

MUJER y Mercado Laboral

2024

Derecho al empleo de las mujeres en contextos
de vulnerabilidad y sectores precarios



MUJER y Mercado Laboral 2024

Mujer y mercado laboral 2024

Copyright© ORMUSA, 2024

Esta publicación cuenta con el apoyo de ICR-BMZ, Generalitat Valenciana e ISCOD, pero su contenido es de exclusiva responsabilidad de ORMUSA y en ningún momento refleja la opinión de las agencias cooperantes.

Coordinación:

Vilma Vaquerano

Redacción:

Vilma Vaquerano
Guadalupe Rodríguez
Paola Pocasangre
Morena Barraza
William Valencia

Ilustraciones

Osvaldo Aquino Hernández

Aprobación final:

Jeannette Urquilla

Diagramación e Impresión:

Impresos Continental, S.A. de C.V.

El Salvador, Centroamérica.

Se autoriza el uso de la información aquí contenida, siempre y cuando se haga la respectiva cita de la fuente. Se sugiere: ORMUSA (2024). Mujer y mercado laboral 2024.

CONTENIDO

Presentación	3
Brechas que pesan: la realidad económica de las mujeres en la zona rural salvadoreña	5
Introducción	5
Contexto socioeconómico de El Salvador	5
Desigualdades estructurales en la participación laboral y autonomía económica de las mujeres rurales en El Salvador	6
Conclusiones y recomendaciones	13
Referencias	14
Desigualdad de género y empleo informal en El Salvador, evidencia de precariedad estructural persistente	16
Introducción	16
¿Qué entender por empleo informal?	16
Evidencia estadística: informalidad altamente feminizada	16
Conclusiones	26
Recomendaciones	27
Referencias	28
Situación laboral de las mujeres con discapacidad en El Salvador	30
Introducción	30
Marco legal de protección del derecho al trabajo para mujeres con discapacidad	30
Barreras que dificultan el acceso al empleo de las mujeres con discapacidad	31
Brecha de género e interseccionalidad	32
Contexto salvadoreño: datos sobre la situación laboral de las mujeres con discapacidad	33
Población de mujeres con discapacidad en El Salvador	33
Brechas en participación laboral y empleo	33
Obstáculos y factores específicos en el contexto salvadoreño	33
Educación y capacitación: su impacto en la inclusión laboral	34
Experiencias positivas de inclusión laboral	34
Aprendizaje y adaptación en el entorno laboral	34
Rol de la familia en el futuro laboral	35
Avances y retos en la educación superior	35
Accesibilidad en el ámbito laboral	35
Enfoques sobre la discapacidad en la familia y la sociedad	35
Deporte y derechos sexuales y reproductivos	35
Conclusiones	35
Recomendaciones	36
Referencias	38
Edadismo en el empleo: brechas de exclusión para mujeres jóvenes y adultas mayores. Retos para el trabajo decente y retornos de inversión de la educación	40
Introducción	40
Breve marco legal que protege el derecho de las mujeres jóvenes y adultas mayores	40
Contexto laboral de las mujeres	41
Dificultades para obtener empleo	42
Realidad laboral de las mujeres jóvenes salvadoreñas	43
Brecha salarial	44
Conclusiones	47
Recomendaciones	48
Referencias	49

Exclusión y desigualdad laboral de mujeres lesbianas, bisexuales, trans y otras identidades (LBTQ+) en El Salvador	51
Introducción	51
Datos recopilados sobre la experiencia laboral de las mujeres LBTQ+	51
Situación laboral	53
Vulneraciones a derechos laborales y respuesta institucional	54
Conclusiones	57
Recomendaciones	57
Referencias	57
Mujeres trabajadoras de maquilas en El Salvador: trabajo extenuante y bajos salarios.....	59
Introducción	59
Ubicación de Zonas francas en El Salvador:	59
Número de empleos generados.	60
Resultado de encuesta realizada por ORMUSA a extrabajadoras de maquilas	61
Análisis de resultados.....	66
Conclusiones	68
Recomendaciones.....	69
Referencias	69
Mujeres entre el cuidado y la subsistencia: el rostro del trabajo doméstico remunerado en El Salvador	71
Marco legal	71
Contexto del trabajo doméstico	72
Empleo altamente feminizado y concentrado en hogares privados	73
Escolaridad.....	74
Bajos salarios y nulo acceso al ISSS	75
Desigualdad de género y transformación laboral en los hogares pobres salvadoreños	76
Reconocimiento sesgado del trabajo del hogar	77
Conclusiones	79
Recomendaciones.....	80
Bibliografía.....	81
Mujeres indígenas: Retos y desafíos en derecho al empleo.....	83
Introducción.....	83
Marco conceptual y normativo.....	83
Condiciones de empleo	84
Conclusiones	86
Recomendaciones.....	86
Bibliografía.....	87
Protección de las mujeres trabajadoras en el período de maternidad	89
Introducción.....	89
La perspectiva de género en el derecho internacional de los derechos humanos y el reconocimiento de la condición especial de la maternidad.	89
Principio general de no discriminación en el Sistema Interamericano	91
Situación de violencia y discriminación de las mujeres trabajadoras embarazadas	92
Protección judicial de la maternidad y los derechos laborales.....	94
Práctica judicial sobre la protección de la maternidad en El Salvador	95
Conclusiones y recomendaciones.....	97
Bibliografía.....	98
Protección de las trabajadoras frente a la violencia y desigualdad	100
División sexual del trabajo y desigualdades laborales de las mujeres.....	100
Informalidad laboral tiene rostro de mujer	100
Mercado laboral salvadoreño refleja y profundiza las desigualdades de género.	101
Marco teórico sobre violencia laboral contra las mujeres	102
Fundamentos normativos	104
Medidas específicas de protección en el ámbito laboral	105
Abordaje de la violencia laboral y sexual en la práctica laboral judicial	105
Relaciones de poder y acoso sexual	107
Conclusiones	108
Recomendaciones.....	109
Referencias bibliográficas	109

Presentación

En El Salvador, el acceso al trabajo digno y en condiciones de igualdad continúa siendo un desafío significativo para amplios sectores de la población, especialmente para las mujeres en su diversidad. Pese a los compromisos internacionales y los avances normativos en materia de derechos laborales y no discriminación, persisten profundas desigualdades estructurales que afectan de forma desproporcionada a mujeres rurales, indígenas, jóvenes, adultas mayores, con discapacidad, trabajadoras del sector maquila, sector informal y mujeres LGBTQ+.

Este documento elaborado por la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA) presenta un análisis integral de las condiciones laborales en El Salvador desde una perspectiva de género, derechos humanos e interseccionalidad. A partir de investigaciones, datos estadísticos actualizados y testimonios de mujeres trabajadoras y especialistas, se evidencian las múltiples barreras que enfrentan las mujeres para acceder, permanecer y desarrollarse en el mundo laboral en igualdad de condiciones.

Se abordan temas críticos como la precariedad y los riesgos laborales en el sector maquilador, donde las jornadas extensas, la supervisión punitiva y la falta de condiciones de seguridad comprometen gravemente la salud física y mental de las personas trabajadoras. Asimismo, se examinan las persistentes brechas de género en el empleo rural, donde las mujeres enfrentan una doble exclusión por su condición de género y por su ubicación territorial.

El informe también destaca la alta incidencia de informalidad laboral, que afecta especialmente

a las mujeres, quienes además asumen una sobrecarga de trabajo no remunerado en el ámbito doméstico. En este marco, se profundiza en la situación de las mujeres con discapacidad, cuya exclusión laboral responde a factores estructurales, sociales y culturales y que revela el incumplimiento sistemático de sus derechos fundamentales.

Asimismo, se analizan las barreras que enfrentan las mujeres jóvenes y adultas mayores, quienes se ven impactadas por estigmas generacionales y culturales que dificultan su inserción y permanencia laboral. Finalmente, se incluye un enfoque específico sobre las mujeres lesbianas, bisexuales, trans y queer (LBTQ+), quienes experimentan múltiples formas de discriminación en el ámbito laboral debido a su identidad y orientación sexual, siendo relegadas a condiciones de mayor precariedad y vulnerabilidad.

También se abordan los desafíos para la protección de las trabajadoras embarazadas y que son madres, la prevención de la violencia en los centros de trabajo, ya que estos factores son claves para la igualdad de las mujeres y el acceso a empleos dignos.

A través de esta publicación, ORMUSA busca visibilizar estas realidades y contribuir al debate público y político para la formulación de políticas laborales más inclusivas, justas y equitativas, en cumplimiento de los estándares internacionales de derechos humanos y con el objetivo de avanzar hacia un modelo de desarrollo basado en la igualdad sustantiva.

MUJERES RURALES



Brechas que pesan: la realidad económica de las mujeres en la zona rural salvadoreña

1. Introducción

En El Salvador, las mujeres que viven en zonas rurales enfrentan doble desventaja estructural: la desigualdad de género y la desigualdad territorial. Esta intersección limita seriamente su acceso al trabajo remunerado, a la educación, al crédito y a otros recursos esenciales para su desarrollo individual y colectivo, lo cual tiene un impacto directo en su autonomía económica.

Este artículo examina la situación económica y laboral de las mujeres rurales salvadoreñas, con énfasis en las persistentes brechas en participación laboral, ingresos, educación y acceso a servicios públicos. Los datos muestran cómo la desigualdad de género, particularmente en contextos de pobreza rural, continúa restringiendo de forma estructural las oportunidades para estas mujeres, aun cuando muchas poseen niveles educativos similares o incluso superiores a los de los hombres en su comunidad.

2. Contexto socioeconómico de El Salvador

Datos del Censo de Población 2024, muestran que El Salvador cuenta con 6,029,976 habitantes: 52.8% son mujeres (3,181,449) y el 47.2% son hombres (2,848,527). Esta proporción se mantiene relativamente constante entre zonas urbanas y rurales.

Del total nacional, 1,725,715 personas (28.6%) residen en zonas rurales, mientras que la mayoría, 4,304,261 personas (71.4%), vive en áreas urbanas. Aunque el área rural representa una porción menor de la población total, concentra más del 15% de todas las mujeres del país (904,223). Muchas de ellas enfrentan desventajas estructurales persistentes en términos de acceso a educación, empleo digno, servicios de cuidado y autonomía económica.

Tabla 1
El Salvador: Total de población, según área y sexo

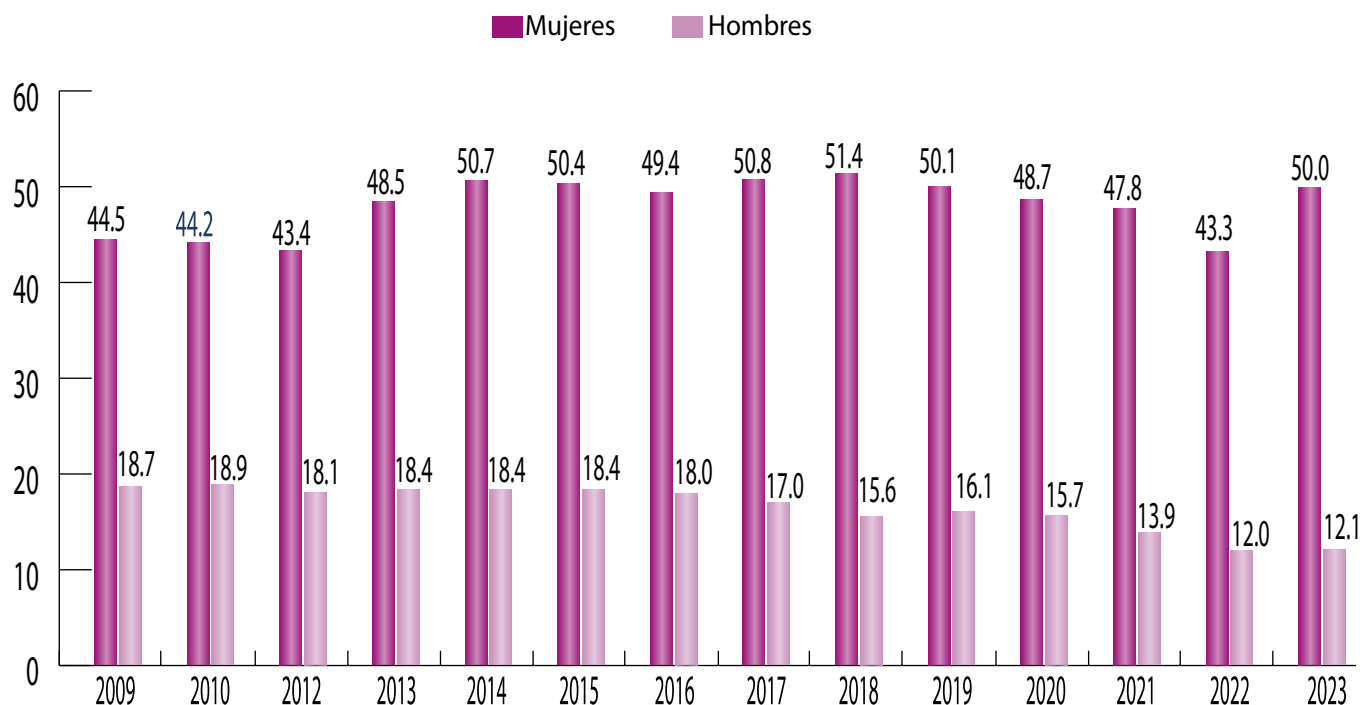
Indicador	Total	Rural	Urbano
Personas	6,029,976	1,725,715	4,304,261
Hombres	2,848,527	821,492	2,027,035
Mujeres	3,181,449	904,223	2,277,226

Fuente: Elaboración propia con datos del Censo 2024 (BCR).

En la zona rural, las mujeres representan 52.4% de la población, superando ligeramente a los hombres (47.6%). Muchas viven en condiciones de pobreza multidimensional, en comunidades con baja

cobertura de servicios públicos, empleo informal y escasa inversión pública. Esta combinación genera un contexto adverso para el ejercicio pleno de sus derechos.

Gráfica 1
El Salvador: Población rural sin ingresos propios, datos desagregados por sexo (en porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con datos presentados por el Observatorio de Género de CEPAL, sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Una expresión clara de la vulnerabilidad económica que enfrentan las mujeres rurales es la elevada proporción de aquellas que no disponen de ingresos propios. Entre 2009 y 2023, más del 43 % de las mujeres rurales se mantuvieron en esta condición, mientras que entre los hombres rurales el porcentaje fue consistentemente inferior al 19%, reduciéndose hasta 12.1% en 2023.

El nivel más alto de dependencia económica femenina se registró en 2018, cuando el 51.4 % de las mujeres rurales carecía de ingresos propios, reflejando una brecha persistente que ha superado los 30 puntos porcentuales a lo largo de los últimos 15 años. Para 2023, la situación no mostró mejoras sustantivas: la mitad de mujeres rurales aún no generaban ingresos por cuenta propia.

Esta tendencia evidencia que, pese a su rol activo en la economía del hogar y la producción agrícola, las mujeres rurales enfrentan limitaciones

estructurales severas para generar ingresos autónomos. Esto profundiza su dependencia económica, reduce su capacidad de decisión en el hogar y limita su acceso a programas de crédito, capacitación o emprendimiento. La falta de ingresos propios también impacta directamente en su posibilidad de invertir en educación, salud o participación comunitaria, perpetuando así los ciclos de pobreza intergeneracional.

3. Desigualdades estructurales en la participación laboral y autonomía económica de las mujeres rurales en El Salvador

En El Salvador, las estadísticas oficiales reafirman que las mujeres enfrentan condiciones estructurales profundamente desiguales en el acceso al trabajo, a recursos productivos, al sistema financiero y a servicios sociales básicos. Estas desigualdades

están interconectadas y forman un entramado que limita su autonomía económica y sus oportunidades de desarrollo personal y colectivo.

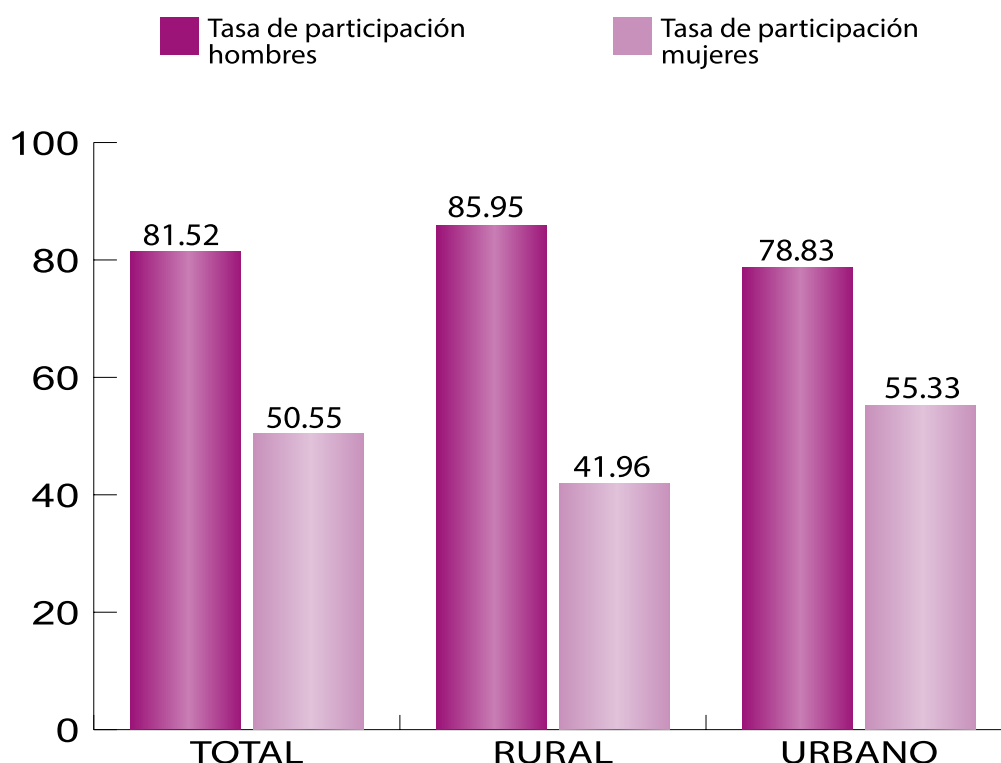
3.1. Participación laboral: brechas persistentes por sexo y territorio

La participación laboral en El Salvador refleja un panorama desigual: la tasa nacional de

participación en 2023 fue de 64.44%, pero esta cifra cambia significativamente al desagregar por sexo y zona geográfica.

- Hombres: 81.52% a nivel nacional; 85.95% en zonas rurales y 78.83% en urbanas.
- Mujeres: 50.55 % a nivel nacional; solo 41.96% en zonas rurales y 55.33% en urbanas.

Gráfica 2
El Salvador: Tasa de participación laboral, desagregada por sexo y área geográfica



Fuente: Elaboración propia con datos del EHPM (BCR, 2023).

Estas cifras muestran que menos de la mitad de mujeres rurales (41.96%) está en el mercado laboral, y su participación es casi 44 puntos porcentuales inferior a la de los hombres rurales.

Además, la participación económica de las mujeres rurales está fuertemente condicionada por la pobreza, revelando un patrón persistente de desigualdad estructural. Según datos

procesados por la CEPAL con base en la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (2023), mientras el 82.6 % de los hombres rurales en condición de pobreza formaban parte de la fuerza laboral en 2023, solo 28.0 % de las mujeres pobres en áreas rurales participaban económicamente. Esta brecha de más de 54 puntos porcentuales refleja una exclusión sistémica de las mujeres más

vulnerables del país. También entre la población no pobre, persisten diferencias significativas. En

el área rural, apenas el 48.3 % de las mujeres no pobres se encontraban activas económicamente, frente al 85.9 % de sus contrapartes masculinas.

Tabla 2
Tasa de participación económica de la población de 15 y más años de edad, según sexo y condición de pobreza, áreas urbanas y rurales (En porcentajes)

Sexo	Grupo	2022		2023	
		Rural	Urbana	Rural	Urbana
Hombres	No pobres	84.9	78.5	85.9	78.7
	Pobres	81.4	70.6	82.6	71.3
Mujeres	No pobres	48.0	55.1	48.3	57.5
	Pobres	26.6	36.8	28.0	41.9

Fuente: Elaboración propia con datos de CEPAL (2023), con base en la base de datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples.

3.2. Brecha educativa

Tabla 3
El Salvador. Años de escolaridad promedio de la Población Económicamente Activa (PEA), por área geográfica y sexo

Area	Sexo	Años de escolaridad
Nacional	Total	8.8
	Hombres	8.6
	Mujeres	9.1
Rural	Total	6.8
	Hombres	6.6
	Mujeres	7
Urbana	Total	9.9
	Hombres	9.9
	Mujeres	10

Fuente: Elaboración propia con datos de EHPM (BCR- 2023).

Contrario a lo que podría esperarse, las mujeres tienen en promedio más años de escolaridad que los hombres dentro de la población económicamente activa (PEA):

- A nivel nacional, las mujeres alcanzan 9.1 años de escolaridad, frente a 8.6 años en el caso de los hombres.
- En zonas urbanas, la diferencia es mínima: 10 años para las mujeres frente a 9.9 para los hombres.
- En las zonas rurales, la brecha es más notoria a favor de las mujeres: 7.0 años frente a 6.6 años de escolaridad en los hombres.

