborales es porque han tenido algún acceso a información o han participado de procesos de sensibilización en materia de derechos; sin embargo, los porcentajes de las mujeres que conocen sus derechos es menor en relación a quienes no.

Las experiencias de discriminación y victimización durante el proceso de asesoramiento son notables. En algunos casos, cuando otras mujeres están a cargo de brindar apoyo, la falta de empatía y la perpetuación de actitudes “machistas” refuerzan la sensación de falta de apoyo y comprensión. Esta dinámica contribuye a la desconfianza en los mecanismos de apoyo disponibles. Aunque algunos consideran que los mecanismos de apoyo son accesibles y útiles, la percepción general es que es necesario mejorar su visibilidad,

especialmente en áreas rurales donde la información sobre estos recursos puede ser escasa.

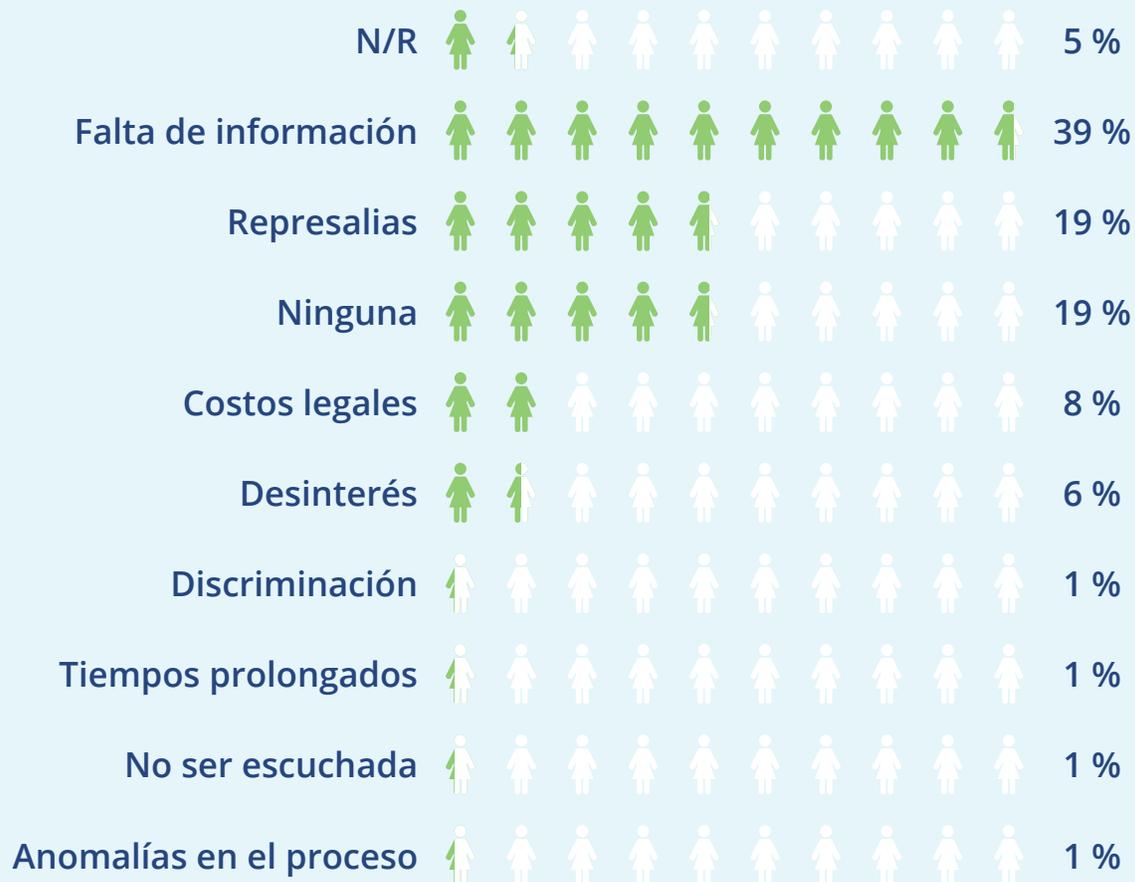
Otro desafío importante radica en la complejidad y lentitud de los procesos burocráticos asociados con la denuncia y resolución de conflictos laborales. La burocracia y los trámites extensos pueden desmotivar a las trabajadoras a iniciar o continuar con sus casos, dado que estos procesos pueden resultar arduos y frustrantes. Como lo describen las participantes del estudio:

“La falta de interés de la persona del lugar para facilitar la información, una la pide y no se la quieren brindar” (E3, 2024)

“Fui al Ministerio de Trabajo, pero la persona encargada me dijo que no podían hacer nada y que el caso debía ser transferido a la Procuraduría. Solo me entregaron una hoja de cálculo. Luego, en la PGR, tardaron dos meses en darme una cita. El dueño no se presentó, solo envió a su abogado. Ni siquiera entramos a la sala de audiencia, el abogado sacó un cheque y le preguntó a mi abogada si lo aceptaba. El monto era mucho menor de lo que merecía por esos dos años. Al final, me vi obligada a aceptar el pago para no seguir esperando” (E6, 2023).

Este testimonio ilustra las barreras sistémicas y personales que enfrentan las mujeres jóvenes y otras personas al buscar justicia en casos de discriminación y violencia en el lugar de trabajo. La falta de un sistema ágil y justo, sumada a la intimidación y la presión durante el proceso, puede llevar a que las víctimas se vean obligadas a aceptar soluciones que no reflejan la magnitud de los daños sufridos.

