



<https://observatoriolaboral.ormusa.org/>

No. 1 Enero 2025

Encuesta sobre la **situación laboral de las mujeres en El Salvador.**



CON APOYO DE



**GENERALITAT
VALENCIANA**



ISCOD
Sindicalistas sin fronteras

Introducción

Entre diciembre de 2024 y enero de 2025, se llevó a cabo la encuesta en línea titulada "Situación laboral de las mujeres en El Salvador", difundida a través de las redes sociales de la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA). El objetivo de la consulta fue identificar posibles violaciones a los derechos laborales de las mujeres, en el marco del monitoreo que realiza el Observatorio Económico Laboral de las mujeres.

Este sondeo permitió recopilar información de manera anónima sobre diversos aspectos relacionados con las condiciones laborales de las mujeres. En particular, se enfocó en el pago de prestaciones y experiencias de violencia en el lugar de trabajo, aunque en esta publicación solo se detalla el primer punto. Aunque la encuesta presenta ciertas limitaciones al estar dirigida únicamente a mujeres con acceso a dispositivos móviles e internet, así como a aquellas interesadas en participar, ofrece una visión relevante sobre el cumplimiento de sus derechos laborales y las problemáticas que enfrentan en este ámbito.



Resultados y principales hallazgos



¿En qué rango de edad se encuentra usted?

196 respuestas

Información general sobre las participantes

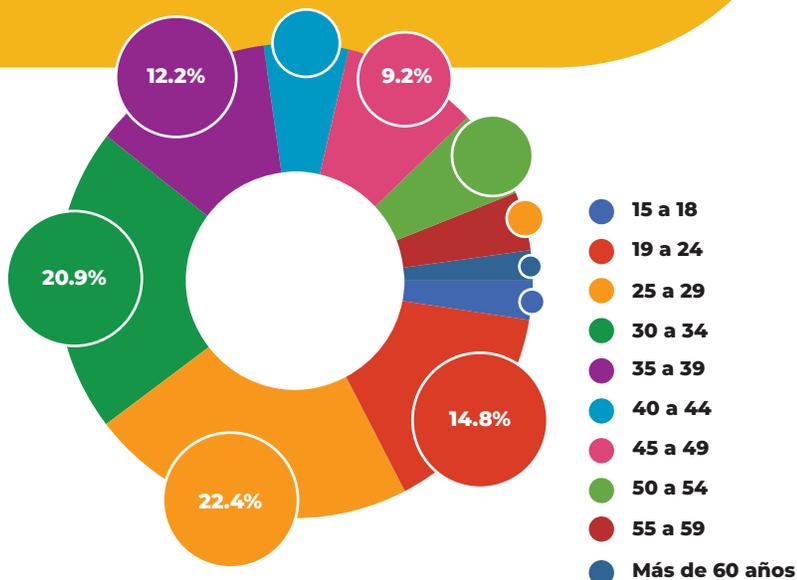
El cuestionario de la encuesta fue respondido por 196 mujeres. Esta cifra refleja una participación significativa, evidenciando su disposición e interés en compartir sus experiencias y responder a las preguntas planteadas.

Perfil de las participantes

Edad de las encuestadas: La mayoría de las participantes son mujeres jóvenes entre 19 y 34 años, representando el 58.1 % del total.

Distribución por rangos de edad:

- ▶ 25 a 29 años → **22.4 %** (Grupo más numeroso)
- ▶ 30 a 34 años → **20.9 %**
- ▶ 19 a 24 años → **14.8 %**
- ▶ 35 a 39 años → **12.2 %**
- ▶ 45 a 49 años → **9.2 %**
- ▶ 40 a 44 años → **5.6 %**