No obstante, el mayor nivel educativo no se traduce en mejores oportunidades laborales ni en mayores ingresos para las mujeres. Esta situación evidencia que el acceso a la educación, si bien es un pilar fundamental, no es suficiente para superar la discriminación estructural de género. Es indispensable abordar otros factores sociales, económicos e institucionales que restringen el pleno aprovechamiento del potencial productivo de las mujeres rurales.

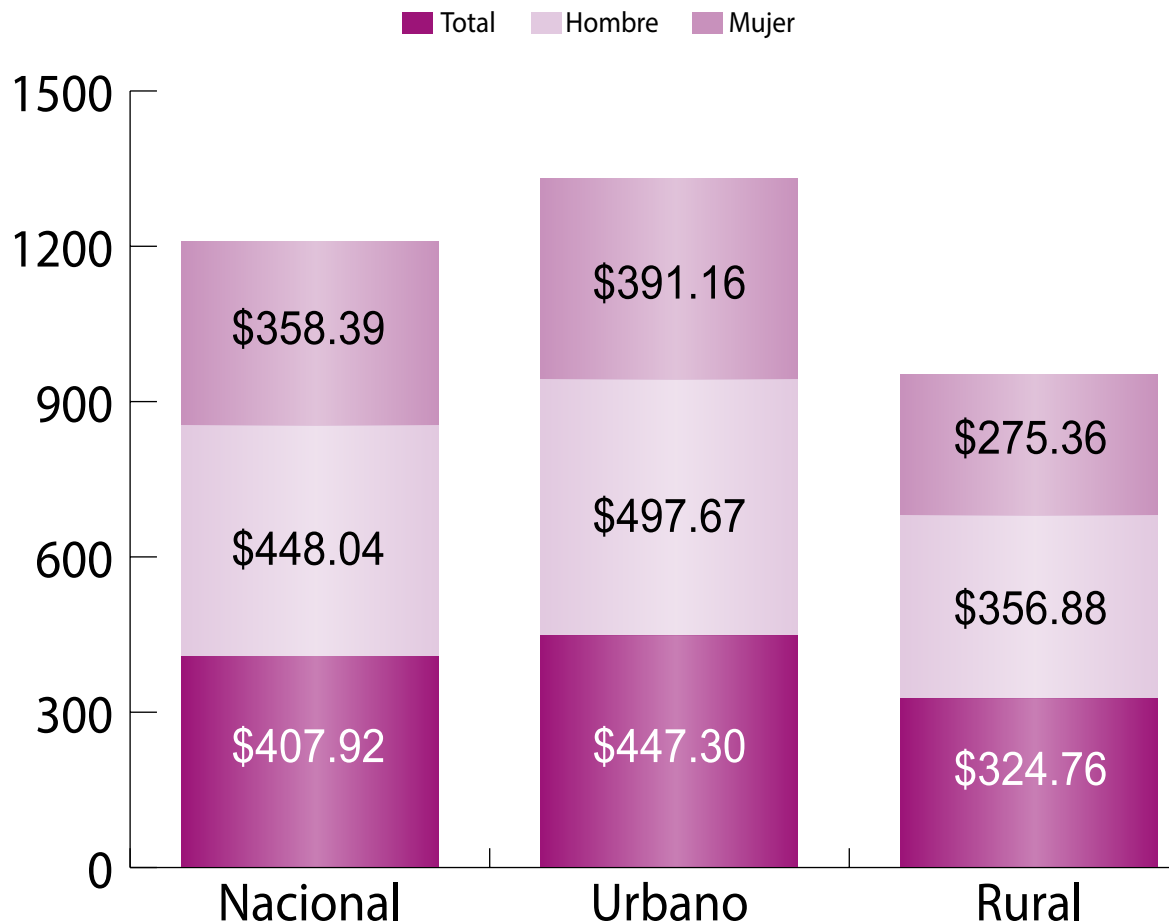
3.3. Brechas salariales

Las brechas salariales también reflejan la desigualdad estructural. En 2023, el salario promedio mensual nacional fue de \$407.92,

pero los hombres ganaron en promedio \$448.04, donde las mujeres ganan solo \$275.36, frente a los \$358.39. Esta brecha se amplía en el área rural,

Gráfica 3

El Salvador: Promedio salarial (\$) de la población ocupada, según sexo y área geográfica



Fuente: Elaboración propia con datos del EHPM (BCR, 2023).

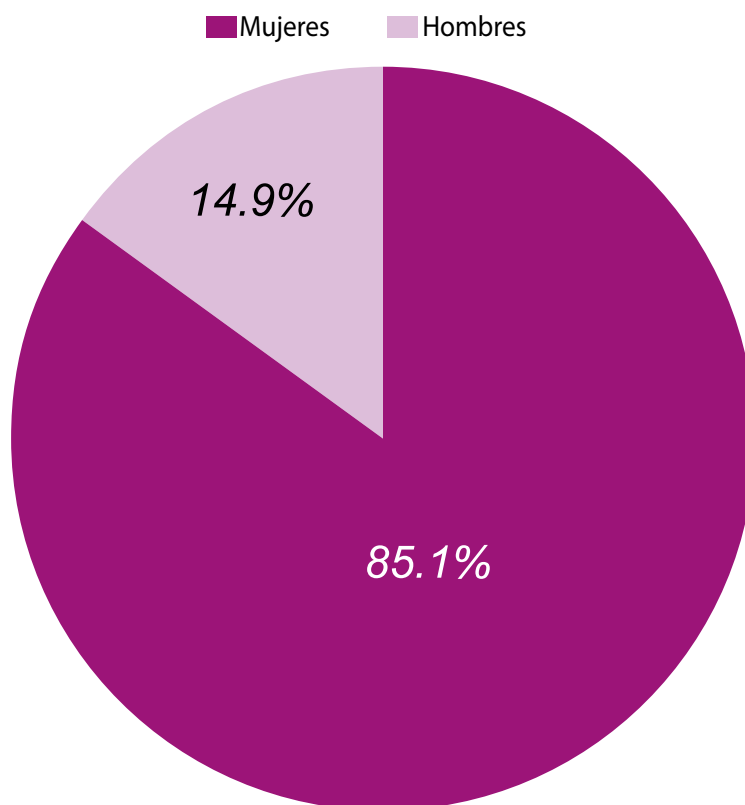
Esta diferencia de más de \$80 mensuales en el área rural implica que, en promedio, las mujeres rurales ganan apenas el 77 % del ingreso masculino, lo cual limita su capacidad de ahorro, inversión y autonomía.

3.4. Tenencia de tierra

El acceso a la tierra es uno de los factores más determinantes para la autonomía económica rural. Según datos disponibles, solo 14.9 % de las personas productoras agropecuarias con propiedad son mujeres (15,590 frente a 89,018 hombres).

Tabla 4
El Salvador: Personas productoras agropecuarias propietarias de tierra, según sexo

Sexo	Número de personas	Porcentaje
Mujeres	15,590	14.9%
Hombres	89,018	85.1%
Total	104,608	100%



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la EHPM (BCR, 2023).

Esta falta de titularidad también impacta la posibilidad de acceso a las mujeres a políticas públicas, subsidios agrícolas, asistencia técnica y préstamos, ya que muchos de estos mecanismos requieren como requisito ser propietaria o tener derechos formales sobre la tierra. Así, el sistema productivo sigue reproduciendo patrones históricos de exclusión que afectan de manera desproporcionada a las mujeres rurales.

En consecuencia, el sector rural continúa en proceso de transformación productiva, pero mantiene alta dependencia de actividades

agrícolas e informales, caracterizadas por baja productividad, inestabilidad laboral y acceso limitado a protección social y servicios públicos esenciales como salud, educación y transporte (FAO, 2022). En este contexto, las mujeres rurales enfrentan múltiples barreras estructurales que condicionan su bienestar, participación económica y autonomía.

Pese a su contribución sustantiva a las economías familiares y comunitarias —mediante tareas productivas, reproductivas y de cuidado—, las mujeres rurales continúan siendo subrepresentadas

en las estadísticas oficiales y marginalizadas en el diseño de políticas públicas. La invisibilización institucional refuerza las desigualdades de género, particularmente en los ámbitos del empleo, el acceso a activos productivos, la seguridad alimentaria y la autonomía económica (CEPAL, 2021).

“Muchas mujeres que se dedican a la agricultura o la pesca no son reconocidas en los censos como trabajadoras agropecuarias. Se les clasifica como amas de casa o cuidadoras del hogar, aunque dediquen parte importante de su tiempo a actividades productivas. Esto las excluye automáticamente de programas de apoyo o de capital semilla. Por eso es tan importante que el censo agropecuario incluya criterios que permitan visibilizar el trabajo productivo de las mujeres rurales.”
— Diana Navarro, economista especialista en género y empleo.

Según datos de la EHPM 2023, un total de 58,087 mujeres a nivel nacional se encuentran ocupadas en actividades relacionadas con agricultura, ganadería, caza y silvicultura, y 1,650 en pesca. De este total, una proporción significativa —más de 70 %— se concentra en zonas rurales,

reflejando la fuerte dependencia del empleo femenino en estos territorios respecto a actividades primarias, mayoritariamente informales y de baja remuneración.

En el área rural, 40,732 mujeres trabajan en agricultura y similares, y 1,082 en pesca. Estas mujeres participan en diversas categorías ocupacionales, predominando el trabajo por cuenta propia sin local (11,449 en agricultura) y como asalariadas temporales (14,190), ambas formas de empleo altamente vulnerables y con escasa protección social. Además, 6,806 mujeres rurales se desempeñan como trabajadoras familiares no remuneradas, lo que evidencia su inserción en estructuras productivas que no garantizan autonomía económica.

Esto refleja un patrón estructural de informalidad y exclusión productiva, que impide a las mujeres acumular activos y planificar estrategias de desarrollo.

La participación de las mujeres rurales en sectores agrícolas y pesqueros es marginal y precaria, ya que se realiza en condiciones de desigualdad, baja productividad y escasa formalización laboral. La poca participación como empleadoras y la elevada participación como trabajadoras no remuneradas o informales ilustran las barreras que enfrentan para acceder a mejores posiciones dentro de la cadena productivas.

Tabla 4

Mujeres ocupadas en actividades agrícolas y pesca por categoría ocupacional y área geográfica, El Salvador (2023)

Categoría ocupacional	Total nacional		Rural		Urbana	
	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura	Pesca	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura	Pesca	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura	Pesca
Persona empleadora o patrona	4,234	-	3,522	-	712	-
Cuenta propia con local	179	69	144	-	35	69
Cuenta propia sin local	16,152	468	11,449	405	4,703	62
Familiar no remunerado	9,780	504	6,806	281	2,974	222
Asalariada permanente	8,982	530	4,621	317	4,360	213
Asalariada temporal	18,760	79	14,190	79	4,570	-
Total	58,087	1,650	40,732	1,082	17,354	566

Fuente: Elaboración propia con datos del EHPM (BCR, 2023).

3.5. Brechas en el acceso al sistema financiero

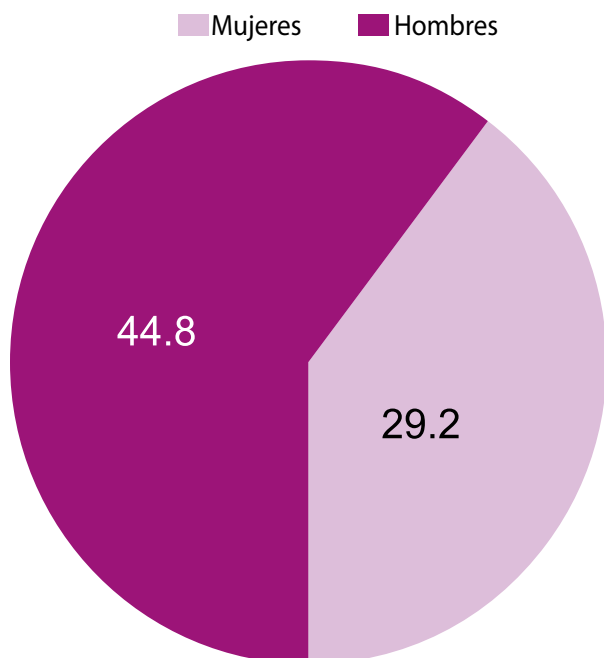
A estas condiciones se suma una barrera crítica: el limitado acceso de las mujeres al sistema financiero formal. Según la Ficha de puntuación de género 2025 del Banco Mundial, existe una brecha de 15.6 puntos porcentuales en el acceso a cuentas financieras, desfavorable para las mujeres (Banco Mundial, 2025).

Esta desigualdad se agudiza en el ámbito rural, como lo señala la economista Diana Navarro:

“Ellos (los hombres) acceden más fácilmente al sistema financiero, tienen cuentas de ahorro, acceden a créditos que usan para comprar activos o emprender. En cambio, las mujeres —sobre todo las rurales— si acceden a crédito, lo usan para emergencias, educación de los hijos, alimentación. [...] Muchas solo pueden recurrir a cooperativas con tasas altísimas de interés diario porque no tienen activos ni documentos de respaldo que les permitan acceder a la banca tradicional.”

Gráfico 4

El Salvador: Personas que tienen una cuenta en una institución financiera o por medio de un proveedor de dinero móvil (% de la población de 15+ años)



Fuente: Elaboración propia con datos Banco Mundial (2025).

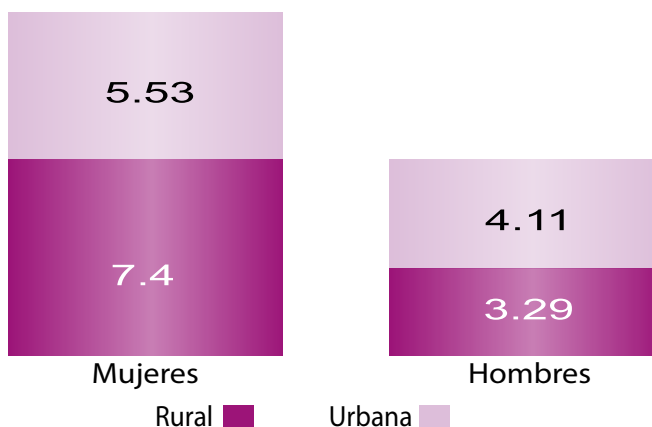
Esta exclusión financiera limita profundamente las capacidades de las mujeres para reinvertir, escalar sus negocios, o salir de la informalidad.

3.6. Trabajo de cuidado

La desigual distribución del trabajo no remunerado también impide a las mujeres rurales incorporarse plenamente al trabajo remunerado. La Encuesta de Uso del Tiempo muestra que ellas dedican más tiempo a las tareas domésticas y de cuidados que cualquier otro grupo poblacional.

Gráfica 5

El Salvador: Tiempo de trabajo no remunerado (horas) diario por área geográfica y sexo



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Uso del Tiempo (BCR, 2022)

Las mujeres rurales tienen la mayor carga de trabajo no remunerado, con 7.4 horas diarias, mientras que los hombres rurales registran la menor, con 3.29 horas, lo cual evidencia carga desproporcionada sobre las mujeres, especialmente en zonas rurales.

“Las mujeres rurales dedican más tiempo al trabajo de cuidados que las mujeres urbanas. Eso está comprobado en estudios como la Encuesta de Uso del Tiempo. Además, la falta de acceso a servicios básicos, como el agua potable, impacta directamente en su tiempo: cuando un hogar no cuenta con agua por cañería, son las niñas y las mujeres quienes deben cargarla. Esa carga doméstica adicional limita el tiempo que podrían dedicar a su desarrollo personal y a actividades productivas.”
—Diana Navarro, economista especialista en género y empleo—

La falta de servicios básicos como agua potable, transporte público o centros de cuidado infantil comunitarios impone una carga invisible pero contundente sobre el tiempo de las mujeres, profundizando su exclusión económica.

4. Conclusiones y recomendaciones

La situación de las mujeres rurales en El Salvador se enmarca en un conjunto de desafíos estructurales que abarcan desde el limitado acceso a servicios públicos hasta la invisibilización del trabajo no remunerado. Esta población, muchas veces excluida de los procesos de toma de decisiones, enfrenta barreras sistemáticas para acceder a recursos productivos como la tierra, el crédito, la tecnología o la formación técnica (CEPAL, 2022).

A nivel institucional, persiste una débil articulación entre las políticas de desarrollo rural y de igualdad de género. La falta de transversalización del enfoque de género en programas agrícolas o productivos impide que las mujeres sean beneficiarias efectivas de las estrategias estatales. Asimismo, las responsabilidades domésticas y de cuidado, no remuneradas y desigualmente distribuidas, limitan el tiempo y la movilidad de las mujeres para integrarse plenamente en la economía.

4.1. Conclusiones

Persisten brechas estructurales de género en el ámbito rural.

Las mujeres rurales salvadoreñas enfrentan una situación de desventaja sostenida que combina desigualdad de género, pobreza y exclusión territorial. Representan más de la mitad de la población rural, pero su participación en el mercado laboral es marcadamente menor a la de los hombres, especialmente entre los hogares en condición de pobreza.

Mayor escolaridad de las mujeres no garantiza mejores oportunidades laborales.

Aunque las mujeres, incluso en zonas rurales, tienen en promedio mayor escolaridad que los hombres, esto no se traduce en una mayor inserción laboral ni en mejores salarios. El sistema económico continúa reproduciendo desigualdades que desvalorizan el trabajo femenino y restringen su autonomía económica.

La brecha salarial sigue siendo significativa y más profunda en áreas rurales.

Las mujeres ganan menos que los hombres en todos los contextos, pero la brecha se amplifica en el sector rural, donde se combinan factores como informalidad, baja calificación ocupacional y mayor precariedad laboral.

Las mujeres rurales enfrentan exclusión en el acceso a recursos productivos y financieros.

La tenencia de tierra está altamente masculinizada: solo 14.9 % de personas productoras propietarias son mujeres. Además, enfrentan barreras en el acceso a crédito formal y servicios financieros, lo que limita su capacidad de emprendimiento, inversión y sostenibilidad económica.

Sobrecarga de cuidados y la falta de servicios básicos limitan su desarrollo personal y económico:

La carga desproporcionada de trabajo doméstico y de cuidados recae sobre las mujeres rurales, agravada por deficiencias en el acceso a servicios básicos como el agua potable, transporte y centros de cuidado. Esta situación restringe su tiempo disponible para el trabajo remunerado, la formación o la participación comunitaria.

4.2. Recomendaciones

Diseñar políticas públicas con enfoque interseccional y territorial

Es necesario que las estrategias de desarrollo rural integren el enfoque de género de forma transversal, reconociendo las múltiples barreras que enfrentan las mujeres rurales. Las intervenciones deben considerar su realidad económica, social y cultural para generar impactos sostenibles.

Promover la autonomía económica de las mujeres rurales

Fortalecer programas de acceso a crédito con condiciones justas, asistencia técnica, formación en emprendimientos y acompañamiento para la comercialización de productos. Asimismo, facilitar la titularidad de tierras para mujeres es clave para reducir la desigualdad estructural.

Cerrar las brechas salariales y laborales con políticas activas de empleo

Implementar programas de empleo digno para las mujeres, incentivar la contratación de mujeres en actividades productivas con seguridad social y asegurar el cumplimiento de los derechos laborales puede contribuir a disminuir la desigualdad.

Invertir en servicios de cuidado y en infraestructura básica en zonas rurales

Ampliar la cobertura de agua potable, transporte público y servicios de cuidado infantil en áreas rurales aliviaría la carga doméstica de las mujeres y liberaría tiempo para que puedan participar en

actividades educativas, productivas o de liderazgo comunitario.

Fortalecer los sistemas de información y estadísticas con enfoque de género

Es imprescindible visibilizar el trabajo productivo y reproductivo de las mujeres en estadísticas oficiales, censos y encuestas. Esto permitirá diseñar políticas más precisas, monitorear avances y garantizar su reconocimiento como actoras clave del desarrollo rural.

Referencias

Banco Central de Reserva (BCR). (2023). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) 2023*.

Banco Central de Reserva (BCR). (2024). *Censo de Población y Vivienda 2024*. https://censo2024.bcr.gob.sv/wp-content/uploads/tablas-geoportal/2025/Informe%20_VII_Censo_de_Poblacion_y_VI_de_Vivienda_marzo_2025.pdf

Banco Mundial. (2025). *Ficha de puntuación de género: El Salvador*. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099435502282528607/pdf/IDU-56278ef9-e372-4147-ae7d-0c3af1714878.pdf>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y Red Latinoamericana y del Caribe de Mujeres Rurales (RED-LAC). (2023). *Las voces de las mujeres rurales en América Latina y el Caribe ante las crisis multidimensionales*. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-09/mujeres_rurales_final_sept.pdf

Encuestas FAO. (2022). *El Estado de la Agricultura en América Latina y el Caribe*. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. <https://www.fao.org>

CEPALSTAT. (2024). *El Salvador: perfil nacional social-demográfico*. Portal de Datos y Publicaciones Estadísticas. <https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/perfil-nacional.html?theme=1&country=slv&lang=es>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD] (2024). *Mapa socioeconómico: Guía para los 44 nuevos municipios de El Salvador*. El Salvador 2024. <https://www.undp.org/es/el-salvador/mapa-socioeconomico-de-el-salvador#/>

MUJERES EN TRABAJO INFORMAL



Desigualdad de género y empleo informal en El Salvador, evidencia de precariedad estructural persistente

1. Introducción

En El Salvador, el empleo informal representa una de las problemáticas estructurales más complejas del mercado laboral. Esta situación afecta particularmente a las mujeres, quienes enfrentan mayores tasas de vulnerabilidad y precariedad laboral. De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el 59.6% de la población ocupada en El Salvador trabaja en el sector informal, lo que implica que una gran parte de la población trabajadora no tiene acceso a derechos laborales ni seguridad social (CEPALSTAT, 2023).