Gráfica No. 10 Barreras encontradas al exigir la Justicia Laboral

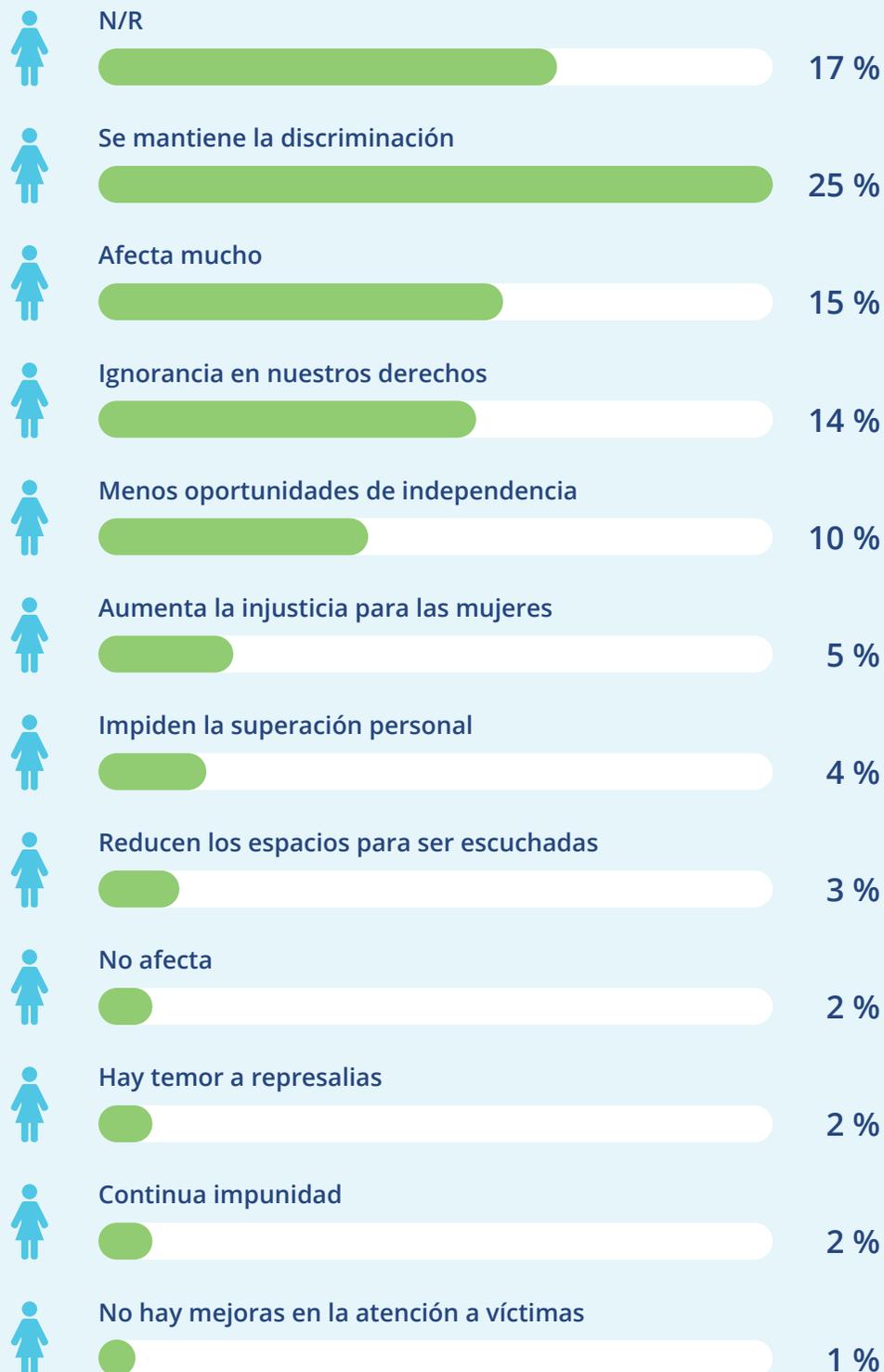


Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

Un 39% de las participantes menciona que una de las principales barreras es la falta de información, el 19% señalaron por represalias, un 8% costos legales y un 6% desinterés; un 1% consideran que son: la discriminación, los tiempos prolongados; él no ser escuchada y anomalías durante el proceso de defensa y acompañamiento. Por otro lado, un 19% considera no haber identificado barreras y un 5% no respondió.

Las principales barreras que enfrentan las participantes son la **falta de información** y el **temor a represalias**. Además, los costos legales y el desinterés son obstáculos importantes para una menor proporción de personas. Estos datos sugieren que **mejorar la información y garantizar la protección contra represalias serían medidas clave para facilitar el acceso a la justicia y mejorar la participación en procesos legales**.

Gráfica No. 11 Barreras que influyen en la desigualdad de género al momento del acceso



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

En cuanto a la relación de las barreras y la relación que guardan con la igualdad de género, las participantes mencionan en un 25% se mantienen las discriminaciones, un 15% aseveró que afecta mucho el hecho que sea una mujer la que denuncia, mientras que un 14% considera que se les ignoran derechos, el 10% consideraron que las mujeres tienen menos oportunidades de independencia económica, el 5% señaló el aumento de la injusticia para las mujeres; el 4% afirmaron que sigue persistiendo la superación personal; el 3% contestaron que se han reducido los espacios para ser escuchadas; entre otros aspectos menos ponderados con un 2% mencionaron el temor a las represalias, la impunidad y la no mejora en la atención a las víctimas. Por otro lado, un 17% no respondió y un 2% que considera que no les afecta el hecho de ser mujeres.

Al sumar las respuestas se puede evidenciar que la mayoría de las participantes de la encuesta **reconocen que el hecho de ser una mujer la que interpone**

la denuncia sobre una vulneración a sus derechos laborales, ya es una barrera para la accesibilidad a la justicia. Teniendo serias consecuencias no solo para ver garantizados sus derechos, sino que se contribuye, con ello, a la impunidad y a la revictimización, en especial de las mujeres jóvenes, perpetuando así la inequidad y la desigualdad de condiciones.