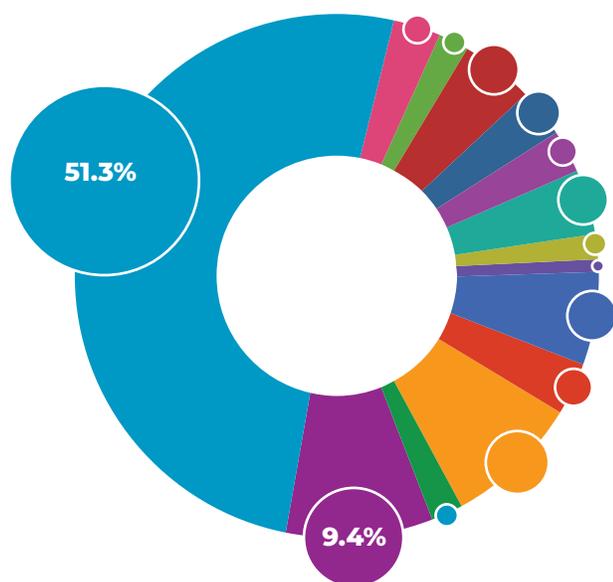
Información general sobre las participantes

Este perfil etario sugiere que las jóvenes adultas son el grupo más representado en la encuesta, lo que podría estar relacionado con su acceso y familiaridad con herramientas digitales, así como con un interés particular en expresar sus vivencias laborales. Sin embargo, la presencia de mujeres de edades más avanzadas también indica una diversidad generacional que permite enriquecer el análisis de las condiciones laborales desde distintas perspectivas.



¿En qué departamento reside?

191 respuestas



Departamento de residencia:

- ▶ San Salvador → **51.3 %** (Mayor representación)
- ▶ La Libertad → **9.4 %**
- ▶ Santa Ana → **7.3 %**
- ▶ La Paz y Ahuachapán → **5.2 %** cada uno
- ▶ San Miguel → **4.2 %**

San Salvador concentra la mayor cantidad de participantes, lo que puede atribuirse a su alta densidad poblacional y la concentración de oportunidades laborales en la capital.

La menor representación de otros departamentos sugiere posibles barreras de acceso digital o menor difusión en zonas rurales, lo que destaca la necesidad de estrategias inclusivas para ampliar la representatividad geográfica en futuras encuestas.

Estos datos reflejan mayor representación de áreas urbanas y centralizadas, lo cual podría influir en los hallazgos relacionados con las condiciones laborales, dadas las diferencias en acceso a oportunidades y recursos entre regiones urbanas y rurales.

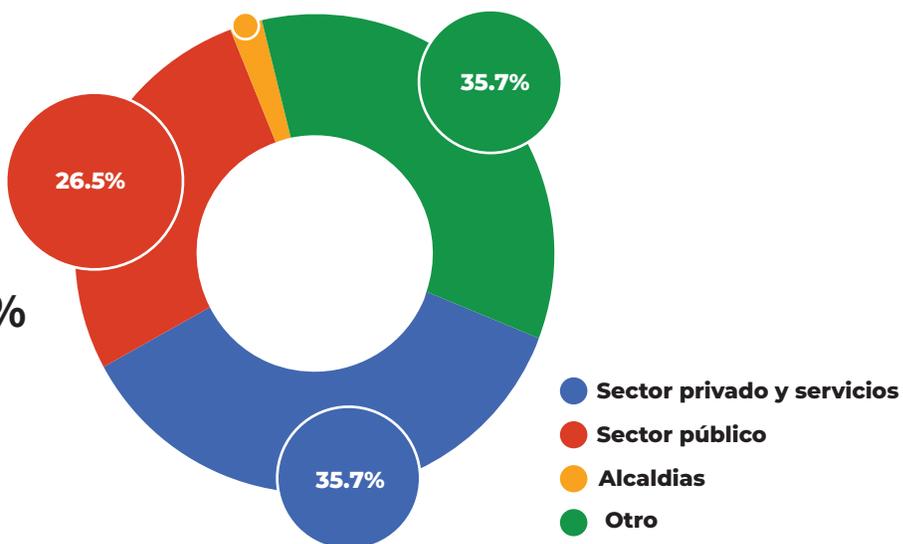


Sectores de empleo

196 respuestas

Sectores de empleo

- ▶ Otro **35.7%**
- ▶ Sector privado y servicios **35.7%**
- ▶ Sector público → **26.5 %**
- ▶ Alcaldías → **2 %**



La mayoría de las participantes no especificó su sector laboral, agrupándose en la categoría "otro". Entre quienes sí lo hicieron, la mayor parte trabaja en el sector privado y de servicios, seguido del sector público, mientras que una minoría se desempeña en alcaldías. Esto sugiere una mayor presencia de participantes en el ámbito privado y una baja representación en gobiernos locales.