Particularmente preocupante es el impacto diferenciado que esta informalidad tiene sobre las mujeres, quienes enfrentan múltiples formas de exclusión, discriminación y sobrecarga por el trabajo de cuidados no remunerado. En este contexto, se vuelve imprescindible analizar la relación entre informalidad laboral y desigualdad de género, considerando las particularidades del mercado laboral salvadoreño y los datos estadísticos más recientes.

2. ¿Qué entender por empleo informal?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha abordado el concepto de empleo informal desde la Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) en 1993. Desde entonces, el concepto ha evolucionado de una definición centrada en las unidades productivas hacia una más centrada en las condiciones laborales incorporando dimensiones como la informalidad del empleo dentro de empresas formalmente registradas. Así, el empleo informal incluye a todas aquellas personas cuya relación laboral no está sujeta a la legislación laboral nacional, a la protección social o determinadas prestaciones laborales (OIT, 2013).

En consecuencia, se distingue entre tres conceptos clave: el sector informal, el empleo informal y

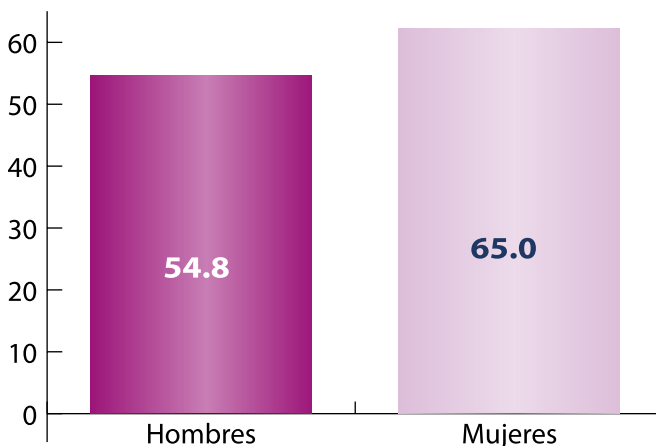
la economía informal. El primero se refiere a unidades productivas sin registro legal; el segundo, a empleos sin garantías laborales, incluso dentro de empresas formales; y el tercero, a todas las actividades económicas que no están reguladas o protegidas por mecanismos legales.

3. Evidencia estadística: informalidad altamente feminizada

Entendiendo que la informalidad laboral comprende todas aquellas actividades económicas que se desarrollan fuera del marco legal y regulatorio, sin acceso a prestaciones sociales ni derechos laborales y que es una fuente importante de ingresos para miles de personas; también hay que decir que reproduce la precariedad y la vulnerabilidad. En el caso salvadoreño, la tasa de informalidad, como se mencionó anteriormente, alcanza el 59.6%, pero el desglose por sexo revela una diferencia notable: 54.8% en hombres frente a 65% en mujeres (CEPALSTAT, 2023).

Esta diferenciase explica, en parte, por la distribución sectorial del empleo. Las mujeres se concentran desproporcionadamente en ocupaciones como

Gáfica 1
El Salvador. Tasa de personas ocupadas urbanas en el sector informal del mercado de trabajo, datos desagregados por sexo.



Fuente: Elaboración propia con datos de CEPALSTAT, 2023. Perfil Nacional El Salvador.

el trabajo doméstico remunerado, comercio y servicio, rubros históricamente excluidos de los marcos de protección social. Pese a su relevancia social y económica, este tipo de empleo suele caracterizarse por bajos ingresos, nula seguridad laboral y limitadas oportunidades de crecimiento.

En este contexto, la economista Diana Navarro¹ señala que:

“La mayoría de mujeres que trabajan en el sector formal se encuentran en sectores feminizados —cuando la mayoría de empleadas son mujeres—, como restaurantes, hoteles, servicios y cuidados remunerados. Todos estos sectores, por ser feminizados, cuentan con menor cobertura de seguridad social y, además, a las mujeres no se les otorga un contrato con un salario digno. Eso va haciendo que cada vez haya menos incentivo para la participación laboral. Y como son sectores altamente volátiles, también vimos el aumento de la informalidad a partir de la pandemia del COVID, porque todos estos sectores fueron los primeros que cerraron cuando hubo crisis.”

Esta situación en El Salvador se inserta en una tendencia regional más amplia, según el *Panorama Laboral 2024 para América Latina y el Caribe* (OIT, 2024), el cual evidencia que la evolución reciente del empleo en la región ha sido altamente desigual según el sexo, reflejando profunda segmentación

del mercado laboral. Sectores con mayor dinamismo como el transporte, la construcción y las actividades financieras muestran clara sobrerrepresentación masculina, mientras que el trabajo doméstico remunerado —una de las principales fuentes de empleo femenino en la región— no solo está altamente feminizado, sino que ha perdido puestos de trabajo respecto a 2019. En contraposición, el único sector con dinamismo y predominio femenino ha sido el de servicios de salud, lo que resalta la limitada capacidad del mercado para incorporar a las mujeres en áreas de crecimiento sostenido.

A nivel nacional, los datos de la ficha de puntuación de género del Banco Mundial (2023) refuerzan esta brecha estructural: las mujeres en El Salvador tienen 15 puntos porcentuales más de probabilidad que los hombres de estar en empleos vulnerables, y dedican tres veces más tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Asimismo, por cada hombre joven que no estudia ni trabaja, hay casi tres mujeres en la misma situación. Esta segmentación laboral no solo genera exclusión económica, sino que reproduce una desigualdad estructural de género profundamente arraigada, como muestran los indicadores que se presentan a continuación (ver Cuadro 1).

Cuadro 1
Indicadores de la ficha de puntuación de género (Banco Mundial, 2025)

MUJERES	HOMBRES
Empleo vulnerable (trabajadoras familiares no remuneradas y trabajadoras autónomas), mujeres (% del empleo femenino) (estimación modelada OIT, 2022).	Empleo vulnerable (trabajadores familiares mno remunerados y trabajadores autónomos), hombres (% del empleo masculino) (estimación modelada OIT, 2022).
40.7	26.1
Proporción de mujeres jóvenes sin educación, empleo ni capacitación (% de la población de mujeres jóvenes de 15-24 años) (2023).	Proporción de hombres jóvenes sin educación, empleo ni capacitación (% de la población de hombres jóvenes de 15-24 años) (2023).
30.8	11.5
Proporción del tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, mujeres (% de las 24 horas del día) (2017).	Proporción del tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, hombres (% de las 24 horas del día) (2017).
20.2	7

Fuente: Elaboración propia con datos Banco Mundial, El Salvador: ficha de puntuación de género 2025.

1. Diana Navarro, entrevista realizada el 15 de julio de 2025.

Los indicadores presentados por el Banco Mundial (2025) ofrecen una radiografía de las desigualdades estructurales de género que persisten en el mercado laboral salvadoreño. En conjunto, estos datos confirman la intersección entre informalidad, desigualdad de género y exclusión estructural, subrayan la necesidad urgente de políticas públicas integrales con enfoque de género orientadas a la inclusión productiva de las mujeres en condiciones de igualdad y dignidad.

Una de las barreras estructurales más críticas identificadas es la falta de un sistema nacional de cuidados, componente esencial para facilitar la inserción laboral femenina. En este sentido, la economista Diana Navarro advierte que “un problema que tiene que atenderse con urgencia es la ausencia de un sistema nacional de cuidados. Si bien ya se tiene aprobada una política nacional de corresponsabilidad de cuidados, no está implementada efectivamente aún. La inserción de las mujeres al mercado laboral parte mucho por el tema del cuidado, por la falta de independencia en el tiempo de las mujeres, que ya tienen ocupado su tiempo en roles más tradicionales como el trabajo

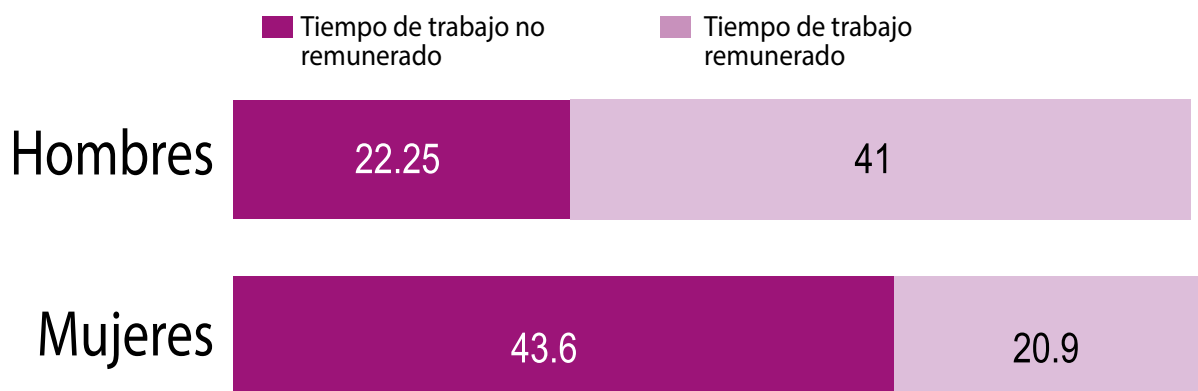
doméstico. Si se contara con centros de cuidado, no solo para niñez sino también para personas adultas mayores, con enfermedades crónicas o con discapacidad, eso liberaría tiempo y permitiría que muchas más mujeres se insertaran en el mercado laboral formal.”

Esta situación evidencia que la falta de un sistema integral de cuidados limita la autonomía de las mujeres y también reproduce desigualdades estructurales en la distribución del tiempo. Esta desigualdad se refleja claramente en los datos del Repositorio de Información sobre Uso del Tiempo de América Latina y el Caribe (CEPAL), que permiten dimensionar el desequilibrio entre las cargas de trabajo remunerado y no remunerado según el sexo.

Las mujeres dedican, en promedio, 43.6 horas semanales al trabajo no remunerado, principalmente relacionado con tareas del hogar y cuidados, mientras que los hombres solo destinan 22.25 horas a estas actividades. Por el contrario, los hombres registran 41 horas de trabajo remunerado, casi el doble de las 20.9 horas que reportan las mujeres (Ver gráfica 2).

Gráfica 2

Tiempo promedio destinado al trabajo remunerado y no remunerado de la población de 15 años de edad y más, por sexo, último período disponible (Promedio de horas semanales) (2022)

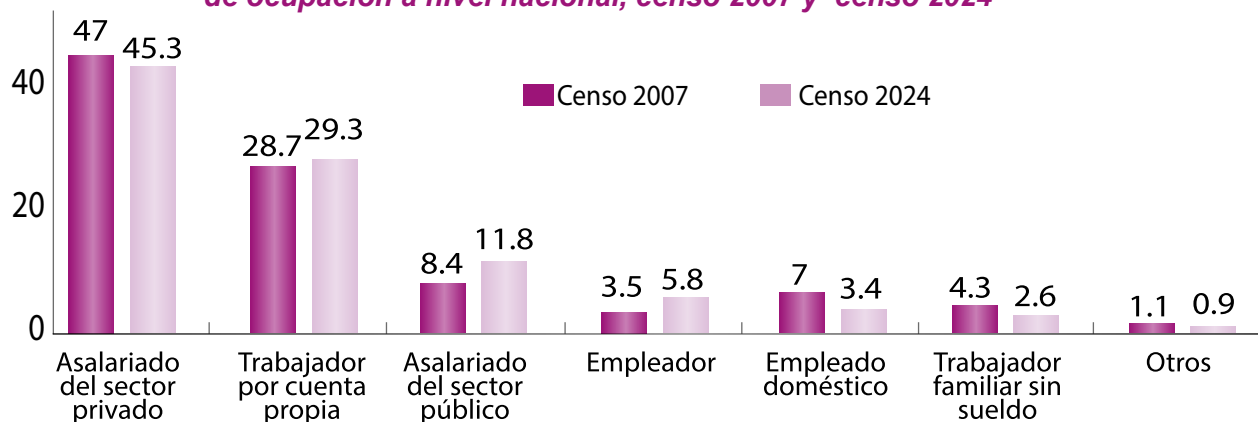


Fuente: Elaboración propia sobre la base del Repositorio de información sobre uso del tiempo de América Latina y el Caribe (CEPAL).

3.1 Datos del Censo 2024 destacan desigualdad de género en el empleo

Gráfica 3

El Salvador. Distribución de la Población Económicamente Activa Ocupada por condición de ocupación a nivel nacional, censo 2007 y censo 2024



Fuente: Elaboración propia con datos del Censo 2024.

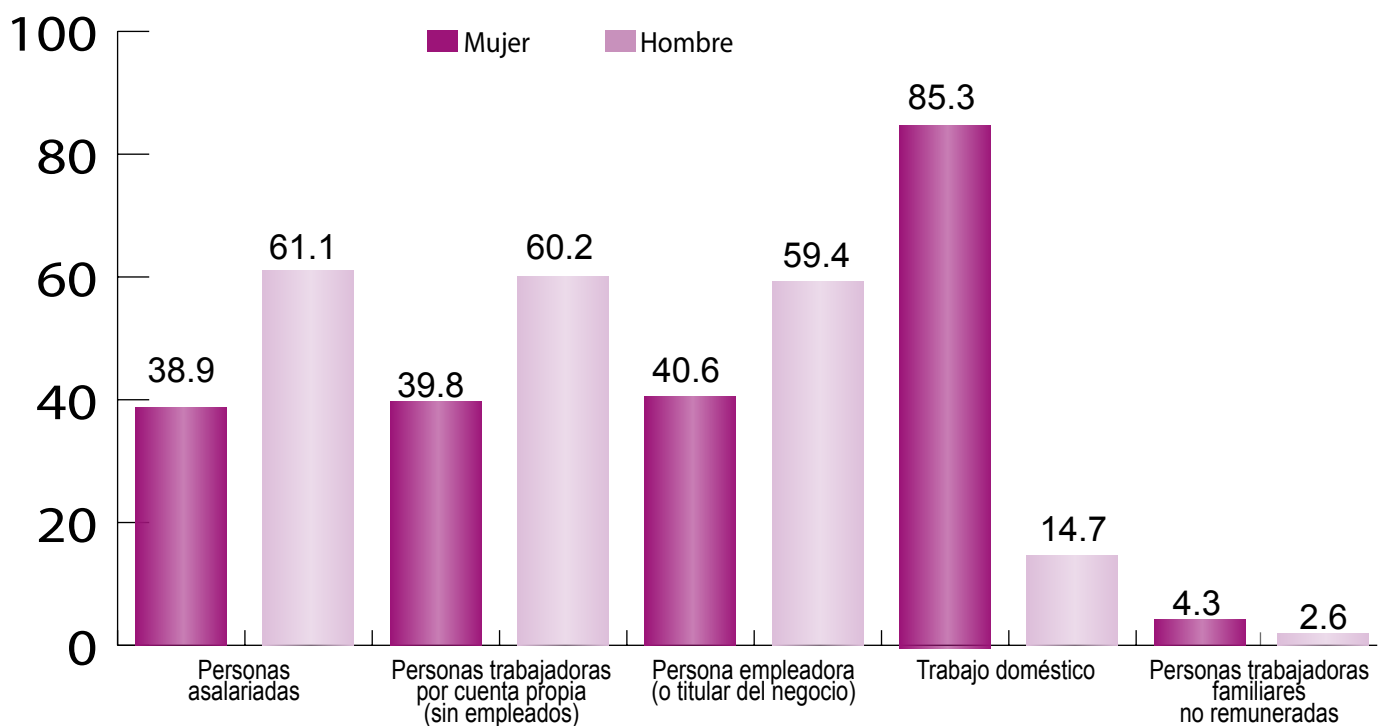
Los resultados del Censo de Población y Vivienda 2024 evidencian transformaciones importantes en la estructura ocupacional. Aunque las personas asalariadas del sector privado siguen siendo mayoría (45.3%), esta cifra ha disminuido respecto a 2007 (47%). En contraste, aumentó la proporción

de trabajadores por cuenta propia (29.3%) y empleadores (5.8%), lo cual puede reflejar un crecimiento del autoempleo informal (Gráfica 3).

3.1.1. Categoría de ocupación por sexo

Gráfica 4

El Salvador. Población ocupada por sexo y categoría de ocupación, censo 2024



Fuente: Elaboración propia con datos del Censo 2024.

Los datos del Censo evidencian también que las mujeres se concentran en trabajos no remunerados y en condiciones de alta vulnerabilidad. La gráfica 4 muestra la distribución de la población ocupada según sexo y categoría de ocupación:

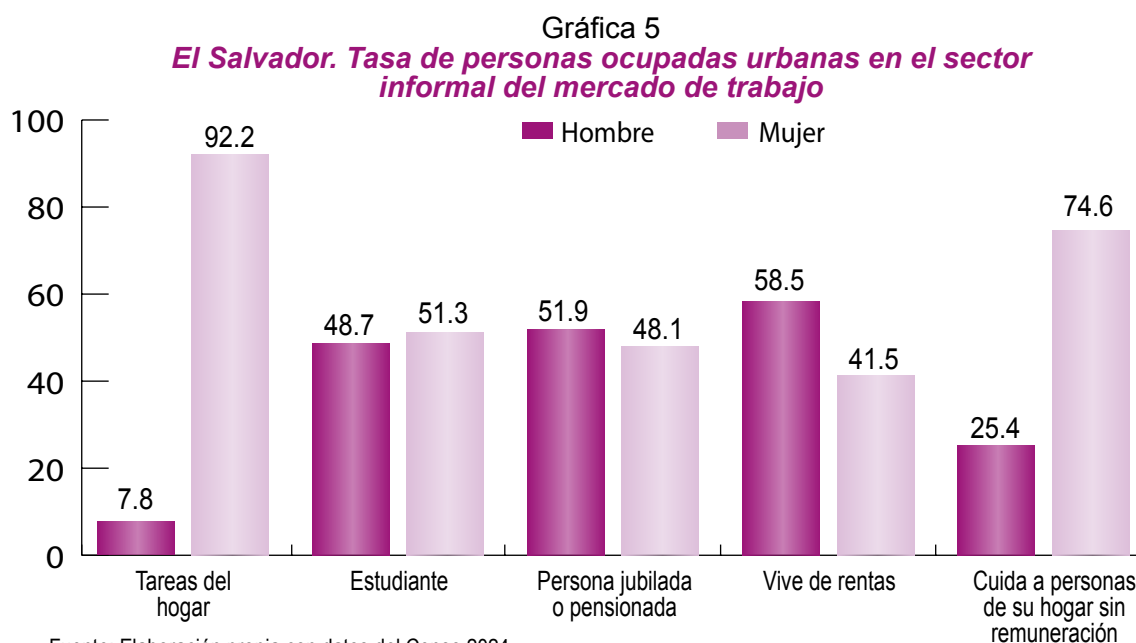
Las mujeres participan activamente en el trabajo por cuenta propia, también lo hacen en mayor proporción en trabajos domésticos y familiares sin remuneración.

- El 85.3% del trabajo doméstico remunerado es realizado por mujeres.
- Las mujeres solo representan el 39.8% de las personas trabajadoras por cuenta propia.

Esto confirma que, pese a los avances en participación laboral, las mujeres siguen sobre representadas en las formas más precarias del empleo informal y en tareas no remuneradas.

3.1.2 Inactividad económica y género

Un aspecto fundamental para entender las brechas de género en el empleo es el análisis de la inactividad económica. El Censo 2024 muestra que las razones por las cuales las personas no están en el mercado laboral también están marcadas por el género.



Como se observa (gráfica 5), las mujeres están fuertemente vinculadas al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, lo que limita su incorporación al mercado laboral formal.

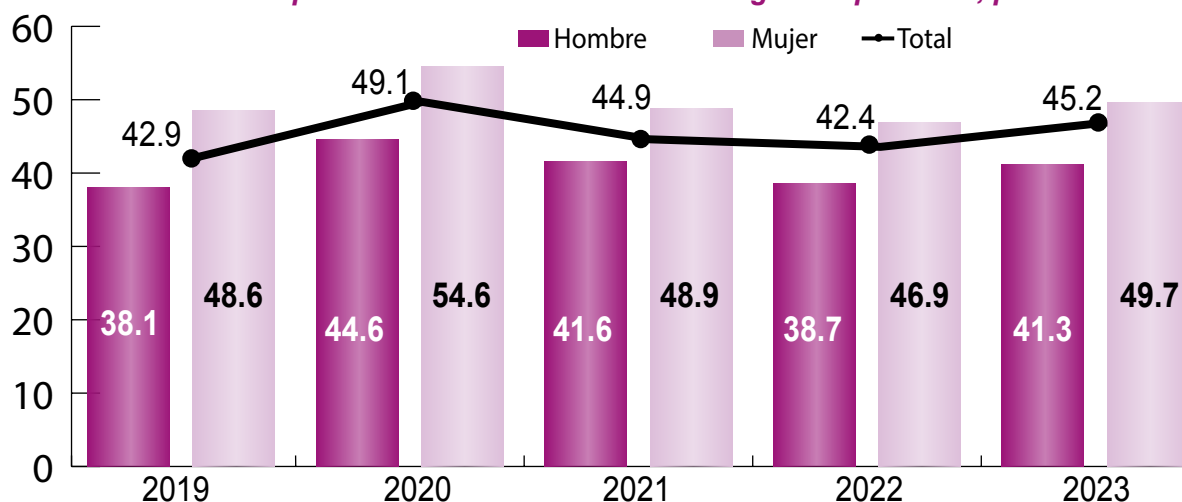
- Entre quienes cuidan personas del hogar sin remuneración, el 74.6% son mujeres.
- El 92.2% de las mujeres están en condición de inactividad por razón de las tareas del hogar.