La falta de mecanismos efectivos, la **falta de sensibilización en materia de género en operadores de justicia** y la **falta de actualización a los marcos normativos son un cóctel efectivo para seguir sosteniendo la impunidad ante los casos que llegan de manera formal a ser denunciados.** Por lo que cuando lo hacen y no se obtienen resultados a favor de las víctimas, **la impunidad hace que las afectaciones se conviertan en un efecto dominó hacia otras situaciones que revictimizan mucho más a las mujeres.** Tal y como lo expresan las representantes de organizaciones de la sociedad civil entrevistadas:

“Es una falta de voluntad política para hablar de derechos. La clase trabajadora ha sido la más afectada desde que asumió el poder ejecutivo y legislativo el gobierno actual (2019 - 2023), ha habido el cierre de 5 secretarías, persecución a sindicalistas, recortes y subsidios eliminados; y la clase trabajadora es la más afectada con todas estas políticas” (Urquilla, 2024)

“Tenemos un caso de alguien que hizo la denuncia y nadie más le volvió a dar trabajo por estar haciendo trabajo de defensoría y exigibilidad de derechos” (García, 2024)

Esto va en línea con lo encontrado en los grupos focales y entrevistas, donde las participantes compartían que:

“El Estado debería hacer capacitaciones sobre derechos, hay organizaciones, pero es el Estado el que debe ayudar” (PGF3, 2024)

“las personas que no conocen que existen (leyes). Por ejemplo, cuando les hacen trabajar a las personas horas extras, vacaciones e incapacidades que no se quieren pagar, deben buscar al Estado para informarse” (E3, 2024)

En dichos comentarios, se identifica la necesidad de visibilizar más las leyes y procedimientos disponibles, para que sean accesibles y comprensibles para todas, especialmente para quienes enfrentan vulnerabilidad laboral.

Tabla No. 5 Conocimiento de marco normativos nacionales en materia de igualdad y percepción sobre la protección que ofrecen a la persona trabajadora

Conocimiento		Mecanismos		Percepción de protección	
Criterio	Porcentaje de participación	Criterio	Porcentaje de participación	Criterio	Porcentaje de participación
Si	35%	N/R – No responde	59%	N/R – No responde	33%
No	65%	No conoce	12%	Si	23%
		LEIV	11%	Poco	24%
		LIE	8%	No	20%
	35%	Menciona un derecho	7%		
	35%	Ley contra la Violencia Intrafamiliar	1%		
	35%	Código de Trabajo	1%		

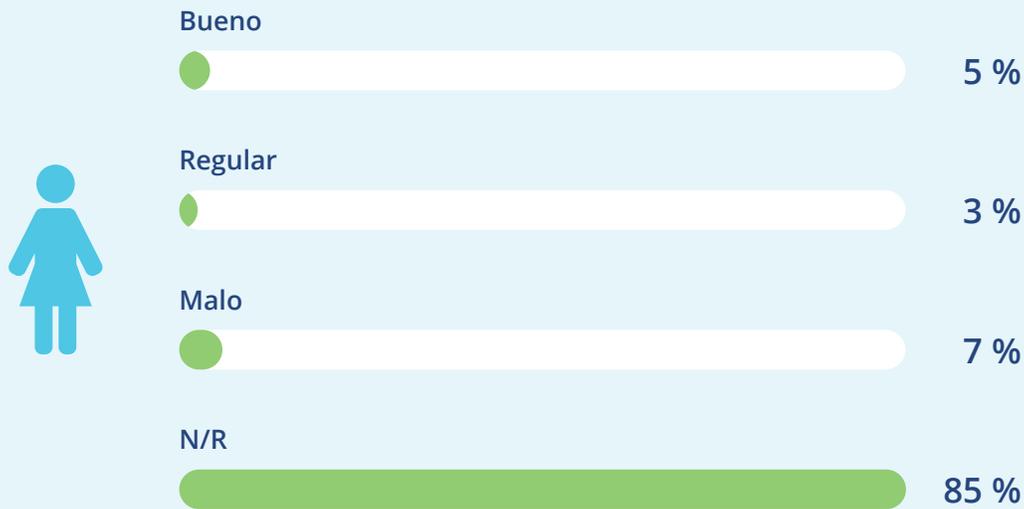
Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

En cuanto al conocimiento de los marcos normativos referidos a la igualdad de género, el 65% menciona no conocer los marcos normativos nacionales a favor de la igualdad de género, la prevención de la violencia de género y la garantía de derechos laborales. Mientras que el 35% menciona si conocerlos. Al preguntarles cuáles conocen, solo un 11% conoce la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia, LEIV y solo un 8% menciona conocer la Ley Especial de Igualdad, Equidad y No Discriminación, LIE; un 7% confunde los marcos normativos con un derecho específico, mientras que solo el 1% conoce la Ley contra la Violencia Intrafamiliar y solo un 1% conoce el Código de Trabajo. Los resultados muestran un importante déficit de conocimiento sobre los marcos normativos relacionados con la igualdad de género y la protección contra la violencia. La falta de familiaridad con leyes clave, como la LEIV y la LIE, sugiere que hay una brecha significativa en la educación y la difusión de estos marcos legales, lo que

podría estar limitando la capacidad de las personas para acceder a sus derechos y participar activamente en la lucha por la igualdad de género.

Cabe mencionar que a la fecha tampoco hay una instancia gubernamental que lidere el conocimiento que tanto trabajadores como empleadores debe tener en materia de derechos, como lo manifiesta la representante de ORMUSA, que fue hasta que establecieron un convenio con la Procuraduría General de la República se ha tenido la idea de realizar un espacio radial, para dar cobertura y acceso a la información en materia de derechos (Urquilla, 2024); aunque hay que considerar que incluso hoy en día cada vez es menos la población que escucha radio; por lo que es importante generar otros espacios para que las personas puedan no sólo informarse sobre los derechos, sino garantizarse su debida apropiación y mecanismos efectivos para su exigibilidad.

Gráfica No. 12 Experiencias al hacer uso del sistema nacional de protección ante un conflicto laboral



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

La investigación permitió obtener una aproximación de las **experiencias al hacer uso del sistema nacional de protección ante un conflicto laboral**. Un 85% de las participantes encuestadas, no emitió una respuesta sobre algún tipo de, lo cual se debe en parte a que no se ha llevado el hecho de violencia laboral hasta dichas instancias; para las que sí lo han realizado, puede apreciarse que sólo el 7% valora como una mala la atención brindada por el Estado, mientras solo el 3% considera regular la experiencia y un 5% que valora que fue buena.