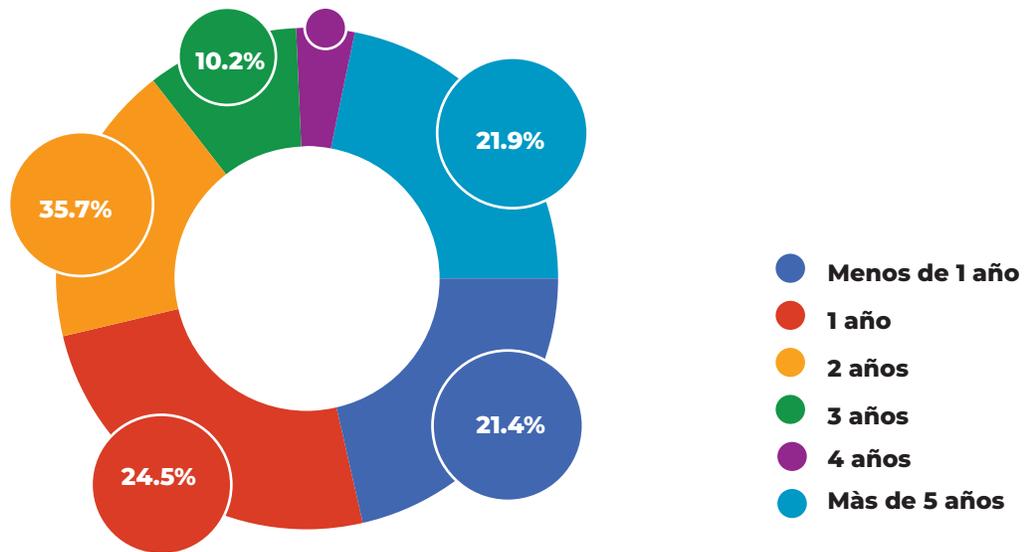
Estos datos evidencian una diversidad en los sectores laborales de las mujeres encuestadas, con una fuerte representación del sector privado y servicios. La preponderancia de la opción "otro" podría reflejar una variedad de ocupaciones no contempladas en las categorías establecidas, como emprendimientos, empleos informales o sectores emergentes. Además, la menor representación de trabajadoras en alcaldías sugiere que este sector podría ofrecer oportunidades laborales más limitadas o estar menos asociado con las áreas urbanas más grandes, donde se concentran las participantes.





¿Cuánto tiempo de trabajo lleva en la empresa?

196 respuestas



Tiempo laborando en la empresa:

- ▶ Menos de 5 años → **78.1 %**
- ▶ Menos de 1 año → **21.4 %**
- ▶ 1 año → **24.5 %**
- ▶ 2 años → **18.4 %**
- ▶ 3 años → **10.2 %**
- ▶ 4 años → **3.6 %**
- ▶ Más de 5 años → **21.9 %**

La mayoría de las encuestadas tienen menos de cinco años en su empleo, lo que podría indicar alta rotación o inestabilidad laboral en ciertos sectores. La menor pro-

porción de mujeres con más de cinco años en la empresa sugiere una trayectoria laboral más consolidada, lo que podría brindar perspectivas sobre la evolución de los derechos y condiciones laborales a lo largo del tiempo.

Estos datos sugieren que la mayor parte de las encuestadas tienen poco tiempo laborando en esa empresa, lo que podría estar relacionado con la representación predominante de mujeres jóvenes en la encuesta. Este grupo podría enfrentarse a retos particulares, como el acceso limitado a puestos estables o la vulnerabilidad frente a condiciones laborales precarias.