Estas cifras refuerzan la tesis de que el trabajo de cuidados no remunerado constituye una de las principales barreras para la participación laboral femenina.

3.2 Tendencias del empleo informal 2019 – 2023

Según datos retomados del Diagnóstico sectorial de trabajadores independientes informales post covid-19 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS, 2024), a partir de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM, 2019 – 2023), durante el período analizado, las mujeres presentan sistemáticamente tasas más altas de ocupación informal no agrícola que los hombres, con diferencias que oscilan entre 6 y 10 puntos porcentuales.

Gráfica 6

El Salvador. Tasa de ocupación en el sector informal no agrícola por sexo, periodo 2019 a 2023

Fuente: Elaboración propia con datos del MTPS, 2024.

Por ejemplo:

- En 2020, 54.6% de las mujeres trabajaba en el sector informal no agrícola, frente al 44.6% de los hombres.
- En 2023, la brecha se mantiene con 49.7% para mujeres y 41.3% para hombres.

Esto evidencia una feminización persistente de la informalidad en sectores urbanos o no agrícolas, como comercio, servicios, ventas ambulantes y trabajo doméstico.

En 2020 se observa el pico más alto de informalidad, especialmente entre mujeres (54.6%). Esto puede estar relacionado con:

- La pérdida masiva de empleos formales.
- El aumento del autoempleo femenino como estrategia de sobrevivencia económica.
- La falta de políticas de contención social con enfoque de género durante la pandemia.

Aunque las tasas generales de informalidad disminuyen ligeramente en 2021 y 2022, en 2023 se observa un nuevo incremento en ambos sexos, especialmente en mujeres (de 46.9% en 2022 a 49.7% en 2023). Esto sugiere que la recuperación económica ha sido desigual y frágil, dejando a muchas mujeres aún fuera de empleos formales o protegidos.

Cuadro 2

El Salvador. Distribución de personas trabajadoras en el sector informal no agrícola por rama de actividad económica. Periodo 2019 a 2023

Rama de actividad económica (CIIU Rev.4)	2019	2020	2021	2022	2023
Explotación de minas y canteras	458	253	50	116	642
Industria manufacturera	142,779	160,936	139,821	128,658	136,499
Suministro de electricidad, gas y agua	4,227	1,851	5,543	5,428	7,455
Construcción	74,956	69,000	78,076	81,603	81,336
Comercio, hoteles y restaurantes	379,678	384,171	364,091	358,237	404,688
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	49,853	55,619	52,656	51,697	55,823
Intermediación financiera e inmobiliaria	18,681	32,741	22,166	16,155	22,737
Administración pública y defensa	354	916	990	1,478	662
Enseñanza	722	3,310	1,895	466	3,624
Servicios comunales, sociales y de salud	54,599	57,635	46,580	44,858	40,769
Hogares con servicio doméstico	13,681	16,569	18,714	20,273	24,827
Otros	0	94	0	0	51
Total	739,987	783,095	730,581	708,967	779,113

Fuente: Elaboración propia con datos del MTPS, 2024.

Entre 2019 y 2023, se observa un aumento notable del número de personas trabajadoras en el sector informal no agrícola, pasando de 739,987 en 2019 a 779,113 en 2023 (MTPS – 2024). Este crecimiento ha sido particularmente visible en sectores tradicionalmente feminizados y precarios.

El rubro de hogares con servicio doméstico, por ejemplo, creció un 81% en este período (de 13,681 a 24,827 personas), lo que sugiere mayor incorporación de mujeres al trabajo doméstico informal, sin prestaciones ni regulación laboral. Este incremento podría explicarse por la pérdida de empleos formales en otros sectores y la falta de opciones de cuidado infantil, que empujan a muchas mujeres a optar por trabajos flexibles, aunque mal remunerados.

El sector de comercio, hoteles y restaurantes también mostró un crecimiento significativo, alcanzando su punto más alto en 2023 con 404,688 personas, lo que representa más de la mitad del total de ocupaciones informales no agrícolas. Este sector emplea mayoritariamente a mujeres en puestos de ventas ambulantes, atención al cliente y servicios gastronómicos informales.

En conjunto, los datos reflejan que la informalidad sigue siendo la principal puerta de entrada laboral para muchas mujeres, especialmente en áreas urbanas, acentuando las desigualdades de género en el mercado de trabajo.

Cuadro 3

El Salvador. Tasa de ocupación en el sector informal no agrícola por rama de actividad económica. Período 2019 a 2023

Rama de actividad económica (CIIU Rev.4)	2019	2020	2021	2022	2023
Explotación de minas y canteras	56.3	6.2	38	9.8	46.2
Industria manufacturera	45.4	50.7	46.9	42.8	47.2
Suministro de electricidad, gas y agua	25.8	15.4	27.0	30.1	34.0
Construcción	58.9	65.4	63.8	59.6	58.7
Comercio, hoteles y restaurantes	55.4	61.0	56.4	54.1	59.3
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	46.6	54.7	51.2	48.9	49.5
Intermediación financiera e inmobiliaria	12.6	25.4	15.8	11.6	15.0
Administración pública y defensa	0.4	1.2	1.2	1.8	0.7
Enseñanza	0.9	5.1	3.2	0.7	5.4
Servicios comunales, sociales y de salud	37.9	44.0	35.4	33.8	31.5
Hogares con servicio doméstico	66.4	74.6	74.6	73.5	71.4
Otros	0.0	61.8	0.0	0.0	13.3
Total	42.9	49.1	44.9	42.4	45.2

Fuente: Elaboración propia con datos del MTPS, 2024.

El análisis por rama de actividad económica revela que las tasas más altas de ocupación informal no agrícola se concentran de manera consistente en actividades con alta presencia femenina, como los hogares con servicio doméstico, con niveles superiores al 70% en todo el período (71.4% en 2023), y el comercio, hoteles y restaurantes, que alcanzó el 59.3% en 2023. Ambos sectores son conocidos por emplear a mujeres en condiciones laborales informales, precarias y sin protección social.

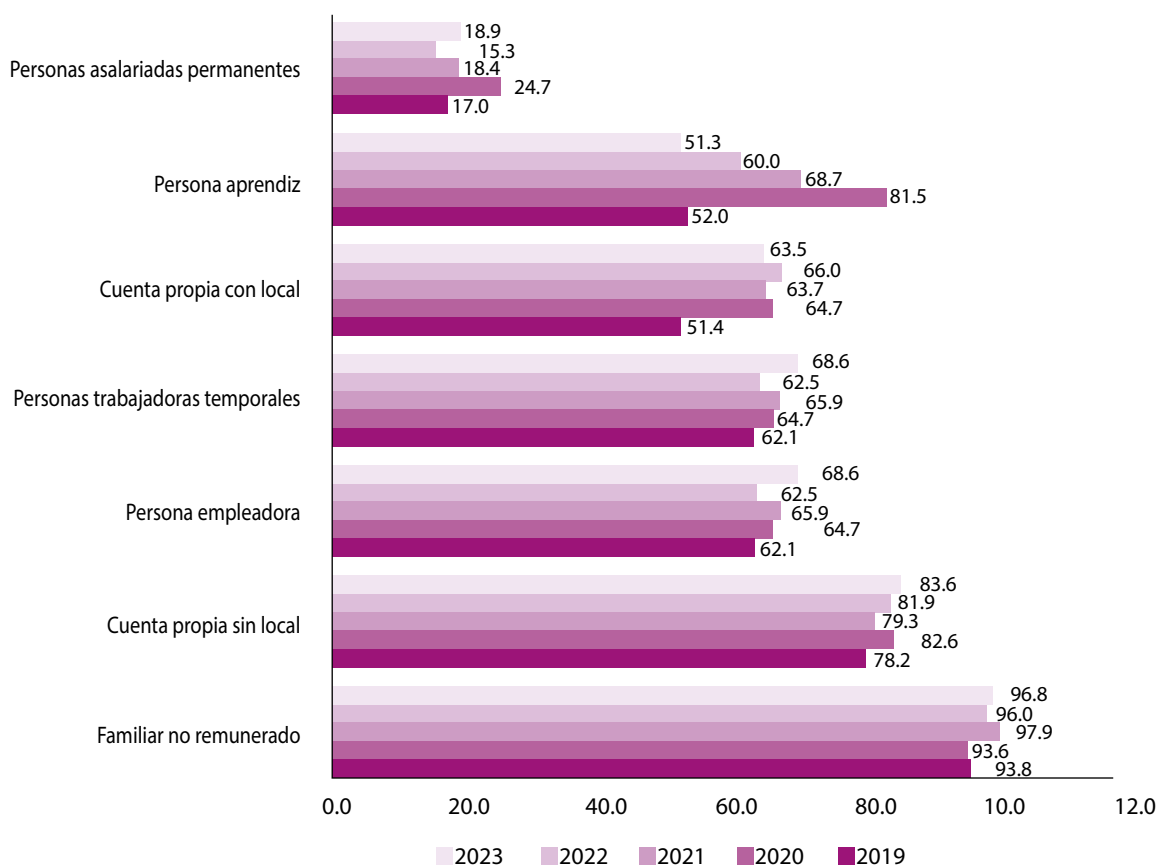
En contraste, sectores como la industria manufacturera (47.2% en 2023) y la construcción (58.7%) también muestran alta informalidad, aunque con una participación masculina más

predominante, especialmente en construcción.

Además, resulta preocupante el repunte en enseñanza (5.4% en 2023) y en servicios comunales y de salud (31.5%), pues evidencia que incluso actividades vinculadas al cuidado y educación —frecuentemente desempeñadas por mujeres— están expuestas a dinámicas laborales informales.

Estos datos reflejan cómo la informalidad laboral en El Salvador no solo es persistente, sino que afecta de manera diferenciada a las mujeres, que se ven obligadas a insertarse en sectores con menor estabilidad, bajos salarios y limitada seguridad social.

Gráfica 7
El Salvador. Tasa de ocupación en el sector informal no agrícola por categoría



Fuente: Elaboración propia con datos del MTPS, 2024.

La gráfica 6 revela que ciertas categorías ocupacionales presentan niveles de informalidad persistentemente elevados, lo que evidencia la vulnerabilidad estructural del mercado laboral salvadoreño, especialmente para segmentos como mujeres y jóvenes que suelen concentrarse en estas formas de ocupación.

- Trabajo familiar no remunerado: se mantiene con una alta tasa de informalidad, superior al 96% entre 2022 y 2023, lo que reafirma que estas personas —en su mayoría mujeres— no cuentan con ingresos propios ni acceso a derechos laborales, a pesar de su participación activa en actividades productivas.
- Cuenta propia sin local: registra también tasas elevadas (83.6% en 2023), evidenciando que el autoempleo sigue siendo una forma común de subsistencia sin garantías mínimas. Este tipo de ocupación es muy frecuente entre mujeres, especialmente en el comercio informal, venta ambulante o servicios personales no regulados.
- Personas empleadoras y asalariadas temporales: se sitúan alrededor del 68.6% en 2023, lo que indica que incluso quienes generan empleo (empleadores informales) o son contratados por tiempo limitado no escapan de la informalidad, posiblemente por operar en unidades económicas no registradas o sin cumplimiento de normativa laboral.
- Personas asalariadas permanentes: aunque su tasa de informalidad es la más baja (18.9% en

2023), sigue siendo significativa, sobre todo si se considera que estos puestos, en teoría más estables, no siempre garantizan el acceso pleno a la seguridad social, pensiones o prestaciones.

Estos datos refuerzan la idea de que la informalidad no es homogénea, sino que varía según el tipo de relación laboral y el acceso a recursos productivos, y afecta de forma distinta a mujeres y hombres. Además, sugieren que la recuperación postpandemia no ha logrado revertir las condiciones estructurales de exclusión laboral femenina, sino que, en algunos casos, las ha profundizado.

3.4 Desigualdades territoriales en la participación y calidad del empleo femenino

A partir de datos recopilados en el Mapa socioeconómico: Guía para los 44 nuevos municipios de El Salvador (PNUD, 2024), se observan notables diferencias territoriales en la tasa de ocupación femenina y en la proporción de empleo informal entre municipios salvadoreños. A nivel nacional la tasa de ocupación femenina fue de 48.0% y el porcentaje de personas ocupadas con empleo informal del 70.0%.

Al hacer el cruce de estos dos indicadores se tiene que, mientras municipios como *La Paz Oeste*, *San Salvador Oeste* y *La Libertad Este*, presentan tasas de ocupación femenina superiores al 54%, otras zonas como *Cabañas Este* y *La Unión Norte* no alcanzan el 35%.

Cuadro 4.
El Salvador. Tasa de ocupación femenina (PNUD, 2024)

Municipios	Tasa de ocupación femenina	Municipios	Tasa de ocupación femenina
La Paz Oeste	55.6	Santa Ana Oeste	46.4
San Salvador Oeste	54.9	La Libertad Norte	46.2
San Miguel Centro	53.9	La Paz Este	45.6
La Libertad Este	53.7	Usulután Oeste	44.7
San Salvador Este	53.4	La Libertad Costa	43.7
San Salvador Sur	53.1	Chalatenango Sur	43.0
San Salvador Centro	52.9	Usulután Norte	43.0
Chalatenango Norte	52.8	Morazán Sur	42.4
La Libertad Centro	51.7	Morazán Norte	42.3
La Libertad Sur	50.9	La Paz Centro	42.1
Sonsonate Norte	50.8	Chalatenango Centro	41.6
San Salvador Norte	50.4	Ahuachapán Sur	41.3
Cuscatlán Sur	49.9	La Unión Sur	41.2
La Libertad Oeste	49.7	San Miguel Oeste	40.2
Ahuachapán Centro	49.7	Ahuachapán Norte	39.5
Sonsonate Este	49.4	Cabañas Oeste	37.5
Usulután Este	49.4	Cuscatlán Norte	37.2
Sonsonate Oeste	49.1	San Vicente Norte	36.1
San Vicente Sur	48.6	San Miguel Norte	35.7
Sonsonate Centro	47.2	Santa Ana Norte	35.3
Santa Ana Este	46.6	Cabañas Este	33.9
Santa Ana Centro	46.5	La Unión Norte	31.6

Fuente: Elaboración propia con datos de PNUD, 2024.

Sin embargo, estas disparidades en la participación también se ven agravadas por la calidad del empleo. Los municipios con menor ocupación femenina tienden a mostrar también tasas alarmantemente altas de informalidad laboral. *Morazán Norte*, *San Miguel Norte* y *La Unión Norte* superan el 90% de informalidad entre su población ocupada, y al mismo tiempo registran bajos niveles de ocupación femenina, evidenciando una doble desventaja estructural.

En contraste, municipios más urbanizados o con mayor acceso a empleo formal —como el Área Metropolitana de San Salvador— muestran tasas más elevadas de participación femenina y menor informalidad, lo que podría estar vinculado a una mayor oferta de empleos formales, infraestructura de cuidados y niveles educativos.

Cuadro 5

El Salvador. Porcentaje de personas ocupadas con un empleo informal (PNUD, 2024)

Municipios	Porcentaje de personas en empleo informal	Municipios	Porcentaje de personas en empleo informal
Morazán Norte	93.9	La Libertad Costa	76.3
San miguel Norte	93.6	Ahuachapán Centro	76.2
La Unión Norte	91.4	Sonsonate Oeste	75.1
Chalatenango Centro	90.5	Santa Ana Oeste	75.1
Chalatenango Sur	89.3	Cuscatlán Sur	74.6
Cabañas Este	89.0	La Libertad Norte	73.4
Cabañas Oeste	88.4	San Miguel Centro	72.7
Usulután Oeste	88.1	San Salvador Norte	72.6
Morazán Sur	87.6	Ahuachapán Norte	72.6
Chalatenango Norte	86.2	Sonsonate Centro	70.1
Ahuachapán Sur	86.2	La Paz Este	70.1
San Vicente Norte	85.3	Santa Ana Este	70.0
Usulután Norte	84.7	La Paz Oeste	69.2
La Unión Sur	84.6	Sonsonate Este	68.8
Santa Ana Norte	83.0	La Libertad Centro	66.4
Usulután Este	82.7	La Libertad Sur	60.6
San Vicente Sur	82.4	San Salvador Oeste	58.9
San Miguel Oeste	81.2	San Salvador Sur	58.4
La Paz Centro	78.2	San Salvador Este	54.7
Cuscatlán Norte	77.9	La Libertad Oeste	54.7
Sonsonate Norte	76.7	San Salvador Centro	50.9
Santa Ana Centro	75.7	La Libertad Este	49.6

Fuente: Elaboración propia con datos de PNUD, 2024.

Estos datos confirman que las desigualdades de género en el empleo no son homogéneas, sino que se acentúan por el territorio. La exclusión laboral femenina en zonas rurales y periféricas va más allá de la participación, afectando también la calidad, la seguridad y la formalidad del empleo.

Esto hace evidente la urgencia de implementar políticas públicas sensibles al territorio y al género, capaces de responder a las múltiples desigualdades que enfrentan las mujeres salvadoreñas según su lugar de residencia.

CONCLUSIONES

La informalidad laboral en El Salvador constituye un fenómeno estructural que afecta a más del 59% de la población ocupada, pero que se

manifiesta con especial crudeza en las mujeres. Como se ha evidenciado a lo largo de este artículo, la distribución por sexo de la informalidad

muestra brechas sistemáticas que reflejan tanto desigualdades históricas como la persistencia de una organización social del trabajo basada en roles de género tradicionales.

Los datos más recientes del Censo 2024, CEPAL, Banco Mundial y la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM 2023) permiten afirmar que las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en los empleos más precarios, como el trabajo doméstico, el empleo familiar no remunerado y el autoempleo sin protección social. A esto se suman las altas tasas de inactividad femenina atribuibles al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, que siguen siendo realizados de manera desproporcionada por las mujeres (92% de quienes realizan tareas del hogar y 74.6% de quienes cuidan a otros sin remuneración son mujeres).

La ficha de puntuación de género del Banco Mundial (2025) señala que las mujeres tienen un 15% más de probabilidad que los hombres de ocupar empleos vulnerables, dedican tres veces

más tiempo al trabajo de cuidados y representan casi tres veces más entre jóvenes sin acceso a educación, empleo ni capacitación. Esto no solo profundiza la feminización de la pobreza, sino que reproduce barreras estructurales a la igualdad de oportunidades.

Además, las desigualdades territoriales agravan el problema: en muchos municipios rurales del oriente y norte del país, las mujeres tienen tasas de participación laboral significativamente más bajas y mayores niveles de informalidad. Esta distribución desigual, tanto por sexo como por ubicación geográfica, exige respuestas públicas integrales, multisectoriales y con enfoque interseccional.

Por lo tanto, la informalidad debe verse como un desafío económico, como un problema social y de derechos humanos que afecta desproporcionadamente a las mujeres. Superarlo requiere políticas públicas transformadoras que promuevan la equidad, fortalezcan la protección social y reconozcan el valor del trabajo de cuidados, tanto remunerado como no remunerado.

RECOMENDACIONES

Frente a este panorama, es imprescindible adoptar un enfoque integral y transformador en las políticas laborales. Según la OIT (2024), una estrategia eficaz para enfrentar la informalidad debe eliminar las barreras de entrada al empleo digno y ampliar las oportunidades laborales, especialmente para mujeres con menores niveles educativos o que enfrentan múltiples formas de exclusión.

La economista Diana Navarro, señala que:

“Muchas de las recomendaciones que se pueden hacer para fomentar esa transición del empleo informal al formal deben incluir: implementar y financiar adecuadamente la política nacional de cuidados, promover la inclusión financiera de las mujeres, apoyar emprendimientos rurales, generar formación técnica e innovación tecnológica en agricultura y pesca. También es urgente generar políticas laborales con enfoque de género que consideren la realidad de las mujeres, especialmente en zonas rurales. Porque si no se revaloriza el trabajo de cuidados y no se tecnifican

los sectores vulnerables, las mujeres seguirán en desventaja estructural.”

En este sentido, se proponen las siguientes líneas de acción:

Establecer un sistema nacional de cuidados, como componente estructural para redistribuir las responsabilidades domésticas y de cuidado, actualmente asumidas desproporcionadamente por las mujeres. Sin esta base, cualquier política de inclusión laboral corre el riesgo de ser parcial o ineficaz. El cuidado debe ser asumido como un bien público con provisión estatal, incluyendo centros para niñas y niños, personas mayores y personas con discapacidad.