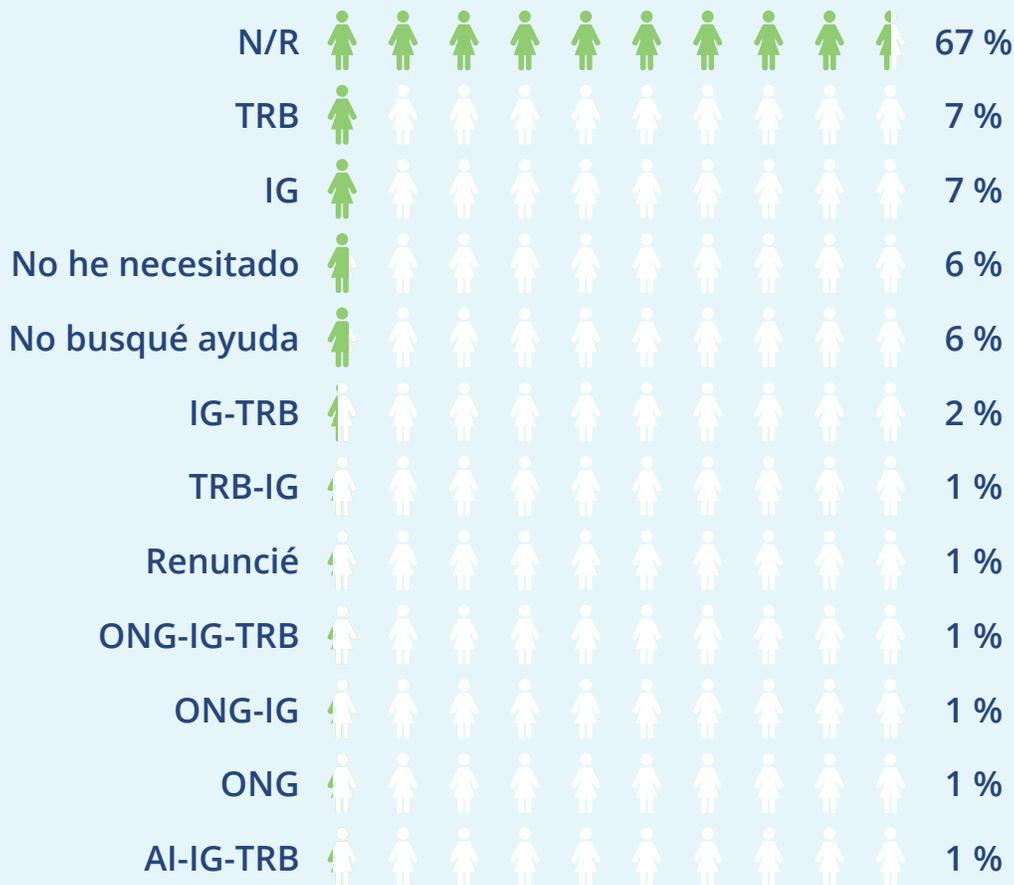
Algunas mujeres describen su experiencia como tardía, burocrática o insuficiente, mencionando demoras en las audiencias y falta de acción o empatía por parte de las autoridades. Esto se ha agravado con las narrativas que deslegitiman la defensa de los derechos humanos y que provienen del presidente de la República junto con algunas autoridades legislativas, que los ven como una oposición política; y sin realizar el mínimo esfuerzo por garantizar que los servicios estatales cumplan con la aplicación de los marcos normativos

“El involucramiento del gobierno para la accesibilidad de servicios y sobre todo que las instancias que deben velar a través de las leyes estas condiciones para ella (la trabajadora); y vemos que no hay interés del Estado y las empresas se aprovechan de eso que da a entender el gobierno...” (Beltrán, 2024)

“Como sindicato estamos en un contexto bien difícil, no podemos pronunciamos porque estamos corriendo el riesgo de que se nos lleve presas y ahora el mecanismo que ha usado el Ministerio de Trabajo es no dar las credenciales a los sindicatos que tienen una postura de denuncia” (Rosales, 2024).

Sin embargo, existe un consenso general sobre la necesidad de mejorar la eficiencia y la empatía en el sistema, así como la importancia de brindar una mayor confidencialidad y apoyo a quienes recurren a estos mecanismos para resolver sus conflictos laborales.

Gráfica No. 13 Ruta que siguió la consultante ante un conflicto laboral



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

De todas las participantes, solo el **6% lograron compartir una ruta que siguieron para resolver sus conflictos, siendo el elemento común en ellas que acudieron al Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS)**. En términos generales, el **7% acudió de forma directa al MTPS**, un **1% prefirió renunciar**; mientras que un 6% no ha necesitado acudir a los mecanismos e instancias de protección, y un **67% prefirió no responder la pregunta**.

Las respuestas proporcionadas por las mujeres jóvenes consultadas revelan las múltiples barreras que enfrentan para acceder a la justicia laboral. Estas incluyen un desconocimiento generalizado de las rutas

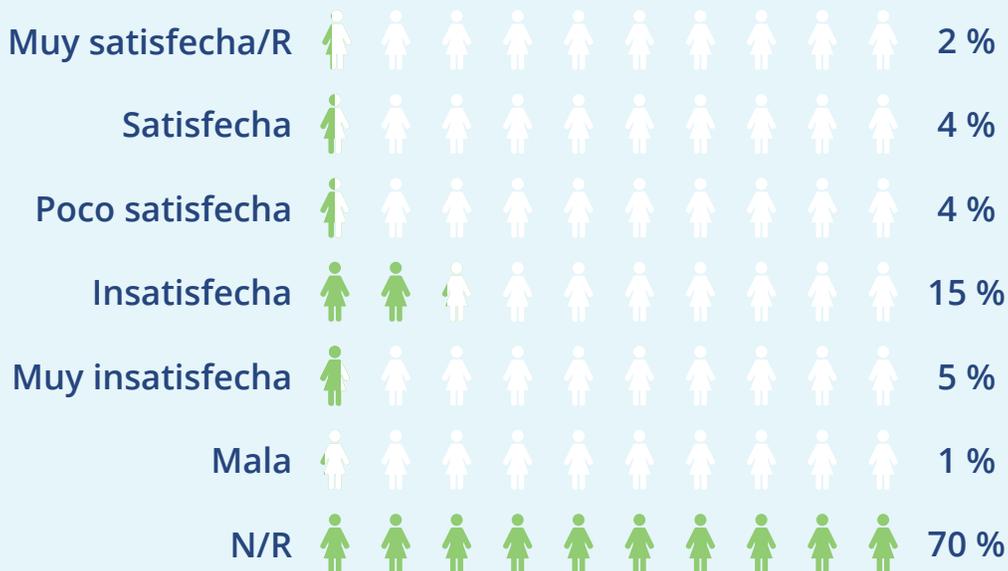
de activación de mecanismos de exigibilidad de derechos. Además, las respuestas indican que, aunque se han utilizado diversas estrategias para obtener información, asesoría y acompañamiento para la denuncia, muchas mujeres desconocen por completo su derecho a denunciar. En consecuencia, algunas optan por no tomar ninguna acción y permanecen en empleos injustos, mientras que otras prefieren renunciar. Estos factores contribuyen a perpetuar una cultura de la no denuncia entre las trabajadoras y fomentan la impunidad de las empresas.