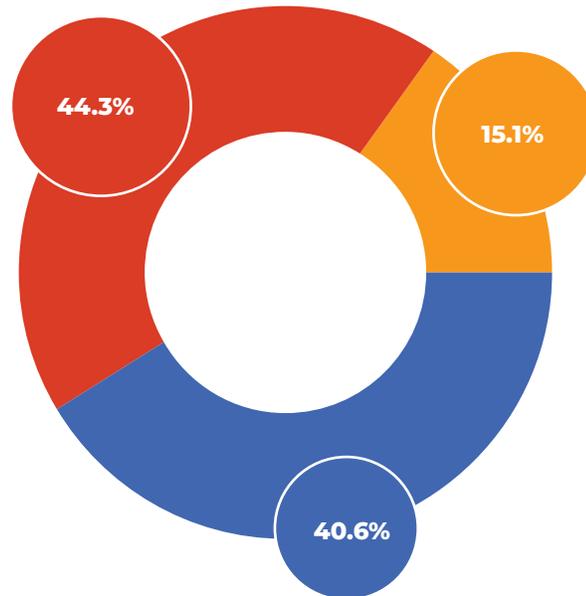
¿Qué tipo de contrato tiene o ha tenido?

192 respuestas

Tipo de contrato laboral:

- ▶ Contrato temporal → **44.3 %**
- ▶ Contrato permanente → **40.6 %**
- ▶ Servicios profesionales → **15.6 %**

El alto porcentaje de contratos temporales (44.3 %) refleja una posible inestabilidad laboral en ciertos sectores, lo que puede generar incertidumbre sobre la seguridad en el empleo y beneficios laborales. En contraste, el 40.6 % que posee contratos permanentes sugiere una porción significativa con mayor estabilidad laboral, mientras que el 15.6 % bajo la modalidad de servicios profesionales puede implicar una mayor flexibilidad, pero también menor acceso a prestaciones laborales.



- **Permanente**
- **Temporal**
- **Servicios profesionales**

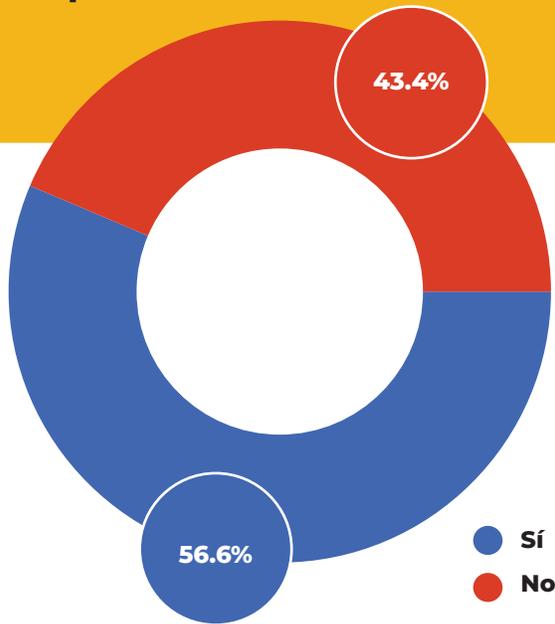
Estos resultados están estrechamente relacionados con la antigüedad laboral reportada en la pregunta 4, ya que la mayoría indicó tener menos de cinco años trabajando. Esto sugiere que la inestabilidad laboral afecta principalmente a mujeres jóvenes quienes están en las etapas iniciales de sus carreras, reflejando una dependencia significativa de contratos temporales y de servicios profesionales, los cuales suelen ofrecer menor protección social y derechos laborales.

El predominio de estos tipos de contratación también evidencian las limitaciones estructurales del mercado laboral, que tiende a privilegiar esquemas flexibles para las empleadoras, pero precarios para las trabajadoras. Esto resalta la necesidad de políticas que promuevan mayor estabilidad y seguridad laboral, especialmente para las mujeres jóvenes y en situaciones de vulnerabilidad.



¿Recibió el aguinaldo antes del 20 de diciembre?