Diseñar políticas diferenciadas territorialmente, que atiendan las brechas locales en participación y calidad del empleo de las mujeres, en especial en zonas rurales y periurbanas donde la informalidad es más persistente y las oportunidades más limitadas.

Impulsar programas de formación técnica y profesional con enfoque de género, promoviendo la inserción de mujeres en sectores no tradicionales o históricamente masculinizados (como tecnología, industria, construcción o energías renovables), donde existen mayores posibilidades de empleo estable y mejor remunerado. Esto debe incluir entrenamiento en el puesto de trabajo y alianzas con el sector privado.

Establecer incentivos fiscales y líneas de crédito accesibles para mujeres emprendedoras, trabajadoras por cuenta propia y microempresarias, con especial atención a aquellas que operan en condiciones de informalidad o exclusión financiera.

Promover medidas para la formalización del trabajo autónomo y de microempresas, facilitando su transición al empleo formal, acceso a seguridad social y asistencia técnica.

Incluir indicadores de género en los sistemas de evaluación de políticas de empleo y protección social, asegurando el monitoreo constante de los impactos diferenciados por sexo y otros ejes de desigualdad.

Desarrollar campañas de sensibilización y educación pública sobre la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados, así como sobre los derechos laborales de las trabajadoras del sector informal a fin de transformar patrones socioculturales que perpetúan la desigualdad.

Estas acciones deben entenderse como intervenciones y estrategias integrales para garantizar el derecho de las mujeres a un trabajo digno, seguro y protegido. La superación de la informalidad laboral con enfoque de género no solo es una meta de justicia social, sino una condición necesaria para el desarrollo económico inclusivo y sostenible en El Salvador.

Referencias

Banco Central de Reserva (BCR) – Oficina Nacional de Estadísticas y Censo (ONEC). (2024). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2023*. <https://www.bcr.gob.sv/documental/Inicio/busqueda/135>

Banco Mundial. (2025). *Ficha de puntuación de género: El Salvador*. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099435502282528607/pdf/IDU-56278ef9-e372-4147-ae7d-0c3af1714878.pdf>

CEPALSTAT. (2024). *El Salvador: perfil nacional social-demográfico*. Portal de Datos y Publicaciones Estadísticas. <https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/perfil-nacional.html?theme=1&country=slv&lang=es>

Erazo, M. (2020). Medición y análisis del empleo informal en El Salvador: retos en el contexto del COVID-19. *Revista Estudios de Políticas Públicas*, Vol.6 Núm. 2. <https://revistaestudiospoliticaspublicas.uchile.cl/index.php/REPP/article/view/58399/67772#citations>

OIT. (2020). *El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas*. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/>

[global/topics/coronavirus/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--es/index.htm)

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS). (2024). *El salvador: diagnóstico sectorial de trabajadores independientes informales post covid-19*. <https://simel.mtps.gob.sv/wp-content/uploads/2024/11/Diagnostico-trabajadores-independientes-informales.pdf>

OIT. (2024). *Panorama Laboral 2024 América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/Panorama%20Laboral%202024%20de%20Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe_Embargo_0.pdf

OIT. (2013). *Medición del empleo informal y del sector informal: Manual estadístico*. https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/20190403_5.velasco-oit.pdf

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD] (2024). *Mapa socioeconómico: Guía para los 44 nuevos municipios de El Salvador. El Salvador 2024*. <https://www.undp.org/es/el-salvador/mapa-socioeconomico-de-el-salvador/#/>

MUJERES CON DISCAPACIDAD



Situación laboral de las mujeres con discapacidad en El Salvador

Introducción

En El Salvador, del total de personas con discapacidad, las mujeres representan el 54%. A pesar de ser un grupo significativo, su inclusión en el ámbito laboral continúa siendo limitada y profundamente afectada por factores estructurales, sociales y culturales. Esta exclusión no solo refleja desigualdades de género, sino también un incumplimiento sistemático de los derechos humanos y laborales de esta población.

La falta de oportunidades laborales, las barreras físicas, actitudinales y de comunicación, junto con la escasa accesibilidad a programas de formación técnica y profesional, han contribuido a mantener una participación laboral muy baja entre las mujeres con discapacidad. Según el informe elaborado por el Consejo Nacional para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONAIPD) y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), más del 60% de estas mujeres no forma parte de la fuerza laboral, y una proporción significativa se dedica exclusivamente a tareas domésticas no remuneradas (CONAIPD, UNFPA, 2023).

Este artículo examina los avances normativos, las persistentes barreras y los desafíos en la implementación de políticas inclusivas en El Salvador. Además, presenta un análisis actualizado del contexto laboral que enfrentan las mujeres con discapacidad y propone recomendaciones basadas en fuentes institucionales verificadas. El objetivo es contribuir al debate público y académico desde una perspectiva de derechos, interseccionalidad y justicia social.

Marco legal de protección del derecho al trabajo para mujeres con discapacidad

El Salvador ha construido un marco jurídico que reconoce el derecho al trabajo de las personas

con discapacidad, en consonancia con los compromisos internacionales adquiridos. El principal instrumento internacional ratificado por el país es la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2006 y ratificada por El Salvador en 2007. Esta convención, en su artículo 27, establece el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones, libre de discriminación, con acceso efectivo a programas de orientación, formación técnica y vocacional, empleo protegido y ajustes razonables en el entorno laboral (ONU, 2006).

En el ámbito nacional, la Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad (Decreto Legislativo N.º 672/2020) constituye el marco legal vigente más relevante. Esta ley derogó la Ley de Equiparación de Oportunidades (2000) y establece disposiciones más amplias y actualizadas para garantizar la inclusión efectiva. Uno de sus avances significativos es la exigencia de una cuota laboral del 5%, es decir, la contratación de al menos una persona con discapacidad por cada 20 personas empleadas, tanto en instituciones públicas como privadas (art. 63). Además, obliga a los empleadores a implementar ajustes razonables en los espacios de trabajo, garantizar accesibilidad física y comunicacional, y adoptar medidas contra la discriminación laboral por motivos de discapacidad (art. 66).

La Ley (Art. 3, literal c) especifica el ajuste razonable como: "Toda modificación y adaptación necesaria y adecuada, que no imponga una carga desproporcionada o indebida, que se requiera en un caso particular para garantizar a la persona con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales."

La ley también contempla mecanismos de vigilancia y sanción mediante un Tribunal Sancionador que puede imponer multas a quienes incumplan con la cuota, y establece incentivos fiscales para empleadores que excedan el mínimo requerido (arts. 99–100). Asimismo, incorpora la creación de un fondo económico destinado a becas y programas de capacitación laboral, financiado con los aportes de las empresas que no logren cumplir la cuota por razones justificadas (art. 64).

Sin embargo, desde la perspectiva de quienes viven estas realidades, los mecanismos de sanción parecen insuficientes para transformar la cultura laboral. Al respecto, Estela Valiente, directiva de la Red de Sobrevivientes y Personas con Discapacidad menciona las dificultades que enfrentan debido a la falta de cumplimiento de las leyes; afirma que, aunque existen leyes, estas no siempre se cumplen porque los empleadores pueden optar por pagar una multa en lugar de hacer las adaptaciones necesarias. Esto hace que las leyes sean ineficaces si al final se permite esta opción. Por eso, Estela enfatiza la importancia de que las personas con discapacidad conozcan sus derechos para empoderarse y exigir su cumplimiento.

María del Carmen, directiva de la misma Asociación, enfatiza que la participación de las personas con discapacidad es el primer paso para su empoderamiento. Capacitarse y formarse sobre sus derechos les permitirá exigir su cumplimiento. El CONAIPD, como ente rector, debe ser garante de la promoción y conocimiento de estos derechos, y es necesario exigirle que cumpla su misión. Aunque la ley existe, es fundamental operativizarla, y en eso están trabajando desde las organizaciones de la sociedad civil.

Por otro lado, normativas transversales como la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (Decreto No. 645/2011) refuerzan este enfoque al reconocer la situación particular de las mujeres con discapacidad y exigir la incorporación de medidas específicas para garantizar su derecho a un empleo digno.

A pesar de este robusto marco legal, diversos

informes han identificado una brecha persistente entre la legislación y su implementación efectiva. Las instituciones responsables de aplicar y fiscalizar estas disposiciones enfrentan limitaciones presupuestarias y técnicas, y los mecanismos de denuncia siguen siendo poco accesibles o conocidos por la población con discapacidad. Por ello, es fundamental no solo consolidar el andamiaje jurídico, sino también fortalecer la institucionalidad y la cultura organizacional que permita su plena ejecución (CONAIPD, UNFPA, 2023).

Para Jenny Chinchilla (consultora y facilitadora de procesos formativos y proyectos inclusivos), existen vacíos legales: las empresas pueden dar preferencia a la contratación de hombres con discapacidad sobre mujeres, ya que la ley no establece cuotas de género en su mandato.

Barreras que dificultan el acceso al empleo de las mujeres con discapacidad

Las mujeres con discapacidad enfrentan una multiplicidad de barreras que dificultan su acceso y permanencia en el mercado laboral. Estas barreras son de carácter estructural, institucional, social, económico y cultural y muchas de ellas se refuerzan mutuamente, generando exclusión sistémica y persistente.

Según el artículo 1 de la Ley Especial de Inclusión de Personas con discapacidad, “El Estado garantizará la eliminación de barreras que obstaculicen el pleno desarrollo de las personas con discapacidad, asegurando los ajustes razonables y fomentando la implementación del diseño universal en todas las instituciones gubernamentales y no gubernamentales, así como en las entidades de carácter privado”. Sin embargo, existen barreras estructurales vinculadas a la accesibilidad física. Muchos entornos laborales en El Salvador carecen de infraestructura adecuada para permitir el ingreso, desplazamiento y desempeño de personas con discapacidad. Esto incluye la inexistencia de rampas, baños accesibles, señalización adecuada y espacios adaptados a personas con movilidad reducida, sordera o baja visión (CONAIPD, UNFPA, 2023).

Barreras

Para Jenny Chinchilla, consultora y facilitadora de procesos formativos y proyectos inclusivos (6 de julio, 2025) “...la discapacidad nos dice que entre menos barreras en el entorno, menor va a ser mi situación de discapacidad; entre más barreras en el entorno, mayor va a ser mi situación de discapacidad. La discapacidad no es algo que yo tenga, sino que la discapacidad es un concepto en el que interactúa yo como persona con la característica que tenga, ya sea una discapacidad física, visual, más las barreras del entorno y las actitudes de las personas.”

A ello se suman las barreras comunicacionales, como la falta de intérpretes de lengua de señas, el desconocimiento del sistema Braille en los espacios formativos y laborales, y la escasa disponibilidad de materiales accesibles en formatos alternativos. Estas deficiencias afectan de forma particular a las mujeres sordas o ciegas, limitando su posibilidad de formación y desempeño laboral (CONAIPD, UNFPA, 2023).

Las barreras actitudinales también constituyen un obstáculo significativo. Persiste una cultura de prejuicio en la que se subestima la capacidad productiva de las personas con discapacidad, en especial de las mujeres, quienes además enfrentan estigmas de género relacionados con su supuesta fragilidad o dependencia. Estas percepciones erróneas dificultan su contratación y promoción dentro de los espacios laborales.

Integrantes de la Red Sobrevientes y asociaciones de personas con discapacidad, expresan que una de las barreras más grandes que enfrentan es el prejuicio. Este se manifiesta en la creencia de que una persona con discapacidad no puede desempeñarse adecuadamente en un puesto de trabajo, incluso si tiene estudios superiores universitarios.

Por tanto, es fundamental que se trabaje en cambiar estas percepciones y en promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad. La sensibilización y la educación sobre las

capacidades y derechos de estas personas son esenciales para derribar estas barreras y fomentar un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

Desde el punto de vista institucional, la escasa implementación de los mecanismos legales para exigir el cumplimiento de la cuota laboral o para sancionar la discriminación en el trabajo contribuye a la exclusión. Muchas mujeres con discapacidad desconocen los procedimientos para denunciar abusos, y cuando estos existen, no siempre son accesibles o efectivos (CONAIPD, UNFPA, 2023).

Por último, factores económicos como la pobreza multidimensional, la ausencia de transporte accesible y el costo elevado de ayudas técnicas (sillas de ruedas, audífonos, etc.) agravan la situación. Esto obliga a muchas mujeres con discapacidad a permanecer en el hogar, dedicándose a tareas domésticas no remuneradas, lo cual a su vez refuerza su dependencia económica y su invisibilización en las estadísticas laborales.

La intersección entre discapacidad, género y pobreza crea un escenario de exclusión laboral compleja que requiere abordajes multisectoriales, interinstitucionales y con enfoque de derechos humanos y género.

Brecha de género e interseccionalidad

Contexto salvadoreño: datos sobre la situación laboral de las mujeres con discapacidad

El mercado laboral salvadoreño continúa presentando retos importantes para la inclusión plena de las mujeres con discapacidad. Según datos del informe elaborado por el CONAIPD y el UNFPA (2023), más del 60% de las mujeres con discapacidad se encuentran fuera de la fuerza laboral. De estas, una proporción significativa se dedica a tareas domésticas no remuneradas, lo que pone de manifiesto la feminización del trabajo de cuidados no reconocidos, sumado a la exclusión laboral formal.

Este dato coincide con el diagnóstico realizado por la Oficina de la OIT para Centroamérica, el cual señala que, en los países de la región, entre el 70% y el 90% de las personas con discapacidad están

desempleadas o laboran en la economía informal. En El Salvador, estas cifras tienden a ser más preocupantes en el caso de las mujeres, quienes enfrentan una intersección de desigualdades: discapacidad, género, nivel educativo bajo y pobreza (OIT, 2021).

Esta información también es coincidente con la experiencia de especialistas (Chinchilla, 2025) quien afirma que las mujeres con discapacidad enfrentan múltiples formas de discriminación, no solo por género y discapacidad, sino también por factores adicionales como el origen rural, la pertenencia a pueblos indígenas, la edad y el nivel educativo. Esto genera desigualdades profundas en el acceso laboral y en la posibilidad de competir en igualdad de condiciones.

En cuanto a la implementación de medidas de inclusión, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) aún no publica estadísticas desagregadas que permitan conocer cuántas mujeres con discapacidad han sido contratadas bajo el marco de la Ley de Inclusión de las Personas con Discapacidad. La falta de un sistema integrado de seguimiento impide monitorear el cumplimiento efectivo de la cuota del 5% establecida por la ley.

En síntesis, los datos disponibles reflejan una situación de exclusión estructural y persistente. La invisibilidad estadística, combinada con la escasa presencia de mujeres con discapacidad en empleos formales, plantea un desafío urgente en materia de justicia social, género y derechos humanos.

Población de mujeres con discapacidad en El Salvador

La información demográfica más reciente sobre discapacidad en El Salvador proviene del VII Censo de Población y VI de Vivienda realizado por el Banco Central de Reserva (BCR) y la Oficina Nacional de Estadística y Censos en 2024. Este censo reporta que la población total del país asciende a 6,029,976² personas, de las cuales el 52.8% son mujeres (aproximadamente 3,181,443 personas).

2. <https://geoportal.bcr.gob.sv/pages/teg-poblaci%C3%B3n>

3. <https://geoportal.bcr.gob.sv/pages/teg-base-de-datos-y-tabulados>

4. <https://geoportal.bcr.gob.sv/pages/teg-dificultad-y-limitante>

El censo también indica que 4.9% de la población total, es decir, alrededor de 295,469³ personas, declara tener alguna discapacidad. Esta cifra incluye limitaciones visuales, auditivas, motrices, cognitivas, del habla o del cuidado personal⁴. Aunque los datos desagregados por sexo aún están en proceso de publicación completa, estimaciones basadas en censos previos y estudios de organizaciones como CONAIPD y UNFPA (2023) indican que aproximadamente el 53–55% de las personas con discapacidad en El Salvador son mujeres. Esto implica que, para 2024, habría al menos 156,000 mujeres con discapacidad en el país.

Estas mujeres no constituyen un grupo homogéneo: su situación varía según el tipo de discapacidad, edad, nivel educativo, área geográfica, pertenencia a pueblos indígenas y otras identidades. Sin embargo, hay una constante: enfrentan mayores barreras para el ejercicio de sus derechos sociales, económicos y laborales en comparación tanto con los hombres con discapacidad como con las mujeres sin discapacidad.

Contar con datos actualizados, desagregados por sexo y tipo de discapacidad, sigue siendo una necesidad urgente para orientar políticas públicas efectivas. El Censo 2024 representa un avance importante en visibilizar a esta población, pero se requiere una mayor articulación entre instituciones como el BCR, el Ministerio de Trabajo, el CONAIPD y la academia, para sistematizar e interpretar adecuadamente esta información.

Brechas en participación laboral y empleo

Las brechas en la participación laboral entre las mujeres con discapacidad y otros grupos poblacionales siguen siendo profundas en El Salvador. Pese a los marcos legales que promueven la inclusión, los datos más recientes reflejan una desigualdad estructural persistente.

Obstáculos y factores específicos en el contexto salvadoreño

En el caso salvadoreño, los obstáculos que enfrentan las mujeres con discapacidad para

acceder a un empleo digno están fuertemente influenciados por una combinación de factores estructurales, culturales e institucionales que persisten pese a los avances normativos.

Educación y capacitación: su impacto en la inclusión laboral

La educación y la formación profesional son factores determinantes para el acceso a empleos dignos y sostenibles. En el caso de las mujeres con discapacidad en El Salvador, las brechas educativas comienzan desde la educación básica y se profundizan a lo largo del ciclo de vida. Muchas niñas y adolescentes con discapacidad no logran desplazarse a los centros escolares por falta de recursos para movilizarse y la ausencia total de acciones afirmativas que contribuyan a la educación. Un obstáculo frecuente es la carencia de medios de transporte propios o transporte público inclusivo, se suman las barreras arquitectónicas y el estigma sobre la discapacidad.

Experiencias positivas de inclusión laboral

A pesar de los múltiples desafíos, en El Salvador también se han registrado experiencias positivas de inclusión laboral de mujeres con discapacidad, impulsadas principalmente por iniciativas del sector privado, organizaciones de la sociedad civil y algunas alianzas público-privadas.

Un ejemplo destacado es el programa de empleo inclusivo liderado por la Fundación Red de Sobrevivientes en colaboración con empresas del sector comercial y de servicios. Aunque no existe un informe público de 2022 disponible, la Fundación ha reportado avances en la contratación de mujeres con discapacidad física y sensorial mediante la adaptación de puestos de trabajo y capacitación previa para el personal empleador.

Por otra parte, INSAFORP desarrolló iniciativas pilotos de formación técnica en alianza con organizaciones como FUSALMO y CONAIPD, los cuales incluyen módulos de desarrollo de habilidades blandas, orientación laboral y formación ocupacional accesible. Si bien estos programas

aún tienen cobertura limitada, han demostrado que, con el diseño adecuado, es posible mejorar las condiciones de empleabilidad de mujeres con discapacidad.

En el sector público, algunas municipalidades como San Marcos y Nejapa han implementado políticas de inclusión que incluyen la contratación de mujeres con discapacidad en roles administrativos y comunitarios. Estas experiencias han sido documentadas por el CONAIPD como buenas prácticas replicables a nivel local (CONAIPD, UNFPA, 2023).

Finalmente, el sector cooperativo también ha comenzado a incorporar una perspectiva inclusiva. Algunas cooperativas de ahorro y crédito han desarrollado líneas de microfinanciamiento dirigidas a mujeres con discapacidad emprendedoras, combinando asesoría técnica con apoyo económico.

Estas experiencias, aunque aún incipientes, demuestran que es posible construir entornos laborales accesibles y sostenibles, siempre que existan voluntad institucional, acompañamiento técnico y políticas inclusivas orientadas a resultados.

Para Chinchilla, 2025 algunos desafíos y oportunidades para personas con discapacidad en el ámbito educativo y laboral son los siguientes:

1. Aprendizaje y adaptación en el entorno laboral

Nadie llega con conocimientos completos a un entorno laboral; la mayoría de las habilidades se adquieren en el mismo lugar de trabajo. Al hablar de discapacidad, es importante entender que no se trata de lo que una persona no puede hacer, sino de las barreras presentes en el entorno que dificultan su desempeño. La discapacidad se define por la interacción entre las características individuales y las barreras del entorno y las actitudes de las demás personas. Entre menos barreras existan, menor será la situación de discapacidad; entre más barreras, mayor será.

2. Rol de la familia en el futuro laboral

Es fundamental que las familias de niñas y niños con discapacidad apuesten por su educación e independencia. La sobreprotección puede ser positiva hasta cierto punto, pero también debe impulsarse la autonomía y la autoestima. El acceso a la educación ha mejorado, pero la participación de las familias en la vida de sus hijas e hijos es clave para su empoderamiento y para que puedan conocer y ejercer sus derechos. Vincularse con organizaciones de personas con discapacidad y feministas puede enriquecer la vida independiente y promover la salud mental, permitiendo afrontar los desafíos sociales con resiliencia y conocimiento.

3. Avances y retos en la educación superior

Cada vez más jóvenes con discapacidad logran finalizar el bachillerato. La Universidad de El Salvador ha creado una unidad de inclusión superior y sistemas de becas para evitar que la economía sea una barrera. Sin embargo, es necesario que las universidades privadas también asuman un rol activo, otorguen becas y reduzcan cuotas para personas con discapacidad, considerando los gastos adicionales en transporte y accesibilidad. Además, hace falta garantizar intérpretes de lengua de señas sin costo para estudiantes sordos, una responsabilidad que las Universidades podría asumir para facilitar el acceso real a la educación superior.