Los resultados de la encuesta permitió profundizar en los casos que utilizó una ruta de acceso a la justicia,

específicamente sobre la satisfacción ante el proceso judicial y su resolución, un 70% no respondió a la pregunta, un promedio del 24% muestra poca satisfacción en el acceso al proceso judicial; variando las respuestas

entre sentir que el proceso fue malo (1%), sentirse muy insatisfecha (5%) o bien estar insatisfecha (15%), y un (4%) como poco satisfecha; en contraste al 4% que dice estar satisfecha y un 2% estar muy satisfecha.

Gráfica No. 14 Satisfacción ante el proceso judicial y su resolución



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

Entre las experiencias compartidas por las entrevistadas tanto jóvenes participantes como representantes de organizaciones, se manifestó que una de las razones por las cuales las usuarias de los servicios de asesoría brindadas por el Estado no se sienten satisfechas, y es **porque no se tiene claridad de cuál instancia es a la que hay que acudir primero y en qué situación**. Muchas veces esa falta de diligencia, aunado al maltrato que algunas usuarias reciben por una discriminación de carácter adulto céntrico, vuelven más insatisfactoria la experiencia.

“La verdad desconozco los procesos, yo identifico una falta de difusión de la información por el gobierno central, es más puedo asegurar que estos temas que ayudan para la vida y para el empoderamiento en hacer vales mis derechos no los brindan en las,

todo esto influye en el hecho de que sean difíciles los procesos y muchas veces implica que exista una intimidación y perder el trabajo...” (E8, 2024)

“Algo que me llamó la atención, fue que cuando recibimos la clase de derechos laborales (en el SSPAS), fue que había 5 pasos para resolver cualquier tipo de conflicto y vi que el primer paso era ir a poner denuncia y como ellos dan unas fechas de conciliación y yo lo que había entendido (cuando puse mi denuncia) era que en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, MTPS debía poner la fecha y la verdad es que en el Ministerio no hicieron eso, sino que me enviaron a la procuraduría General de la República, PGR a seguir los siguientes pasos. Me dijeron que ya me habían explicado muchas veces y que estaba en manos de la PGR y que ya no podían ayudarme” (E6, 2023).

Gráfica No. 15 Cambios en los marcos normativos para mejorar el acceso a la justicia laboral



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

Aunque el 47% no dio una sugerencia para mejorar los marcos normativos que garantizan el acceso a la justicia laboral, un 17% considera que se debe brindar más información sobre los mismos; un 17% considera que reducir las brechas de género, un 9% cree que deben crearse más leyes especializadas a favor de las mujeres, un 5% menciona que debe haber más vigilancia a las instancias estatales responsables y un 5% considera que se debe mejorar la atención, un 3% menciona que deben haber más consultas ciudadanas, un 3% que considera que se deben brindar mejores protecciones a las usuarias, a este porcentaje se le puede sumar el 1% de protección a las víctimas y un 2% que se debe involucrar a las mujeres en la toma de decisiones.

Contrastando la información de la gráfica con la obtenida en las entrevistas, vemos que se reafirma que el tema de informar y concientizar sobre Derechos Humanos y Laborales: Es crucial para construir una cultura que reivindique los derechos laborales y fomente una cultura de denuncia, ante las vulneraciones que sufren las trabajadoras. Ellas, deben estar capacitadas para utilizar los mecanismos internos de denuncia y, si es necesario, recurrir a instancias públicas que garanticen su protección y derechos. Por parte de las usuarias del sistema público existe la necesidad de fomentar políticas de contratación que estén bajo la supervisión del Estado de forma constante: Las empresas deben implementar políticas claras y transparentes que promuevan la igualdad de género en todas las etapas del proceso de contratación y durante la relación laboral.

Gráfica No. 16 Otros aspectos a mejorar en la accesibilidad a la justicia laboral



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados sistematizados

El 81% no brindó más aportes para mejorar el acceso; pero entre las que aportaron mencionaron que los tiempos de respuesta por parte de las entidades estatales debe ser más corto (5%), mientras que otro 5% considera que deben mostrar más interés en las problemáticas que enfrentan las mujeres en los entornos laborales, un 3% mejorar los mecanismos para brindar información, otro 3% que se mejore la efectividad de las resoluciones y 4% en el que se incluyan la no revictimización de las víctimas, la transparencia en los procesos y la mejora en la comunicación que se da entre las partes.

Se hace clave fortalecer la supervisión y cumplimiento de los marcos normativos y de las responsabilidades que corresponden a cada una de las instancias involucradas en velar porque se garantice el empleo decente; debe ser una apuesta que no solo venga de las organizaciones y los sindicatos, como lo expresan las mujeres representantes del Sindicato de Trabajadoras de Bordado a Domicilio, SITRABORDO:

“Más allá de leyes y campañas, sería bueno que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) hiciera jornadas de evaluación, así como revisión periódica, ir y visitar a las empresas: hacer una reunión breve, con una bitácora de sugerencias, como para que el patrono se vea comprometido a respetar los derechos de las personas trabajadoras” (García, 2024).

“Si en la empresa alguna joven nos notifica que ha pasado una situación de violencia, se les da un acompañamiento psicológico y se hace una intervención con la empresa para saber qué ha pasado”
(Avalos, 2024).