196 respuestas



Cumplimiento de prestaciones sociales:

- ▶ **Recibido dentro del plazo legal** (antes del 20 de diciembre) → **56.6 %**
- ▶ No recibido dentro del plazo estipulado → **43.4 %**

Casi la mitad de las encuestadas (43.4 %) reportó no haber recibido el aguinaldo dentro del tiempo establecido por la ley, lo que sugiere incumplimientos en el pago de beneficios laborales y posibles irregularidades en la gestión empresarial. Este dato resalta la importancia de fortalecer la supervisión del cumplimiento de derechos laborales y garantizar la estabilidad financiera de las trabajadoras.

Este porcentaje refleja una problemática significativa en el incumplimiento de dere-

4 de cada 10 mujeres encuestadas experimentaron un incumplimiento legal por parte de sus empleadores.



chos laborales básicos, considerando que el aguinaldo es una prestación obligatoria en El Salvador.

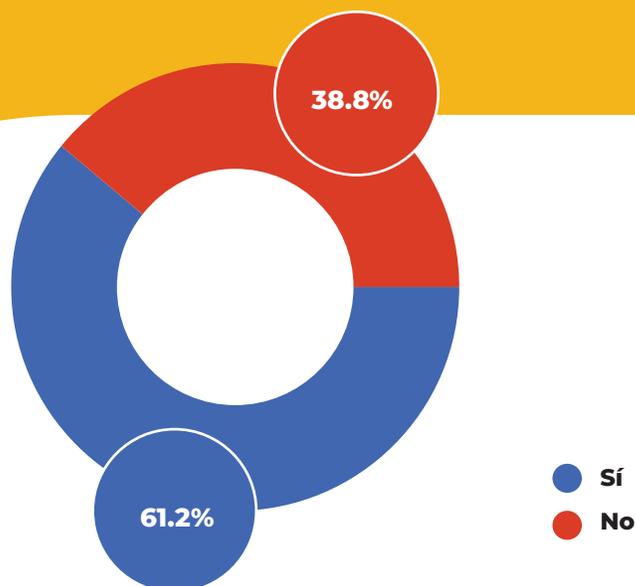
La alta proporción de trabajadoras afectadas podría estar vinculada a factores como la informalidad laboral, contratos temporales o de servicios profesionales, y prácticas irregulares en la gestión del recurso humano.

El incumplimiento de esta obligación vulnera los derechos de las trabajadoras y también manifiesta la necesidad de fortalecer mecanismos de supervisión y sanción, así como de garantizar mayor sensibilización entre las instituciones empleadoras sobre la importancia de cumplir con las disposiciones legales. Estos datos subrayan una deficiencia estructural que afecta directamente el bienestar económico de las mujeres trabajadoras.



Puede indicar si el monto recibido de acuerdo a la ley. Recuerde si tiene entre 1 y 3 años: 15 días de salario. Entre 3 y 10 años: 19 días de salario Más de 10 años: 21

196 respuestas



Cumplimiento del monto del aguinaldo:

► Recibió el monto correcto → **61.2 %**

► No recibió el monto correcto → **38.8 %**

El 38.8 % de las encuestadas reportó no haber recibido el monto de aguinaldo acorde a la normativa legal. Esta cifra sugiere posibles irregularidades en la aplicación de la ley y refleja la necesidad de un monitoreo más estricto para garantizar el pago justo de este beneficio laboral.

Este dato revela una significativa proporción de violaciones a los derechos laborales, ya que más de 1 de cada 3 mujeres encuestadas no obtuvo el beneficio en las condiciones previstas por la ley.