4. Accesibilidad en el ámbito laboral

El acceso al trabajo no debe limitarse a aspectos superficiales como el parqueo accesible; debe

existir un compromiso integral para garantizar condiciones adecuadas dentro de las empresas y las instituciones públicas. La vigilancia del cumplimiento de cuotas de contratación y la promoción de la accesibilidad deben ser tareas prioritarias para las entidades rectoras y de gobierno.

5. Enfoques sobre la discapacidad en la familia y la sociedad

Tradicionalmente, la discapacidad se ha visto desde enfoques caritativos o médicos, lo que puede limitar los derechos de niñas y niños al crecer en igualdad. La rehabilitación es un derecho, pero no debe convertirse en un requisito constante para acceder a la educación. Es importante que las familias busquen apoyo en redes y organizaciones de la sociedad civil, facilitando el aprendizaje entre pares y el desarrollo integral.

6. Deporte y derechos sexuales y reproductivos

El deporte es una herramienta valiosa para la salud y el desarrollo personal. El Comité Paralímpico ofrece espacios para que niñas y niños con discapacidad participen activamente. Además, es esencial que adolescentes con discapacidad conozcan sus derechos en salud sexual y reproductiva, superando prejuicios familiares y garantizando un desarrollo pleno.

CONCLUSIONES

La situación laboral de las mujeres con discapacidad en El Salvador requiere atención urgente y un enfoque interseccional de derechos humanos. A pesar de los avances normativos, como la Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad y el reconocimiento constitucional de

los derechos laborales, la brecha entre el marco legal y la realidad persiste.

Las mujeres con discapacidad enfrentan tasas de desempleo más altas, condiciones laborales precarias y una exclusión temprana del sistema educativo y de formación profesional. Esto

limita seriamente su acceso a empleos dignos y sostenibles. Además, las barreras culturales, la falta de transporte accesible, la debilidad en la implementación de las leyes y la escasa disponibilidad de datos desagregados agravan su exclusión.

Sin embargo, también se identifican experiencias positivas de inclusión laboral, tanto en el sector público como privado, que evidencian que la inclusión es posible cuando existe voluntad política, acompañamiento técnico e innovación institucional. Estos ejemplos deben ser fortalecidos y escalados.

La transformación estructural requerirá no solo el cumplimiento formal de las leyes, sino la articulación efectiva entre instituciones, la participación activa de las mujeres con discapacidad y el desarrollo de políticas públicas con recursos suficientes y enfoque territorial, de género y de discapacidad.

Alcanzar la plena inclusión laboral de las mujeres con discapacidad en El Salvador

requiere un trabajo coordinado y sostenido por parte de diversos sectores. Se plantean recomendaciones que incluyen acciones legales, iniciativas programáticas, estrategias educativas y transformaciones culturales. Todas estas medidas buscan eliminar, de manera gradual, las barreras existentes.

El empoderamiento económico de las mujeres con discapacidad es un tema de justicia y derechos humanos como una oportunidad para el desarrollo social y económico del país. Aprovechar el talento y potencial de miles de salvadoreñas actualmente subrepresentadas en el ámbito laboral trae beneficios para toda la sociedad.

Cada empleo digno conquistado por una mujer con discapacidad representa un paso significativo hacia la construcción de un El Salvador más justo, inclusivo y próspero para todas las personas.

RECOMENDACIONES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE MUJERES CON DISCAPACIDAD

1. Fortalecimiento de la aplicación de la Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad

Es fundamental acelerar la aprobación del reglamento de la ley y la conformación del Tribunal Sancionador. Se debe establecer un sistema transparente de monitoreo del cumplimiento de la cuota laboral en empresas e instituciones públicas.

Es recomendable publicar informes anuales que detallen cuántas personas con discapacidad, y específicamente cuántas mujeres han sido contratadas en cumplimiento de la ley, e imponer sanciones efectivas a quienes no cumplan. Además, resulta prioritario difundir entre las mujeres con discapacidad información sobre cómo denunciar casos de discriminación laboral,

brindando apoyo legal a través de la Procuraduría General de la República o la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH).

2. Programas de intermediación laboral con enfoque de género

Se propone institucionalizar programas permanentes de colocación laboral para personas con discapacidad, estableciendo metas claras para la contratación de mujeres. Un ejemplo de esto es reforzar la Bolsa de Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante un módulo especializado que identifique ofertas laborales adecuadas para mujeres con distintas discapacidades y perfiles. Asimismo, es importante realizar ferias de empleo inclusivas en coordinación con empresas socialmente responsables,

asegurando la accesibilidad (intérpretes de señas, información en braille, asistencia personal). Estos programas deben incluir componentes de empoderamiento económico para mujeres con discapacidad, orientados a derechos laborales, negociación salarial y prevención del acoso en el trabajo.

3. Incentivos al sector privado más allá de la cuota

Además de la obligación legal, se recomienda la creación de incentivos adicionales para motivar a las empresas a contratar mujeres con discapacidad. El Estado podría otorgar un Sello de Empresa Inclusiva a aquellas compañías que cumplan o superen la cuota y adopten buenas prácticas, como accesibilidad, ajustes razonables y políticas anti-discriminación. Este sello, junto con reconocimientos públicos, puede fortalecer la reputación corporativa. También se sugiere la ampliación de incentivos fiscales: la Ley prevé deducciones de renta para empresas que superen la cuota, pero se podría aumentar el porcentaje de deducción o facilitar los trámites para estimular la contratación. Las cámaras empresariales y otras organizaciones pueden sumarse promoviendo la inclusión como parte de la responsabilidad social empresarial.

4. Educación inclusiva y capacitación vocacional temprana

Es necesario fortalecer los esfuerzos para garantizar la educación inclusiva de niñas y jóvenes con discapacidad, cumpliendo con la Política Nacional de Educación Inclusiva. Esto implica invertir en infraestructura escolar accesible, formación de docentes en educación especial, provisión de tecnologías de apoyo y eliminación de prácticas discriminatorias. Un objetivo concreto es reducir drásticamente el porcentaje de niñez con discapacidad fuera del sistema escolar. Adicionalmente, deben incorporarse programas de formación técnico-vocacional durante la educación media para estudiantes con discapacidad, con

enfoque diferenciado por género, animando y capacitando a jóvenes mujeres en áreas tradicionalmente vedadas. La empresa privada, en alianza con ONG especializadas, podría desarrollar cursos gratuitos adaptados para mujeres adultas con discapacidad, combinando capacitación técnica y habilidades blandas.

5. Mejoras en accesibilidad y apoyos en el lugar de trabajo

Se propone implementar un programa nacional de ajustes razonables que brinde asistencia técnica y subvenciones a empleadores para adecuar puestos de trabajo. Muchas micro y pequeñas empresas podrían contratar a mujeres con discapacidad si reciben apoyo para adaptar estaciones de trabajo, adquirir software lector de pantalla o adecuar baños. El gobierno, a través de CONAIPD o el MTPS, podría crear un fondo concursable para cofinanciar estas adaptaciones. Además, debe promoverse el teletrabajo inclusivo, desarrollando lineamientos para que las empresas adopten políticas de trabajo remoto cuando la naturaleza del empleo lo permita. Paralelamente, es esencial invertir en servicios de apoyo como transporte accesible y cuidadores personales o guarderías inclusivas que faciliten la participación laboral de mujeres con discapacidad.

6. Sensibilización y cambio cultural

Se recomienda lanzar campañas nacionales de sensibilización para combatir estereotipos sobre la capacidad productiva de las personas con discapacidad, especialmente de las mujeres. Una campaña efectiva podría incluir testimonios de mujeres con discapacidad empleadas exitosamente en diferentes sectores. Estos mensajes deben apuntar a la opinión pública y también dirigirse a las familias para fomentar la independencia y aspiraciones laborales de las mujeres con discapacidad. Organizaciones de personas con discapacidad y de mujeres pueden liderar charlas comunitarias y escuelas para familias con este fin.

7. Recolección de datos y monitoreo de avances

Es indispensable establecer un sistema robusto de recolección de datos sobre discapacidad, empleo y género. Se deben incluir preguntas compatibles en encuestas de hogares y censos, permitiendo estimar anualmente la tasa de empleo de las mujeres con discapacidad y otros indicadores

relevantes. Además, es necesario encargar estudios especializados periódicos, combinando análisis cuantitativo y cualitativo. La información recopilada debe publicarse en formatos accesibles y utilizarse para rendir cuentas, garantizando la transparencia y el ajuste de políticas públicas según los resultados obtenidos.

Referencias

- Asamblea Legislativa de El Salvador. (2020). *Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad*, Decreto No. 672/2020. Diario Oficial No. 248, Tomo No. 429. Recuperado de <https://www.asamblea.gob.sv/decretos/details/672>
- Banco Central de Reserva de El Salvador (BCR). (2024). VII Censo de Población y VI de Vivienda. Oficina Nacional de Estadística y Censos. Recuperado de <https://censo2024.bcr.gob.sv>
- CONAIPD, UNFPA. (2023). Análisis sobre la situación de las personas con discapacidad en El Salvador. Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y Consejo Nacional para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONAIPD). Recuperado de <https://elsalvador.unfpa.org/es/publications/analisis-sobre-la-situacion-de-las-personas-con-discapacidad-en-el-salvador>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Recuperado de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/convtexts.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Trabajo decente y personas con discapacidad en Centroamérica. Oficina de País para América Central. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_828343.pdf
- Ministerio de Educación de El Salvador (MINED). (2023). Informe de cobertura y atención educativa a estudiantes con discapacidad. Dirección Nacional de Educación Inclusiva. Recuperado de <https://www.mined.gob.sv>
- (Ministerio de Trabajo y Previsión Social). (2018). *Boletín Estadístico Personas con Discapacidad, enero 2017 – agosto 2018*. San Salvador: MTPS, Oficina de Estadísticas.
- Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH). (2013). *Informe Ejecutivo: Los derechos humanos de las personas con discapacidad en El Salvador*. Presentado al Relator Especial de Discapacidad de la ONU, San Salvador, noviembre de 2013.
- Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia. (2018). *Informe sobre desarrollo social: Las personas con discapacidad en cifras*. San Salvador: Gobierno de El Salvador.
- United Nations. (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)*. New York: United Nations General Assembly.

DISCRIMINACIÓN POR EDAD



Edadismo en el empleo: brechas de exclusión para mujeres jóvenes y adultas mayores. Retos para el trabajo decente y retornos de inversión de la educación.

Resumen

Para la redacción de este artículo, se realizaron siete entrevistas y una encuesta en Google Forms que contó con la participación de 6 reclutadores de la empresa privada. De acuerdo con los resultados obtenidos, la realidad laboral de las mujeres jóvenes salvadoreñas está influenciada por barreras sociales y culturales que se reflejan en su limitado acceso y permanencia en el mundo laboral. Por otra parte, las mujeres adultas mayores sufren doble discriminación por ser mujer y su edad, lo que las coloca en desventaja al momento de optar a un trabajo, ya que, socialmente, se considera que sus funciones físicas e intelectuales están en decadencia, y de esta forma se les obliga a realizar actividades de cuidado.

Introducción

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2025), pese a los avances para contrarrestar la brecha de género en el ámbito laboral en América Latina, persisten desigualdades que impactan en las mujeres, ya que el 26.3% no tiene autonomía económica. Este porcentaje es mayor en países centroamericanos, donde se perpetúan actitudes que colocan a las mujeres en desventaja frente a los hombres (ONU Mujeres, s.f).

Por otra parte, la participación laboral de mujeres adultas entre 55 y 64 años ha aumentado 50% en los últimos años, mientras que, en las mujeres jóvenes, el aumento ha sido del 2% (Gontero y Vezza, 2023). A las carencias de oportunidades económicas para las mujeres, se suman las brechas salariales. En El Salvador, de acuerdo con datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) de 2023, existe una brecha salarial entre mujeres y hombres según el grupo ocupacional, siendo estos últimos quienes reciben salarios más altos, con excepciones en mujeres que trabajan como técnicas y profesionales de mediano nivel (Banco Central de Reserva, [BCR], 2024).

Breve marco legal que protege el derecho al empleo de las mujeres jóvenes y adultas mayores

Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia (LEIV). Prohíbe todo tipo de discriminación en función del sexo y edad. Asimismo, protege a las mujeres de toda acción que influya en su acceso y permanencia en el trabajo.

Código de Trabajo: instrumento fundamental en la creación y promoción de leyes que garanticen el derecho de acceso al trabajo de las mujeres. *Protege* el derecho a la igualdad de salario siempre y cuando la carga laboral sea la misma, esto sin distinción por edad, sexo, raza, color o discapacidad-

Protege la licencia por maternidad a un período de 16 semanas, en las que el patrono tiene la obligación de pagar el 75% del salario básico durante ese período.

De igual forma, la Ley Crecer Juntos protege a las mujeres y a sus hijos e hijas durante el post parto, establece que las leyes velarán por el cumplimiento de la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para

los hijos de sus trabajadores (Asamblea Legislativa de la República de El Salvador, 2022, Decreto 431).

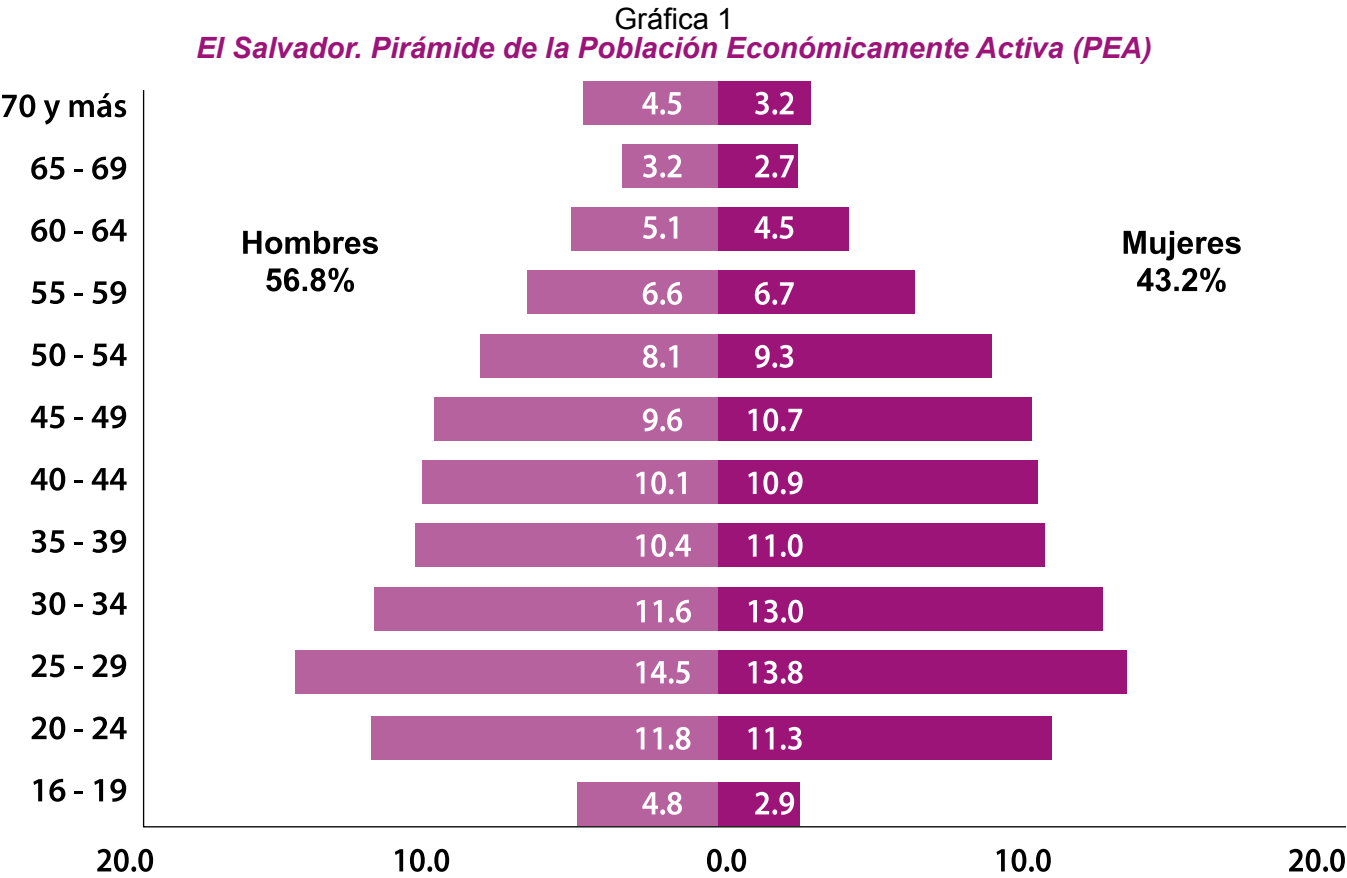
Ley Especial para la Protección de los Derechos de la Persona Adulta Mayor. Sostiene el derecho del adulto mayor a no ser discriminado en función de su edad y menos aún en el ámbito laboral, ya que las instituciones tienen la obligación de garantizar las condiciones y la estabilidad en el trabajo para estas personas. De esta forma, se prohíbe el despido y la jubilación forzosa por motivos de edad (Asamblea Legislativa de la República de El Salvador, 2021, Decreto 817).

Ley de Atención Integral para la Persona Adulta Mayor. Promueve y avala el derecho de las personas adultas mayores a obtener

ingresos mediante el acceso al trabajo teniendo en consideración el estado de sus facultades físicas y mentales. Además, tiene derecho a recibir capacitaciones por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Contexto laboral de las mujeres

De acuerdo con la EHPM 2023, el porcentaje más elevado de Población Económicamente Activa (PEA) corresponde al 52.5% y se concentra en el rango de 16 a 39 años de vida, mientras que las personas de entre 40 y 59 años representan el 35.8% de la PEA, y la población de más de 60 años representa el 11.7% (BCR, 2024).



Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2023

De igual forma, una publicación de la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA, 2024), reseña que solo el 50.5% de las mujeres forman parte de la fuerza laboral en comparación con el 81.5 de los hombres. En esta brecha inciden

los roles de género que posicionan a la mujer en cuidados domésticos.

El 49.3% de las mujeres trabajan en el sector informal. Además, tienen mayor presencia en cuatro sectores económicos, Comercio (44.1%),

industria (15.2%), servicios domésticos (13%) y el 7.4% en servicios de salud. Además, la principal razón por la que las mujeres no buscan empleo se debe a actividades de cuidado en el hogar.

Por otra parte, según datos del Censo de Población y Vivienda del 2024, publicado por el BCR (2025), el 66.4% de la Población Económicamente Activa (PEA) son hombres y el 40.4% son mujeres, lo que evidencia una brecha significativa en cuanto al acceso al trabajo de hombres y mujeres.

Al analizar la participación laboral de las mujeres por grupos de edad, es evidente que hay mayor presencia en la categoría de población en edad de trabajar, pero presentan menores niveles de participación en el empleo.

El Salvador. Participación laboral desagregada por sexo, año 2024

Indicador	Hombres	Mujeres
Población total	46.7	53.3
Población en edad de trabajo	44.9	55.1
Población económicamente activa	56.8	43.2
Tasa global de participación laboral	81.5	50.5

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2024. BCR.

Dificultades para obtener empleo

De acuerdo con el BCR (2024), las mujeres jóvenes enfrentan múltiples dificultades en lo relacionado al trabajo ya que el mercado les asigna menos valor al trabajo que ellas realizan, debido a su falta de experiencia laboral y de conexiones sociales para acceder a un empleo. Además, están expuestas a la división sexual del trabajo, en la que existe mayor proporción de mujeres laborando sin compensación económica en trabajos domésticos. Otra barrera que enfrentan las mujeres es el acceso limitado o restringido a salas cunas, Centros de Bienestar Infantil (CBI) y Centros de Atención a la Primera Infancia (CAPI) en los lugares de trabajo (Instituto Crecer Juntos, 2025).

Las mujeres jóvenes enfrentan muchas adversidades en el mercado de trabajo, ya que están expuestas a sobrecarga laboral y una brecha salarial evidente en favor de los hombres (BCR, 2024). Ante la falta de oportunidades laborales,

la mayor parte de mujeres laboran en trabajos informales sin acceso a derechos de seguridad social, sumado a las brechas salariales entre hombres y mujeres (Martínez, 2024).

Por otra parte, la población adulta mayor debería de gozar de pensión, pero la exclusión laboral de las mujeres en sectores formales cobra factura al privarles de una pensión. Es así que solo el 33.8% de población adulta mayor recibe ingresos provenientes de trabajo o autoempleo. Las mujeres adultas mayores tienen más acceso a un empleo en el sector comercio, pero en obligaciones de baja calidad, lo que las coloca en una situación vulnerable (Fondo de Población de las Naciones Unidas [UNFPA] y Ministerio de Desarrollo Local, [MINDEL], 2023). Además, son comúnmente señaladas como las encargadas del cuidado. Morán (2023) sostiene que esta labor está devaluada por dos grandes motivos: el capitalismo no valora el trabajo reproductor y de cuidado, y la visión que se tiene de estas como personas no productivas.