Por su cuenta, tanto las participantes de grupos focales, entrevistadas y las que completaron la encuesta sugieren que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social desempeñe un rol más activo en la vigilancia y protección de los derechos laborales, implementando mecanismos efectivos de supervisión en los lugares de trabajo, incluyendo revisiones periódicas, creación de listas negras de empresas que vulneran derechos laborales y que se hagan públicas para que las personas al ver la oferta laboral sepan que en ese espacio no se respetan sus derechos:



Educación y concientización. “Se debería enseñar las leyes. Se les debería enseñar sus derechos laborales, no permitir que los patronos vulneren tantas cosas” (PGF2, 2024). Las campañas educativas y formativas sobre derechos laborales son cruciales. Esto debe incluir tanto a empleadores como a empleados y empleadas, asegurando que todos comprendan y respeten los derechos y deberes establecidos por la ley.

Empoderar a las mujeres. Las redes de apoyo entre mujeres, como organizaciones de derechos laborales y grupos de empoderamiento, son esenciales para enfrentar el acoso y la discriminación. También se destaca la importancia de incluir a las trabajadoras con discapacidades en estas iniciativas (PGF1, 2024) (PGF6, 2024). “Es importante que las chicas construyan su propia autonomía y para eso es importante que se formen para que sepan cómo actuar frente a una situación de violencia y acoso dentro de las empresas” (Avalos, 2024). “Algo que he aprendido a lo largo del tiempo es que el acceso a la justicia laboral, especialmente para las mujeres, no solo depende de las leyes, sino también de nuestra capacidad para informarnos y apoyarnos mutuamente” (Participante de la Encuesta).

Capacitar a la parte patronal en materia de derechos. Las capacitaciones para patrono y trabajadores son esenciales en este proceso porque funcionan desde un carácter preventivo. “Para que el patrono esté sabedor que el Ministerio de Trabajo podría sancionar cualquier irregularidad” (Participante de la Encuesta). “Que quienes tengan puestos de altos mandos sean los que más se capaciten para que no olviden su humildad, empatía, habilidades sociales y objetividad. Para que todo el equipo funcione se debe tener un buen líder o lideresa” (Participante de la Encuesta).

Fomentar la cultura de la denuncia. Aunque la falta de esta es parte de una cultura arraigada en el país, se hace necesario aunar esfuerzos de manera conjunta para poder sensibilizar a la población en la importancia de la misma, aunque, como dice una de las participantes de la Encuesta, las respuestas del sistema de justicia no sean favorables: “Pese a no tener una experiencia positiva, no me cansaré de seguir denunciando todo hecho que atente contra derechos de las mujeres, porque no se debe naturalizar la violencia. Con la denuncia queda, aunque sea el antecedente y si algo más grave nos pasa, el Estado se vuelve responsable de nuestras afectaciones” (Participante de la Encuesta).

Crear protocolos de acompañamiento y seguimiento. Una de las cosas que hace falta dentro de las organizaciones es cómo facilitar para ellas un acompañamiento constante, aunque algunas organizaciones tienen más experiencias que en brindar socorro jurídico, se hace necesario que al menos cuenten con algo básico cuando las usuarias de sus servicios están enfrentando estas situaciones (Avalos, 2024).

La aprobación de convenios. Seguir presionando y visibilizando la aprobación de los convenios por parte de la Asamblea Legislativa para garantizar mejoras en las condiciones laborales es necesario, para que se garanticen todas las prestaciones de ley como al resto de la clase trabajadora (Rosales, 2024) (Urquilla, 2024) (Arévalo, 2024).

Registro de evidencias. Ante la falta de accesibilidad a la información generada por las instancias estatales, se hace necesario que sean las organizaciones de la sociedad civil y los sindicatos, quienes lleven registros propios y puedan presentar los hallazgos en informes independiente, esto permitirá presentar evidencias de las violaciones a los derechos de las personas trabajadoras (Urquilla, 2024) (García, 2024) (Gutiérrez, 2024).

5



Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

La Investigación sobre factores que inciden en la cultura de la no denuncia de vulneraciones a derechos laborales en mujeres jóvenes, ha representado la oportunidad de profundizar en las brechas, algunas históricas y otras actuales, que siguen limitando el pleno desarrollo de las juventudes en El Salvador. A simple vista, las experiencias laborales de las mujeres en diversos sectores muestran una marcada **multifuncionalidad de tareas**, especialmente en sus primeros trabajos. Recurrentemente se exige realizar funciones múltiples en sus espacios laborales, lo que provoca una **sobrecarga laboral** sin una compensación justa o proporcional. Esta situación persiste no solo en el primer empleo, sino también en trabajos posteriores, lo que subraya la **falta de reconocimiento formal** de estas responsabilidades adicionales en los contratos laborales.

1

Un factor crítico es la falta de protocolos de seguridad ocupacional, que se agrava en labores que requieren esfuerzo físico, como el manejo de materiales pesados. Aquí se observan mandatos de género profundamente arraigados, donde las tareas más físicas se asignan a hombres, bajo la creencia de que son “más aptos” para realizar este tipo de trabajos. Sin embargo, esta percepción también los priva de exigir condiciones adecuadas de salud y seguridad ocupacional, ya que socialmente se espera que los hombres no denuncien estas situaciones de riesgo físico. Este enfoque refuerza estereotipos y contribuye a un ambiente laboral desigual.

2

Por otro lado, las mujeres enfrentan una doble carga, al tratar de conciliar el trabajo productivo con el trabajo reproductivo, es decir, las responsabilidades domésticas y de cuidado. La negativa a otorgar permisos por parte de sus empleadores agrava esta situación, limitando sus posibilidades de equilibrar sus roles laborales y familiares, afectando directamente su desempeño y bienestar. Además, los hombres tampoco están rompiendo con estos roles tradicionales, ya que el trabajo reproductivo sigue siendo visto como una responsabilidad exclusiva de las mujeres. Al no asumir de manera equitativa las tareas domésticas y de cuidado, perpetúan la desigual distribución de estas cargas, lo que deja a las mujeres con la doble obligación de cumplir tanto en el ámbito laboral como en el familiar, sin recibir apoyo adecuado ni en el hogar ni en el trabajo.