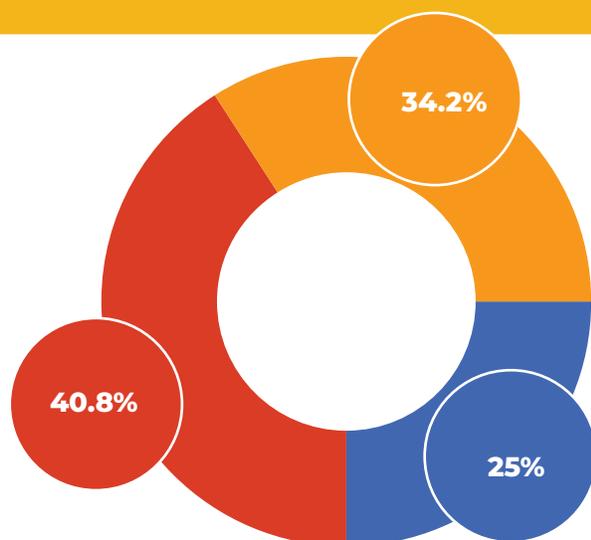
Este incumplimiento podría deberse a prácticas laborales irregulares, como la falta de cálculo adecuado del beneficio, omisiones intencionales o desconocimiento de las normativas por parte de algunas entidades empleadoras.

La situación evidencia la necesidad de fortalecer las políticas de fiscalización laboral, implementar mecanismos efectivos para denunciar estas violaciones y promover una mayor educación legal entre las trabajadoras. Garantizar el pago justo y conforme a la ley no solo es un derecho fundamental, sino también una herramienta clave para reducir la precarización laboral y mejorar las condiciones económicas de las trabajadoras.



¿Recibió el pago de indemnización anual?

196 respuestas



- Sí
- No
- La empresa o institución no indemniza anualmente

Pago de indemnización anual:

- ▶ Sí recibió la indemnización → **25 %**
- ▶ No recibió la indemnización → **40.8 %**
- ▶ La empresa o institución no ofrece indemnización → **34.2 %**

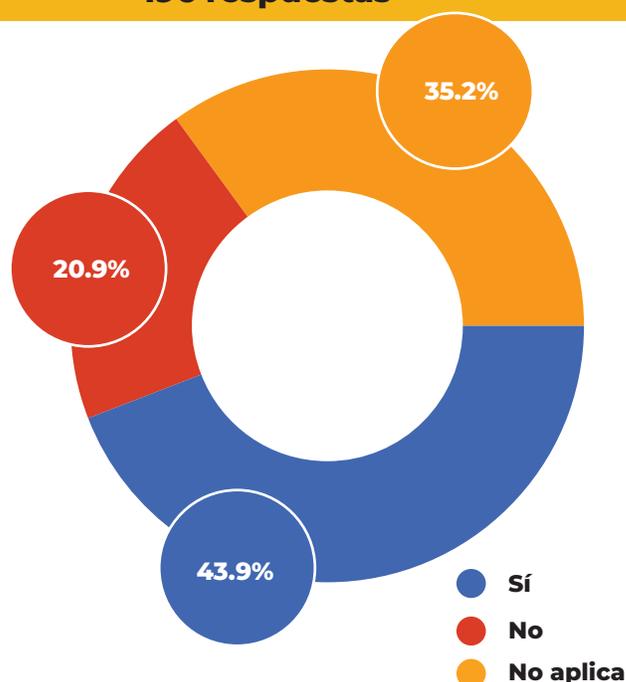
Solo el 25 % de las encuestadas reportó haber recibido la indemnización anual, mientras que un 40.8 % indicó que no se les realizó el pago correspondiente. Además, un 34.2 % señaló que su empresa o institución no ofrece este beneficio, lo que evidencia una significativa falta de acceso a este derecho laboral. Esto resalta la importancia de mayor regulación y vigilancia para garantizar el cumplimiento de los beneficios laborales establecidos por ley.

Esta situación subraya la necesidad de mejorar la supervisión por parte de la entidad rectora en materia laboral (Ministerio de Trabajo) y regulación del cumplimiento de las prestaciones laborales, así como de fomentar la formalización del empleo. Además, resalta la importancia de informar a las trabajadoras sobre sus derechos y de promover políticas que reduzcan la precarización laboral, especialmente en sectores donde estas violaciones son más frecuentes.



Puedes indicar si la empresa paga vacaciones anuales.

196 respuestas



A la pregunta sobre el pago de las vacaciones anuales, el 43.9 % de las participantes afirmó haber recibido este beneficio. Sin embargo, para el 35.2 % no aplica esta prestación, mientras que un 20.9 % señaló que no se les pagaron las vacaciones correspondientes. Estos resultados reflejan que una proporción significativa de mujeres que no reciben el pago de sus vacaciones.