En el mercado laboral salvadoreño, las mujeres adultas mayores enfrentan una vulnerabilidad crítica debido al edadismo. Según Morán (2023), este fenómeno categoriza a las personas por su edad bajo el prejuicio de que la vejez equivale a una ‘falta de productividad’. Como resultado, las mujeres son sistemáticamente excluidas e infravaloradas, transformando su edad en una barrera injusta para su desarrollo profesional.

En opinión de economistas y especialistas en materia de género y trabajo, diversos marcos legales avalan y protegen el derecho de las mujeres en cuanto al acceso al mundo laboral, pero estas, en ocasiones, no se cumplen en su totalidad. Para una abogada de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, la protección de las adultas mayores es una deuda social:

“Las adultas mayores es el tema más difícil porque somos edadistas en muchos temas, y el edadismo afecta a mujeres adultas mayores, es parte también de la Política Nacional de Personas Adultas Mayores que no tiene plan de acción y tampoco tiene presupuesto”.

Realidad laboral de las mujeres jóvenes salvadoreñas

Por otra parte, las mujeres jóvenes también enfrentan a múltiples barreras sociales y culturales que limitan su acceso y permanencia en el mercado laboral formal.

“Las mujeres jóvenes en El Salvador enfrentan múltiples barreras para acceder a empleos formales, entre ellas la discriminación de género y los estereotipos que limitan sus oportunidades laborales, la falta de experiencia y formación técnica adecuada sumado a la alta informalidad del mercado, que ofrece pocas garantías. Además, la violencia de género y la inseguridad restringen su movilidad, mientras que las responsabilidades domésticas no remuneradas reducen su disponibilidad para trabajos formales. A esto se suma el acceso limitado a redes de apoyo, recursos y tecnología, así como la débil implementación de políticas públicas que no responden eficazmente a sus necesidades específicas” (Reclutador de empresa privada entrevistado).

El nivel educativo también influye en su participación en el mercado laboral, ya que, a menor nivel educativo, mayor es la probabilidad de dedicarse a actividades de cuidado sin remuneración. Pero estudios demuestran que el nivel de escolaridad de las mujeres trabajadoras supera levemente a los hombres, por tanto, la principal barrera para las mujeres continúa siendo la exclusión y discriminación.

“La brecha de alfabetización y escolaridad se ha ido cerrando en el tiempo, pero la participación en la fuerza laboral no. Actualmente incluso las mujeres forman la mayor parte de población que se gradúa de universidades” (economista entrevistada actualmente laborando en empresa privada).

“En el caso de las mujeres jóvenes, por ejemplo, en la población económicamente activa femenina es más probable encontrar personas con niveles educativos más altos que en el caso de la población económicamente activa masculina” (economista, empresa privada).

“Con el cuidado de la casa o de otras personas que dependen, ya sea de forma remunerada o no, que suele ser en la mayoría de los casos a las actividades a las que las mujeres que no tienen mayor educación se dedican” (profesional en educación y género).

Además, el hecho de estar en “edad reproductiva”, ya es un factor que les afecta en cuanto a su acceso al mundo laboral, debido a la consideración social de ser ellas las únicas responsables del cuidado de sus hijo e hijas.

“Una mujer joven que va a buscar empleo tiene probabilidades de quedar embarazada, entonces, después viene el permiso pre y post natal, los empleadores prefieren no emplear a mujeres” (profesional en educación y género, empresa privada).

“Entonces las mujeres jóvenes se enfrentan a este tipo de situaciones, o sea cómo compatibilizar el proyecto de la maternidad y de tener una familia con el desarrollo profesional en un contexto donde las tareas no se reparten por igual y el Estado no participa a través de la provisión por ejemplo de centros de cuidado de día para personas adultas mayores o para niños y niñas” (economista, empresa privada). Por ende, las actividades de cuidado suponen una limitante que se debe al sesgo social que se tiene sobre ser mujer, ser madre y ser joven.

“Las responsabilidades de cuidado y los estereotipos de género limitan las oportunidades laborales de las mujeres jóvenes y adultas mayores, al cargarles desproporcionadamente tareas del hogar y cuidado familiar. Esto reduce su tiempo y disponibilidad para estudiar o trabajar, especialmente en empleos formales y refuerza su exclusión del mercado laboral o su concentración en trabajos informales y mal remunerados” (Reclutador, empresa privada).

“Una mujer por muy capacitada que esté para tener un puesto superior, si ese puesto supone limitaciones de tiempo para compatibilizar con otras obligaciones probablemente no lo tome o ni siquiera la consideren porque va a pedir permiso

cuando se le enferme un hijo o por lo que sea” (economista, empresa privada).

De igual forma, la situación laboral de las mujeres jóvenes salvadoreñas también suele verse afectada por su falta de experiencia dentro del mercado de trabajo.

“Debido a su falta de experiencia laboral. Las personas jóvenes pueden tener menos capital social para encontrar un empleo a través de vínculos sociales. Esto se refleja en indicadores desagregados por edad de tasa de participación laboral, salarios y tasa de desempleo. Las empresas pueden explotar más al joven que tiene poca experiencia que al adulto mayor” (Reclutador 1, empresa privada).

No obstante, la tasa de participación femenina comienza a evidenciarse un poco más a partir de los 24 y 25 años de edad, como se evidencia en la EHPM 2023.

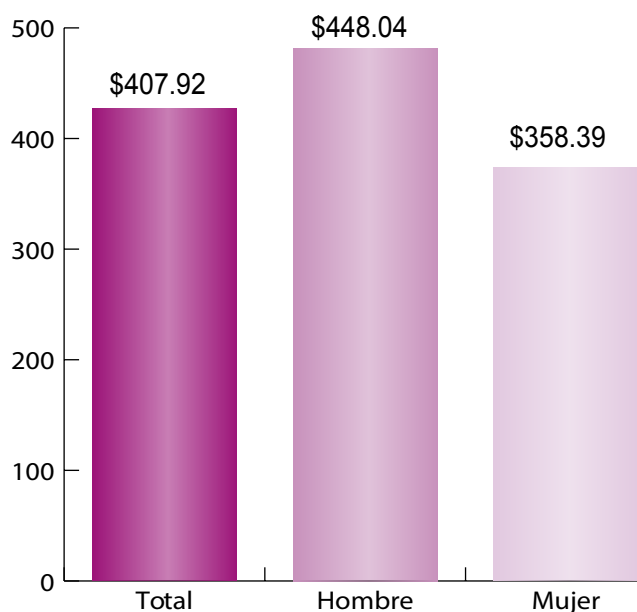
En opinión de una economista que labora en el área de recursos humanos de una empresa privada, “Para el caso de las mujeres la tasa de participación empieza a ser superior que la tasa de inactividad a partir de los 24 años de edad. La tasa de participación laboral de las mujeres tiene una forma de campana, con mayores tasas entre los 25 y 59 años”.

Las mujeres jóvenes que ya se encuentran inmersas en el mercado laboral, ya sea de manera formal o informal, están expuestas a la discriminación que puede evidenciarse a través de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Si bien la brecha laboral y de ingresos se ha ido reduciendo, los datos de la EHPM 2023, indica que esta persiste a la fecha, independientemente de la cantidad de años de estudios aprobados para las mujeres.

Brecha salarial

Según la EHPM (2023), último dato reportado por el Banco Central del Reserva (BCR), el salario promedio mensual a nivel nacional fue de \$407.92. Sin embargo, se observa una brecha salarial significativa entre hombres y mujeres. Los hombres percibieron en promedio \$448.04 al mes, mientras que las mujeres recibieron solo \$358.39. Lo anterior, representa una diferencia de \$89.65 a favor de la población masculina. Por tanto, en 2023, las mujeres ganaron en promedio 89.65 dólares menos que los hombres por realizar el mismo trabajo o trabajo de igual valor.

El Salvador. Salario promedio mensual, desagregado por sexo, EHPM-2023



No importa el nivel educativo, la brecha salarial entre hombres y mujeres se mantiene aún en los niveles de estudio superiores.

El Salvador: Promedio salarial (\$) de la población ocupada, según sexo y años de estudio aprobados EHPM, 2023



Fuente: BCR. EHPM, 2023.

La brecha salarial limita los ingresos y la autonomía económica de las mujeres, perpetuando desigualdades de género en el trabajo y la sociedad.

Especialistas en género y de recursos humanos de empresa privada coinciden al destacar la dificultad que enfrentan las mujeres en el curso de vida. “El tema laboral para las mujeres es mucho más difícil dentro de las empresas, por el tema de apoyo, de discriminación, de modernización (en el caso de exclusión de las adultas mayores). En contraste para las mujeres jóvenes, si hay movilidad se dice “esta le dio algo al jefe”. Esas expresiones reflejan la discriminación derivadas de los estereotipos de

género sexistas. “Otra dificultad son las condiciones de seguridad laboral, porque la mayoría de mujeres se inserta en actividades vinculadas con el sector de servicios”.

La discriminación también se expresa en brechas salariales y segregaciones ocupacionales. Una vez dentro del mercado laboral también enfrenta desigualdades porque tiene la brecha salarial en contra, se desempeña en actividades económicas de menor productividad, en categorías ocupacionales más inestables como el trabajo por cuenta propia, por ejemplo” (economista, empresa privada).

Esto evidencia una brecha de género significativa: las mujeres enfrentan barreras laborales mucho más agudas que los hombres.

“Entonces la oportunidad no es la misma, la capacidad y el talento es el mismo, pero yo diría que las oportunidades realmente no porque no hay una distribución equitativa de todas las responsabilidades de la vida” (profesional en educación y género, empresa privada).

“Algo que nos atraviesa en los diferentes momentos de la vida es precisamente las barreras estructurales, por ejemplo, la precarización laboral o el tema de las pensiones. Eso no es algo que solo afecte a las mujeres, afecta a toda la población trabajadora en general, pero más a las mujeres. Entonces, hay barreras estructurales y culturales a las que las mujeres nos estamos enfrentando continuamente y sin las cuales no es posible entender por qué, a pesar de que las leyes en principio no discriminan, la práctica sí” (economista, empresa privada).

Desafortunadamente, estas barreras continúan a lo largo de la vida laboral de una mujer, pero predominan más en la adultez, ya que se evidencian factores como el edadismo que conlleva discriminación y escasez de oportunidades de trabajo. La exclusión se acentúa o se agrava cuando se agrega otra condición como la discapacidad ya que las leyes de garantía del derecho al empleo pocas veces se cumplen en las empresas.

Realidad laboral de la mujer adulta mayor salvadoreña

Especialistas reiteran que las mujeres adultas mayores enfrentan diversos obstáculos para el acceso al empleo cuando se intercepta el género y la edad, de esta forma quedan excluidas del mercado laboral.

“Ellas enfrentan varios obstáculos para acceder a empleos formales o generar ingresos propios,

entre ellos la discriminación por edad y género, que limita sus oportunidades de contratación. Muchas tienen bajo nivel educativo o experiencia laboral informal, lo que dificulta su inserción en un mercado cada vez más exigente y tecnificado. Además, suelen cargar con responsabilidades de cuidado familiar y enfrentan limitado acceso a programas de formación, financiamiento o tecnologías, lo que restringe su capacidad para emprender o capacitarse. Todo esto se agrava por la falta de políticas laborales inclusivas que reconozcan sus necesidades y potencial” (Reclutador de empresa privada).

Partiendo de la discriminación laboral por motivos de su edad y por el incumplimiento de las leyes al respecto, su acceso y permanencia en el mercado de trabajo es limitado, y de esta forma optar por otro tipo de actividades como el cuidado familiar.

“Para muchas mujeres adultas mayores la tasa de participación en actividades remuneradas desciende de manera importante, pero es muy alta en la provisión de cuidados, más que en el caso de los hombres... En un estudio que realizó la mesa por una vejez digna, las adultas mayores mencionaban que cuando dejaban de hacer trabajos de cuidados empezaban a ser vistas como una carga para su familia” (economista, empresa privada).

Además, también enfrentan obstáculos al momento de salir de un trabajo, ya que el sistema de pensiones no les permite obtener la solvencia económica necesaria para vivir plenamente su jubilación, ya que la pensión que reciben suele ser menor al salario mínimo.

“Actualmente muchas pensiones son de menos del salario mínimo y es por eso que esas personas no dejan sus empleos para jubilarse” (Reclutador de empresa privada).

CONCLUSIONES

Sobre las barreras de empleo para mujeres jóvenes

- **Persistencia de estereotipos de género y discriminación estructural**
Pese a que las mujeres jóvenes cuentan con niveles educativos comparables o incluso superiores a los hombres, enfrentan una serie de estereotipos de género que limitan su participación laboral. La edad reproductiva se convierte en un factor de exclusión laboral, pues persiste la percepción de que las mujeres jóvenes no podrán cumplir con sus responsabilidades laborales debido a posibles embarazos y responsabilidades familiares.
- **Falta de corresponsabilidad en el cuidado y ausencia de apoyos institucionales**
Las tareas de cuidado recaen desproporcionadamente sobre las mujeres jóvenes, reduciendo su disponibilidad para el empleo formal. Esta sobrecarga se ve agravada por la limitada oferta de servicios como salas cunas o centros de cuidado para personas dependientes, lo que refleja la escasa participación del Estado en el soporte del trabajo reproductivo.
- **Inserción precaria en el mercado laboral y brechas salariales**
Ante la falta de experiencia laboral, conexiones sociales y oportunidades en el sector formal, las mujeres jóvenes suelen incorporarse en empleos informales, caracterizados por la falta de derechos laborales y de seguridad social. Aun cuando acceden al empleo formal, enfrentan segregación ocupacional y brechas salariales significativas en comparación con los hombres.
- **Debilidad en la implementación de políticas públicas con enfoque de género**

Aunque existen marcos legales que garantizan el derecho de las mujeres al trabajo, estos no se cumplen eficazmente. La falta de implementación de políticas públicas con enfoque interseccional impide que las mujeres jóvenes accedan a un entorno laboral equitativo, libre de violencia y discriminación.

Sobre las barreras de empleo para mujeres adultas mayores

1. **Edadismo y percepción de improductividad**
Las mujeres adultas mayores son doblemente discriminadas por su edad y género. La concepción social de que son personas no productivas contribuye a su exclusión del mercado laboral y limita sus posibilidades de reinserción, aun cuando poseen capacidades para desempeñarse en diversos sectores.
2. **Condiciones laborales precarias y relegación a sectores de baja calidad**
Aquellas adultas mayores que logran insertarse en el mercado laboral lo hacen mayoritariamente en el sector comercio, bajo condiciones precarias, sin acceso a prestaciones ni estabilidad laboral. Además, se les asignan tareas de cuidado no remuneradas dentro de sus hogares, perpetuando su invisibilización económica.
3. **Limitado acceso a pensiones y falta de políticas inclusivas**
El historial de exclusión laboral en el sector formal priva a muchas mujeres adultas mayores del acceso a una pensión digna. Esto las obliga a continuar trabajando o depender económicamente de sus familias, perpetuando la desigualdad. La ausencia de un plan de acción en la Política Nacional de Personas Adultas Mayores y la falta de presupuesto reflejan una deuda histórica del Estado con esta población.

RECOMENDACIONES

Para mejorar la inclusión laboral de mujeres jóvenes

1-Fortalecer la implementación efectiva de leyes laborales con enfoque de género

Es necesario que el Estado salvadoreño refuerce los mecanismos de cumplimiento de los marcos legales existentes, garantizando la no discriminación laboral hacia las mujeres jóvenes. Esto incluye una supervisión más estricta del cumplimiento de leyes antidiscriminatorias, licencias de maternidad, igualdad salarial y acceso a oportunidades de ascenso dentro del sector público y privado.

2. Ampliar y garantizar el acceso a servicios públicos de cuidado infantil

La creación, mantenimiento y ampliación de Centros de Atención a la Primera Infancia (CAPI), salas cunas y espacios de cuidado infantil en centros laborales y comunidades contribuiría a aliviar la sobrecarga de trabajo doméstico no remunerado que enfrentan las mujeres jóvenes, permitiéndoles mayor participación en empleos formales y en condiciones dignas.

3. Desarrollar políticas activas de empleabilidad y primer empleo

Es preciso establecer programas de inserción laboral para mujeres jóvenes, que incluyan incentivos a empresas que contraten a este grupo poblacional, pasantías remuneradas de manera justa, formación técnica especializada y mentorías, con un enfoque inclusivo que reconozca la falta de experiencia y capital social como barreras estructurales.

4. Eliminar estereotipos y prejuicios mediante campañas de sensibilización

Desarrollar campañas de sensibilización sobre la igualdad de género en el trabajo, los derechos laborales y la corresponsabilidad en el cuidado, que contribuyan a desnaturalizar prácticas discriminatorias y el sexismo en los espacios laborales.

Para mejorar la situación laboral de mujeres adultas mayores:

- **Desarrollar políticas laborales inclusivas**

El Estado debe incorporar acciones afirmativas en sus políticas laborales que promuevan la contratación de mujeres adultas mayores en condiciones dignas. Esto implica impulsar políticas específicas, adaptadas a sus capacidades y necesidades de este grupo poblacional, reconociendo sus saberes, experiencias y potencial de contribución al desarrollo económico.

- **Reformar y fortalecer el sistema de pensiones con enfoque de equidad de género**

Toda reforma al sistema de pensiones debe tomar en cuenta la trayectoria laboral de las mujeres adultas mayores, muchas de las cuales trabajaron en la informalidad o en labores de cuidado no remuneradas. Se debe establecer una pensión mínima garantizada y mecanismos de compensación por años de trabajo no reconocido, así como garantizar el acceso efectivo a este derecho.

- **Prevenir el edadismo mediante educación, legislación y vigilancia institucional**

Es urgente implementar estrategias para erradicar el edadismo en el entorno laboral, mediante campañas educativas, marcos legales más robustos contra la discriminación por edad y protocolos de denuncia accesibles. Además, se requiere el fortalecimiento institucional de la Política Nacional de Personas Adultas Mayores con presupuesto y plan de acción, garantizando su operatividad real.

- **Fortalecer los sistemas de información y monitoreo sobre la realidad laboral de mujeres jóvenes y adultas mayores**

Es preciso fortalecer los sistemas de recolección, análisis y difusión de datos desagregados por sexo y edad sobre el empleo. Esta información es fundamental para que las instituciones públicas y privadas diseñen e implementen políticas más efectivas y basadas en evidencia, orientadas a reducir la informalidad laboral y promover empleos dignos para mujeres jóvenes y adultas mayores.

- **Incorporar el seguimiento a la inserción laboral en las políticas educativas nacionales**

El Ministerio de Educación debe integrar un

componente de seguimiento a la trayectoria laboral de las personas egresadas del sistema educativo, con énfasis en la situación de las mujeres jóvenes. Este seguimiento permitirá identificar las brechas entre formación académica y oportunidades reales de empleo, facilitando la adaptación de planes de estudio y programas de formación técnica a las demandas del mercado, y contribuyendo así a una mejor inserción laboral con enfoque de género.

Estas recomendaciones deben abordarse desde un enfoque interseccional que considere no solo el género y la edad, sino también otros factores como la condición socioeconómica, la educación, la ruralidad y la discapacidad. Solo así será posible construir un entorno laboral más equitativo, justo e inclusivo para las mujeres en El Salvador a lo largo de todo su ciclo de vida.

Referencias

- Banco Central de Reserva. (2025). Censo de Población y Vivienda [Archivo PDF]. <https://www.calamo.com/read/0064956803d391eb0e313?view=book&page=3>
- Banco Central de Reserva. (2024). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2023 [Archivo PDF]. <https://www.bcr.gob.sv/documental/Inicio/vista/f568bebf960fc21745da7377b0c75068.pdf>
- Banco Central de Reserva. (2022). Encuesta del Uso del Tiempo [Archivo PDF]. https://onec.bcr.gob.sv/observatorio.genero/uso_tiempo/Informe%20de%20Resultados%20EUT%202022.pdf
- Código de Trabajo de El Salvador. Decreto 143 de 2015. 26 de octubre del 2015. D.O. N°196.
- Fondo de Población de las Naciones Unidas y Ministerio de Desarrollo Local. (2023). Transformar el futuro conociendo el presente: situación de la población adulta mayor en El Salvador, 2023 [Archivo PDF]. https://elsalvador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/personaadultamayor_2023unfpasv2.pdf
- Gontero, S. y Vezza, E. (2023). Participación laboral de las mujeres en América Latina. Contribución al crecimiento económico y factores determinantes [Archivo PDF]. https://sib.org.bz/wp-content/uploads/S2300565_es.pdf
- Instituto Crecer Juntos. (2025). Resolución UAIP25-002 [Archivo PDF]. https://www.transparencia.gob.sv/descarga_archivo.php?id=NjE4, PROFESIONAL EN EDUCACIÓN Y GÉNERO, EMPRESA PRIVADANTk5&inst=618599
- Martínez, F. (2024). Formalización laboral para mejorar la calidad de vida de los salvadoreños. Revista Con- Secuencias, (8), 141-177. https://revistacon-secuencias.com/index.php/rcs_sv/article/view/45/48
- Morán, G. (2023). Relatos de una población olvidada: situación de las Mujeres Adultas Mayores en El Salvador [Archivo PDF]. https://porunavejezdigna.org/wp-content/uploads/2024/01/Proyecto_ElSalvador_MAM_2023_VF.pdf
- ONU Mujeres. (s.f). Empoderamiento económico. <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico>
- Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz. (2024). Brechas de género en el empleo de las mujeres [Archivo PDF]. <https://observatoriolaboral.ormusa.org/wp-content/uploads/2025/02/Serie-Brechas-de-genero-en-mercado-laboral-El-Salvador-dic-2024.pdf>
- Organización Iberoamericana del Seguro Social (2025). Informe sobre las mujeres en el mundo del trabajo [Archivo PDF]. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2025/02/INFORMEOISS-SOBRE-LAS-MUJERES-EN-EL-MUNDO-DEL-TRABAJO-INFORME-OISSMUNICIPALIDAD-DE-CORDOBA.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2025). El reto de la igualdad de género en el mundo del trabajo: ¿qué impide el cierre de brechas? <https://www.ilo.org/es/resource/ar2cle/elreto-de-la-igualdad-de-genero-en-el-mundo-del-trabajo-que-impide-el>

MUJERES LGTBI



Exclusión y desigualdad laboral de mujeres lesbianas, bisexuales, trans y otras identidades (LBTQ+) en El Salvador

Introducción

En El Salvador, las mujeres lesbianas, bisexuales, trans, queer (LBTQ+) enfrentan mecanismos de discriminación simultáneos basados en su género, identidad de género y orientación sexual, que vulneran sus derechos fundamentales. Estas formas de exclusión, que trascienden la esfera social, se reproducen en el mercado laboral, limitando su acceso a empleos formales, restringiendo la permanencia en condiciones dignas y obstaculizando el ejercicio pleno de su derecho a la seguridad social y otros vinculados.