3

4

Esto refuerza los estereotipos de género y agrava la desigualdad en la conciliación de la vida laboral y personal. Y estas brechas se vuelven más profundas cuando esta segmentación de la vida traspasa, además, a los ámbitos académicos; donde las oportunidades de desarrollarse y especializarse profesionalmente en áreas fuera del canon establecido para las mujeres, está lleno de desafíos, limitaciones y hasta violencia.

5

Los testimonios recogidos en las entrevistas a profundidad revelan situaciones graves de abuso laboral, donde las horas extras no pagadas son una práctica recurrente. El lenguaje utilizado por los empleadores es ambiguo y engañoso, en algunos casos describiendo empleos como “de medio tiempo” cuando en realidad las trabajadoras están comprometidas a jornadas completas. Además, la desigualdad salarial entre hombres y mujeres se manifiesta en los casos abordados en las entrevistas, donde los hombres reciben mejores salarios por realizar tareas similares o incluso menos exigentes.

6

Otra constante, en las experiencias narradas, es la falta de acceso a permisos laborales y las afectaciones a la salud mental. Muchas trabajadoras reportan no recibir recibos de pago ni contratos formales, con pagos realizados en efectivo, lo que fomenta la informalidad laboral y las deja sin acceso a prestaciones sociales como el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, ISSS y AFP (Sistema de pensiones). Este tipo de irregularidades impide que las trabajadoras puedan hacer valer sus derechos y genera precariedad laboral. Además, falta de afiliación al ISSS y la Administradora de Fondos de Pensiones, AFP; también provoca una forma de discriminación financiera, ya que muchas instituciones financieras exigen estos documentos como requisitos para otorgar crédito.

7

Al no contar con estas prestaciones sociales, las trabajadoras informales ven limitada su capacidad para acceder a financiamiento, lo que impide la mejora de su situación económica. Esta exclusión del sistema financiero formal las mantiene en condiciones de vulnerabilidad y perpetúa la desigualdad al privarlas de oportunidades para avanzar económicamente. Por otro lado, las actitudes personales basadas en estereotipos de género (como la creencia de que los hombres son más organizados o productivos que las mujeres) continúan siendo una barrera. Sin una política institucional que aborde la equidad de género, estos prejuicios se validan en el entorno laboral, reproduciendo dinámicas de desigualdad. La falta de prestaciones laborales y la intimidación en el lugar de trabajo fomentan una cultura de no denuncia, que refuerza la explotación y vulnera los derechos fundamentales de las mujeres.

8

La falta de conocimiento sobre derechos laborales es generalizada, un vacío que debería ser cubierto por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, MTPS, pero que no siempre cumple con sus funciones de manera efectiva. En este contexto, las Organizaciones no gubernamentales, Organizaciones de Sociedad Civil (OSC) juegan un papel crucial al brindar información, apoyo y acompañamiento en los procesos de denuncia, aunque a su alcance es limitado y no siempre puede abarcar todas las necesidades.

Una de las principales barreras que enfrentan las trabajadoras es la falta de información sobre las instituciones que atienden las violaciones de derechos laborales. El desconocimiento sobre las leyes y las rutas de acción impide que muchas mujeres accedan a la justicia o presenten denuncias. Este vacío informativo se convierte en una gran limitante, especialmente en los casos de violencia de género en el ámbito laboral, donde debería existir una atención especializada para brindar apoyo adecuado a las víctimas. La falta de ventanillas especializadas para atender la violencia laboral hacia las mujeres es una barrera adicional, ya que las mujeres no siempre encuentran los espacios adecuados para expresar sus quejas y recibir orientación. También es evidente la necesidad de políticas que permitan conciliar el estudio con el trabajo, dado que muchas mujeres jóvenes se ven obligadas a abandonar su formación académica debido a la carga laboral excesiva y la falta de flexibilidad de sus empleadores.

9

Existe un desconocimiento generalizado sobre las leyes laborales, lo que perpetúa la explotación laboral de las mujeres. Muchas trabajadoras no saben a quién acudir ni cómo actuar en casos de abuso o acoso. Las políticas laborales actuales no son suficientes para garantizar la protección integral de los derechos laborales de las mujeres, especialmente en relación con la conciliación entre vida laboral y personal.

10

El proceso de capacitación laboral dentro de las empresas también es deficiente. Las trabajadoras no reciben la formación adecuada para garantizar su estabilidad laboral, lo que genera altos índices de renuncia debido a maltratos y sobrecarga. Además, no se presta atención suficiente a la salud mental de las trabajadoras, un aspecto crucial para mejorar la calidad de vida laboral.

11

Una recomendación importante es la creación de políticas que aborden de manera explícita el cuidado de la salud mental, incluyendo descansos durante el período de la menstruación y otros derechos específicos de género que reconozcan las necesidades particulares de las mujeres en el entorno laboral. Asimismo, es necesario visibilizar las rutas de acción disponibles para la defensa de los derechos laborales, promoviendo una mayor concientización sobre el acceso a la justicia.

12

El acceso a la justicia para las mujeres trabajadoras sigue siendo un desafío. Las instituciones deben fomentar una cultura de denuncia, en la que las trabajadoras se sientan seguras al presentar sus quejas sin temor a represalias o intimidaciones. Es fundamental mejorar los canales de atención y apoyo para que las mujeres puedan ejercer sus derechos con plena confianza en las instituciones judiciales.

13

En conclusión, las experiencias de las mujeres jóvenes trabajadoras en El Salvador reflejan una profunda vulneración de derechos laborales, exacerbada por la falta de políticas efectivas y el desconocimiento generalizado de las normativas vigentes. Es necesario reforzar las instituciones responsables de proteger los derechos de las trabajadoras y promover un entorno que fomente la equidad, el respeto y la dignidad en el trabajo. Solo a través de cambios estructurales e institucionales será posible garantizar condiciones laborales justas y seguras para todas las mujeres.

14



5.2 Recomendaciones

1

Promoción del empleo decente

- Fomentar la creación de empleos formales con condiciones laborales dignas para mujeres jóvenes en su diversidad. Esto incluye la promoción de programas de inserción laboral y formación profesional con enfoque de género, inclusión y diversidad.
- Asegurar que los programas de empleo juvenil contemplen medidas específicas para prevenir la discriminación y violencia en el lugar de trabajo.