El hecho de que un 35.2 % considere que esta prestación "no aplica" podría estar relacionado con condiciones laborales precarias, como la informalidad, contratos temporales, o trabajos por cuenta propia que no contemplan derechos laborales básicos.

Este panorama destaca la necesidad de políticas públicas y mecanismos de

supervisión que garanticen el cumplimiento de las normativas laborales. Asimismo, evidencia la urgencia de promover empleos formales y con prestaciones justas que aseguren condiciones laborales dignas para las mujeres.

Conclusiones:

Vulneraciones recurrentes a los derechos laborales:

- ▶ Los datos reflejan un panorama preocupante de violaciones sistemáticas a los derechos laborales de las mujeres, en cuanto al pago de prestaciones económicas.
- ▶ Una parte significativa de las participantes reportó incumplimientos relacionados con el pago de aguinaldo, indemnización y vacaciones.
- ▶ La elevada proporción de respuestas afirmando no recibir indemnización en algunas empresas, refleja una omisión significativa de las obligaciones por parte de las entidades empleadoras. Por otro lado, este incumplimiento podría estar vinculado a la informalidad laboral, donde muchas trabajadoras carecen de contratos formales o garantías legales que protejan sus derechos.
- ▶ La informalidad laboral y la falta de contratos permanentes fueron factores mencionados frecuentemente - por un 44.3 % de las mujeres - lo que contribuyen a la precariedad laboral.

Recomendaciones:

► **Garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos laborales:**

Fortalecer la inspección laboral con mecanismos específicos para monitorear el cumplimiento de los derechos de las mujeres en el trabajo, con énfasis en sectores de alta precarización como el comercio, el servicio doméstico y la maquila.

► **Fortalecer los mecanismos de denuncia:**

Promover redes de apoyo entre mujeres trabajadoras para compartir experiencias, generar confianza y motivar a más trabajadoras a denunciar vulneraciones.

Crear mecanismos seguros y efectivos en las empresas y organizaciones para reportar casos de violencia laboral de manera confidencial y sin temor a represalias.

► **Fortalecer la promoción de derechos laborales:**

Desarrollar campañas de sensibilización dirigidas a mujeres trabajadoras, con énfasis en los derechos laborales y prestaciones garantizadas por la ley.

Difundir material educativo en formatos accesibles (infografías, videos, redes sociales) para alcanzar a trabajadoras en contextos diversos.

► **Mejorar la eficacia institucional:**

Implementar protocolos obligatorios para la prevención y atención de la violencia laboral y el acoso sexual en todas las em-

presas y entidades públicas, con mecanismos de denuncia accesibles y efectivos.

Simplificar y agilizar los procesos de denuncia en instituciones como el Ministerio de Trabajo, incluyendo la digitalización de trámites para facilitar el acceso.

Implementar medidas para garantizar la confidencialidad y seguridad de las denunciantes, reduciendo el temor a represalias.

► **Impulsar políticas de formalización laboral:**

Diseñar programas de apoyo a mujeres emprendedoras con acceso preferencial a créditos, capital semilla y redes de comercialización que fortalecerán su autonomía económica.

Promover la sindicalización y la negociación colectiva de las mujeres en sectores históricamente precarizados, asegurando su participación en la toma de decisiones laborales.

Trabajar en colaboración con las instituciones empleadoras para fomentar la formalización del empleo, promoviendo contratos permanentes y el cumplimiento de las prestaciones legales.

Implementar incentivos fiscales y programas de certificación para las empresas que adopten medidas como paridad en cargos de liderazgo y equidad salarial.

OBSERVATORIO



**ECONÓMICO Y LABORAL
DE LAS MUJERES**

<https://observatoriolaboral.ormusa.org/>

No. 1 Enero 2025

**Encuesta sobre la situación
laboral de las mujeres en
El Salvador.**

CON APOYO DE



cooperació
valenciana



GENERALITAT
VALENCIANA



ISCOD
Sindicalistas sin fronteras