2

Atención y protección

- Fomentar la creación de redes de mujeres jóvenes que se apoyen mutuamente en sus esfuerzos por acceder a la justicia laboral, estas redes pueden facilitar la denuncia colectiva de situaciones de violencia o discriminación.
- Promover programas de mentoría y capacitación sobre derechos laborales para mujeres jóvenes que ingresan al mercado laboral.
- Proporcionar una mejor atención y protección a las mujeres que enfrentan conflictos laborales, por medio de servicios de atención psicosocial, gratuitos y disponibles en las instituciones del estado, Organizaciones de Sociedad Civil (OSC) y las empresas que les permitan manejar el estrés y las consecuencias emocionales a las que se ven expuestas.

3

Educación y capacitación

- Implementar programas de orientación legal, educación y capacitación para informar a las mujeres sobre sus derechos laborales y los mecanismos o rutas de denuncias ante conflictos laborales o vulneración de derechos.
- Promover la sensibilización y capacitación para cambiar la cultura machista y mejorar la comprensión de los derechos laborales de las mujeres en su diversidad.
- Desarrollar campañas de concientización y educación para informar a las mujeres sobre cómo obtener ayuda y proteger sus derechos.

Capacitación en empresas

- Incluir capacitación en derechos laborales y prevención de acoso en las políticas de las empresas.
- Fomentar la creación de unidades de asesoría especializadas en derechos de las mujeres en el lugar de trabajo.
- Las empresas deben implementar políticas claras y transparentes que promuevan la igualdad de género en todas las etapas del proceso de contratación y durante la relación laboral.
- Se requiere la adopción de políticas que promuevan la salud mental en el trabajo, brindando acceso a servicios de atención psicológica y facilitando un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal.
- Es crucial aumentar la información sobre los derechos laborales y crear una cultura de denuncia en los espacios de trabajo. Las trabajadoras deben estar capacitadas para utilizar los mecanismos internos de denuncia y, si es necesario, recurrir a instancias públicas que garanticen su protección y derechos.

4

Acceso y difusión de información

- Mejorar la difusión de información sobre las instituciones y mecanismos disponibles para acceder a la justicia laboral.
- Facilitar el acceso a información sobre derechos laborales y el proceso judicial, incluyendo la implementación efectiva de plataformas digitales para presentar quejas de manera remota.
- Establecer redes de apoyo y fortalecer la comunicación entre las partes involucradas en el proceso judicial, personal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Procuraduría General de la República, entre otros.
- Garantizar que la información relevante sobre derechos y recursos esté fácilmente disponible y bien comunicada.
- Implementar programas de capacitación para personas empleadores, inspectoras e inspectores laborales y funcionariado judicial en temas relacionados con la discriminación y la inclusión laboral para personas con discapacidad, LGBTQIA+ y pueblos originarios o afrodescendientes.

5

Fortalecimiento institucional y acceso equitativo

- Garantizar que las instituciones que imparten justicia laboral cuenten con equipos multidisciplinarios capacitados en temas de diversidad e inclusión.
- Asegurar que los procesos judiciales sean accesibles para personas con discapacidad, mediante el uso de lenguajes sencillos, traducción a lenguas indígenas y la implementación de medidas de accesibilidad tecnológica.
- Crear canales de denuncia confidenciales y seguros para personas LGBTQIA+ que enfrentan violencia o discriminación laboral, asegurando que puedan presentar denuncias sin temor a represalias.

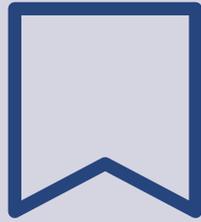
6

Fortalecimiento de la normativa laboral con perspectiva de género

- Revisar y actualizar las leyes laborales para garantizar la protección efectiva de las mujeres jóvenes, enfocándose en eliminar lagunas que perpetúan la discriminación, asegurando que las reformas incluyan medidas específicas contra la violencia laboral y el acoso, que viven las mujeres en toda su diversidad. Asegurándose de que contemplen medidas que prohíban la discriminación y garanticen la accesibilidad en los lugares de trabajo, adaptando las infraestructuras físicas, tecnológicas y ofrecer ajustes razonables para tener espacios adecuados.
- Promover reformas legales que aseguren un enfoque de género en las políticas y procedimientos laborales, que prohíban explícitamente la discriminación basada en la orientación sexual, identidad y expresión de género, entre otras.
- Implementar mecanismos de denuncia efectivos y transparentes, y aplicar sanciones adecuadas a los empleadores que violen los derechos laborales.
- Se debería brindar una mejor atención, garantizar una mayor divulgación y proporcionar confidencialidad en los procesos. Es importante asegurar la supervisión constante por parte de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, MTPS; la Procuraduría General de la República, PGR; la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, PDDH y los Juzgados de lo Laboral, entre otros, para el cumplimiento de los marcos normativos nacionales e internacionales.

7

6



Referencias Bibliográficas

BCR (2023). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, Banco Central de Reserva, El Salvador.

Carranza, M. (2016). Oferta, demanda e intermediación laboral. Aportes para la integración de jóvenes en el mercado de trabajo salvadoreño. CEPAL, UCA y GTZ. San Salvador.

SSPAS (2023). Informe sobre Casos de Vulneraciones a Derechos Laborales de Personas Jóvenes 2021 – 2022. Observatorio de Derechos Laborales de las Personas Jóvenes, El Salvador.

OIT (2020). Análisis del impacto potencial en el mercado de trabajo juvenil salvadoreño derivado de la pandemia COVID-19.

ORMUSA (2022). Informe Mujer y Mercado Laboral 2021. Acceso de las mujeres a la seguridad social en El Salvador. San Salvador.

PNUD (2023). Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2018 ¡SOY JOVEN! ¿Y ahora qué?, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, El Salvador.

UCA (2020). Dossier de investigación: Dinámica y exclusión social en El Salvador 2009-2019, Fondo de Investigación de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, El Salvador.

sspas | Servicio
Social
Pasionista

sspas | Servicio Social Pasionista

Búscanos en:



**Ajuntament
de Barcelona**



REDS

solidaridad para la transformación social