La interacción de estos factores coloca a las mujeres LBTQ+ en una situación de vulnerabilidad estructural, en la que la precariedad y la pobreza se agravan por la negación de oportunidades laborales justas y equitativas, contraviniendo los principios de igualdad y no discriminación consagrados en instrumentos internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. De este último se destaca el Artículo 6 que establece el derecho de toda persona a “trabajar, tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado” (ONU, 1966). Además, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) exige que los Estados adopten “medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en el empleo” (ONU, 1979).

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha subrayado la obligación de los Estados de garantizar que todas las personas puedan acceder a un empleo libre de discriminación,

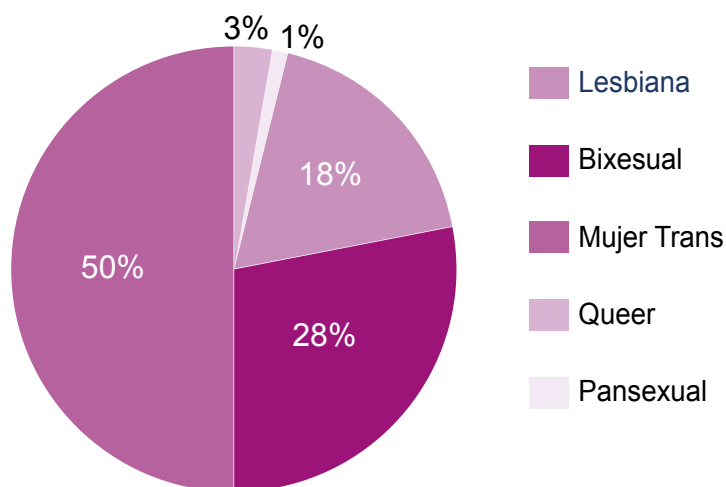
en condiciones justas y favorables (Comité DESC, 2009). Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo enfatiza la necesidad de implementar políticas inclusivas que aseguren la igualdad de trato y oportunidades en el empleo para grupos históricamente marginados, incluyendo la población LGBTIQ+, “la igualdad de trato y de oportunidades es fundamental para el desarrollo de sociedades inclusivas” (OIT, 2017).

Este artículo analiza, a partir de datos recopilados por la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA) y testimonios directos de participantes, las condiciones laborales de mujeres LBTQ+ en El Salvador, las vulneraciones a sus derechos y las respuestas institucionales ante esta situación.

Datos recopilados sobre la experiencia laboral de las mujeres LBTQ+

La invisibilización y discriminación que enfrentan las mujeres LBTQ+ se manifiestan de forma particularmente aguda en el ámbito laboral, donde persisten barreras estructurales para su plena inclusión. Con el fin de contar con evidencia directa sobre esta realidad, la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA) llevó a cabo un sondeo en el que participaron 210 mujeres: 37 lesbianas, 57 bisexuales, 107 trans, 7 queer y 2 pansexuales. El objetivo fue documentar, desde la experiencia de las participantes, las condiciones y desafíos que enfrentan en el acceso y permanencia en el empleo.

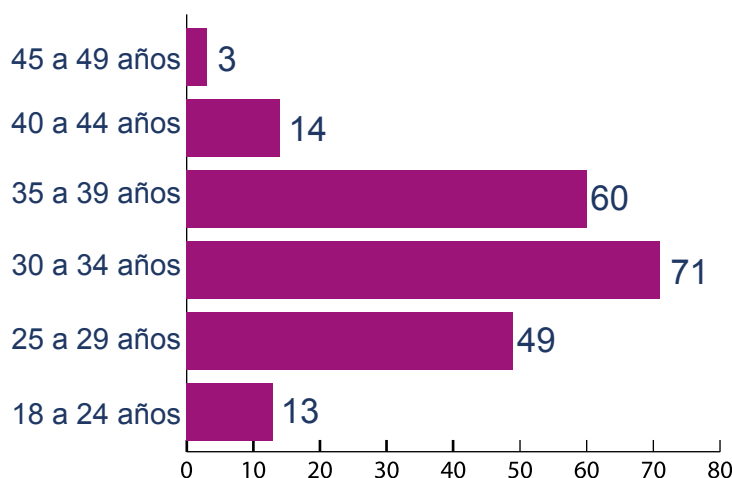
Gráfico 1

Mujeres LBTQ+ participantes de la encuesta, por identidad de género y/o orientación sexual

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados a través del sondeo sobre la Situación Laboral de Personas LGBTQ+ en El Salvador, realizado por ORMUSA.

Perfil sociodemográfico de las participantes

Gráfico 2

Edad de las mujeres LBTQ+ participantes

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados a través del sondeo sobre la Situación Laboral de Personas LGBTQ+ en El Salvador, realizado por ORMUSA.

En cuanto a la distribución por edades, 6% (13 participantes) tenían entre 18 y 24 años, 23% (49) entre 25 y 29 años, 34% (71) entre 30 y 34 años, 29% (60) entre 35 y 39 años, 7% (14) entre 40 y 44 años y 1% (3) entre 45 y 49 años. La mayor proporción de encuestadas (86%) se ubica entre los 25 y 39 años, rango considerado de alta productividad laboral, lo que acentúa el impacto de la exclusión en un momento clave de su vida económica.

Respecto al nivel educativo, las participantes mostraron una diversidad formativa: desde educación primaria (0.5% con primero a tercer

grado y 3.8% con cuarto a sexto grado) hasta niveles universitarios y de posgrado (2.9% con universidad completa y 0.5% con maestría). La mayor parte cuenta con educación media: 15.7% con séptimo a noveno grado, 17.1% con bachillerato incompleto y 35.7% con bachillerato completo. Un 11% posee formación técnica y un 12.9% estudios universitarios incompletos. Este perfil educativo evidencia que, pese a contar con calificaciones que las harían aptas para el mercado formal, siguen enfrentando barreras de acceso que responden más a prejuicios y discriminación estructural que a falta de competencias.

Tabla 1
Nivel de estudio de las mujeres LBTQ+ participantes

Nivel de estudio	Frecuencia	%
1° a 3° grado	1	0.5%
4° a 6° grado	8	3.8%
7° a 9° grado	33	15.7%
Bachillerato incompleto	36	17.1%
Bachillerato completo	75	35.7%
Técnico	23	11.0%
Universidad incompleta	27	12.9%
Universidad completa	6	2.9%
Post grado o maestría	1	0.5%
Total	210	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados a través del sondeo sobre la Situación Laboral de Personas LGBTIQ+ en El Salvador, ORMUSA, 2025

En cuanto al lugar de residencia, la mayoría vive en áreas urbanas: 44.3% en San Salvador (93 participantes) y 15.2% en San Miguel (32 participantes), seguidas por La Libertad 10% (21), Cuscatlán 5.2% (11) y La Paz 4.8% (10). Otras participantes residen en Usulután (8), Chalatenango (9), San Vicente (7), Santa Ana (5), Ahuachapán (5), Cabañas (4), Morazán (4) y La Unión (1),

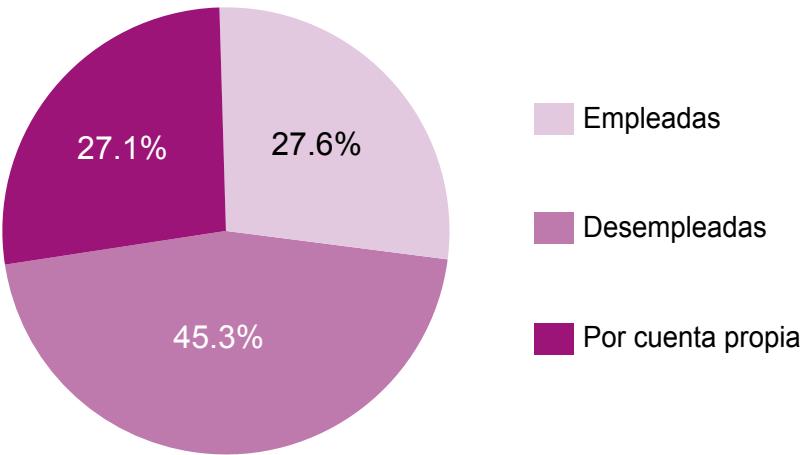
mientras que no se registraron participantes en Sonsonate. Esta concentración geográfica sugiere que las experiencias laborales pueden variar según la disponibilidad de empleo formal y la densidad poblacional, con mayores posibilidades de inserción en zonas metropolitanas, aunque no necesariamente en condiciones laborales dignas.

Estos hallazgos confirman que la exclusión laboral de las mujeres LBTQ+ no es un fenómeno aislado, sino un patrón sostenido que se combina con otras formas de marginación social. La mayoría reportó experiencias de rechazo en procesos de contratación, acoso en el lugar de trabajo y restricciones para acceder a empleos con prestaciones de ley. Esta situación subraya la urgencia de diseñar políticas públicas inclusivas y mecanismos de protección efectivos que garanticen igualdad de oportunidades, en cumplimiento de los estándares internacionales de derechos humanos.

Situación laboral

El sondeo evidencia alta tasa de desempleo y subempleo entre las mujeres LBTQ+, muchas de ellas recurren al trabajo informal o al autoempleo, a menudo en condiciones precarias.

Gráfico 3
Condición laboral actual de las mujeres LBTQ+ participantes



Fuente: Elaboración propia con datos recopilados a través del sondeo sobre la Situación Laboral de Personas LGBTIQ+ en El Salvador, realizado por ORMUSA.

De las 203 participantes que proporcionaron información sobre su condición laboral, solo el 27.6% se encontraba empleada, mientras que el 45.3% estaba desempleada y el 27.1% trabajaba por cuenta propia. Entre las mujeres trans, la situación es especialmente crítica: solo 14 reportaron tener

empleo formal, frente a 63 desempleadas y 25 que ejercían actividades independientes. En contraste, las mujeres lesbianas y bisexuales registraron mayores niveles de ocupación formal (47.2% y 37.5%, respectivamente), aunque también con

proporciones significativas de empleo por cuenta propia, lo que podría indicar estrategias de subsistencia ante las barreras de contratación. El caso de las mujeres queer y pansexuales, aunque numéricamente reducido, refleja igualmente la fragilidad del acceso laboral, con presencia mayoritaria en el desempleo o en actividades informales.

Este panorama confirma que la discriminación estructural no solo restringe el acceso al mercado laboral formal, sino que también empuja a un sector considerable hacia la informalidad, con implicaciones directas en el acceso a la seguridad social, ingresos e inestabilidad económica.

Tabla 2
Situación laboral de las mujeres LBTQ+

Mujeres LBTQ+	Empleadas	Desempleadas	Cuenta Propia	Total
Lesbiana	17	5	14	36
Bisexual	21	22	13	56
Mujer Trans	14	63	25	102
Queer	2	2	3	7
Pansexual	2	0	0	2
Total	56	92	55	203
%	27.6%	45.3%	27.1%	100%

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados a través del sondeo sobre la Situación Laboral de Personas LGBTQ+ en El Salvador, ORMUSA, 2025.

Estos datos reflejan que las mujeres LBTQ+ enfrentan barreras en los procesos de selección, incluyendo prejuicios y la ausencia de políticas empresariales inclusivas.

Testimonio 1:

Una de las mujeres trans que compartió su experiencia con ORMUSA, relató *“De lejos me vieron bien, de cerca me descartaron”*.

“Creo que mi caso lo dice todo. Una vez, cuando fui a aplicar a un trabajo en un supermercado, desde lejos me vieron y me pasaron rápido. Pero al ver mi DUI, como no correspondía con mi expresión de género, como soy una mujer trans, simplemente ya no me llamaron. Es como si te pasaran por bonita,

pero cuando te ven de cerca y descubren que sos trans, ya no les sirve. Eso me pasó.”

Testimonio 2:

Otra participante expresó: *“Para nosotras, mujeres trans, es muy difícil encontrar trabajo formal. Lo común es que terminemos en el trabajo sexual.”* *“Si no tenés conectes en una ONG, no hay forma de conseguir un empleo decente. Las empresas casi nunca contratan a personas trans. Solo en los call centers se ve un poco más de inclusión, pero fuera de eso, nada.”*

Vulneraciones a derechos laborales y respuesta institucional

En materia de derechos laborales, los resultados del sondeo revelan que las mujeres LBTQ+ han experimentado algún grado de vulneración vinculada a su orientación sexual o expresión de género. Del total de 49 participantes que respondieron a esta pregunta, el 14.3% reportó haber enfrentado este tipo de vulneraciones siempre, mientras que el 67.3% indicó que ocurrieron “algunas veces”. Solo el 16% afirmó no haber experimentado tales situaciones, y un 2% señaló que la pregunta no aplicaba a su caso.

Tabla 3
Vulneraciones a derechos laborales

¿Debido a su orientación sexual o expresión de género, ha enfrentado alguna vulneración a sus derechos laborales?					
Mujeres LBTQ+	Siempre	Algunas veces	Nunca	No aplica	Total
Lesbiana	0	12	0	0	12
Bisexual	1	15	5	0	21
Mujer Trans	5	6	3	0	14
Queer	0	0	0	0	0
Pansexual	1	0	0	1	2
Total	7	33	8	1	49
Porcentaje	14.3%	67.3%	16%	2%	100%

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados a través del sondeo sobre la Situación Laboral de Personas LGBTQ+ en El Salvador, ORMUSA, 2025.

En relación con el tipo de vulneraciones a los derechos laborales, las participantes identificaron diversas formas de violencia y discriminación en el entorno de trabajo. La categoría más frecuente fue la discriminación (14 casos), seguida por el acoso sexual (7 casos), malos tratos (6 casos) y acoso laboral (5 casos). También se registraron experiencias de negación de contratación (3 casos), despido injustificado (1 caso), desigualdad salarial (1 caso), negación de ascenso (1 caso), y falta de pago de prestaciones (1 caso). Un caso adicional combinó acoso, discriminación y hostigamiento, y otro fue clasificado en la categoría “otra” por su especificidad.

Tabla 4
Tipo de vulneraciones laborales

Tipo de vulneración	Frecuencia	%
Acoso laboral	5	12%
Acoso sexual	7	17%
Desigualdad salarial	1	2%
Despido injustificado	1	2%
Discriminación	14	34%
He sufrido acoso, discriminación y hostigamiento	1	2%
Malos tratos	6	15%
Negación de ascenso	1	2%
Negación de contratación	3	7%
No pago de prestaciones	1	2%
Otra	1	2%
Total	41	100%

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados a través del sondeo sobre la Situación Laboral de Personas LGBTIQ+ en El Salvador, ORMUSA, 2025.

Algunos de los testimonios recopilados por ORMUSA, evidencian que las mujeres LBTQ+ sufren discriminación y violencia en el lugar de trabajo, lo que puede incluir acoso, hostigamiento y violencia verbal o física.

Testimonio 3:

Una trabajadora de Maquila afirmó: “Cuando dije que era lesbiana, se alejaron de mí.”

“Al principio, en mi trabajo, no dije que era lesbiana por miedo. Mis compañeras usaban términos ofensivos. Cuando me formé en la

Escuela ABC de la Diversidad (de FEASIES), entendí que no debía callar. Les dije quién soy. Algunas personas se alejaron. Una compañera, cuando me vio con una pulsera con los colores del orgullo, me dijo cosas feas. Le respondí con respeto, pero con firmeza. Les dije que respetaran, como yo respeto su orientación. No he denunciado, pero me defiendo. Ahora ya no me avergüenzo. Digo abiertamente que soy lesbiana.”

Reconoce que las empresas son discriminativas de la diversidad, que si contratan es por presiones “Nos contratan por obligación de marcas extranjeras”.

En las maquilas sí hay personas LGBTI, pero es porque las marcas extranjeras lo exigen. Si una marca hace auditoría y ve que no tienen personas LGBTI, puede incluso dejar de trabajar con la empresa. Pero eso no significa que tengamos oportunidades de crecimiento. Nunca nos promueven a puestos más altos. No lo hacen porque creen en la diversidad, sino porque les conviene por la imagen de la marca.

Testimonio 4:

La discriminación de las empresas se da desde el momento de la contratación, pero si alguna persona LBTQ+ logra obtener un empleo, lo más probable es el despido, según cuenta otra de las experiencias compartidas: “Yo trabajaba en el Banco Hipotecario, entré como cajero con mi nombre masculino. Mis papás me registraron así. Duré cuatro años ahí. Ya era una chica trans, pero no lo mostraba del todo.”

“Mi jefa me apoyaba un poco, pero mis compañeros me hacían bullying. En el comedor me atacaban con burlas, me hacían llorar. La jefa les decía: “Déjenla, porque ella dice que es ella, no él”.

Las burlas y la homofobia vencieron. Me citaron de repente. Me dijeron que al momento de mi entrevista yo no era “esa persona” que estaba mostrando ser ahora.

Me preguntaron quién era yo en realidad, y tuve que decirles la verdad. Me dijeron que tenía dos días para firmar la carta de renuncia. Fue obligada. Renuncié por ser yo. Desde entonces no he conseguido empleo. Solo por mi preferencia. Y

no es justo. Tengo hambre como cualquier ser humano, también tengo derecho a ganarme el pan.”

4.1 Baja proporción de denuncias

Un hallazgo crítico del sondeo es la baja proporción de denuncias formales ante instituciones públicas por parte de mujeres LBTQ+ que han experimentado vulneraciones laborales. De las 42 participantes que respondieron a esta pregunta, únicamente el 23.8% (10 casos) reportó haber denunciado, mientras que el 64.3% (27 casos) indicó que no lo hizo y el 11.9% (5 casos) optó por no responder.

Por identidad, las mujeres lesbianas fueron quienes más denunciaron (5 de 13), seguidas por mujeres trans (3 de 11) y bisexuales (2 de 16).

Tabla 5
Denuncia realizada ante vulneraciones laborales

Mujeres LBTQ+:	Sí	No	No deseo responder	Total
Lesbianas	5	8	0	13
Bisexual	2	12	2	16
Mujer Trans	3	5	3	11
Queer	0	0	0	0
Pansexual	0	2	0	2
Total	10	27	5	44
Porcentaje	23.8%	64.3%	11.9%	100%

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados a través del sondeo sobre la Situación Laboral de Personas LBTQ+ en El Salvador, ORMUSA, 2025.

4.2 Razones para no denunciar

Las principales razones para no denunciar reflejan barreras estructurales y percepciones de ineficacia institucional: el 31% (10 participantes) señalaron que “no sirve de nada”, el 19% (6) manifestaron temor a despido o sanción, un 16% (5) mencionaron desconfianza en las instituciones, el 9% (3) indicaron falta de tiempo, 5% (2) mencionaron falta de recursos económicos y 6 aportaron otras razones.

Tabla 6
Razones por las que no denunciaron

Razón por las que no denunció	Frecuencia	%
Desconfianza en las instituciones	5	16%
Falta de recursos económicos	2	6%
Falta de tiempo	3	9%
No sirve de nada	10	31%
Temor a despido o sanción	6	19%
Otra	6	19%
Total	32	100%

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados a través del sondeo sobre la Situación Laboral de Personas LBTQ+ en El Salvador, ORMUSA, 2025.

4.3 Instituciones a las que acudieron y resultados

Entre quienes denunciaron, las instituciones más mencionadas fueron el Ministerio de Trabajo (3 casos), la Fiscalía General de la República (FGR, 2), Policía Nacional Civil (PNC, 1), Procuraduría General de la República (PGR, 1) y Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH, 1). Ocho participantes acudieron a “otras” instancias no especificadas.

En cuanto a resultados de las denuncias, solo el 9.5% (4 casos) obtuvo una resolución favorable, el 26.2% (11 casos) no recibió una respuesta favorable y el 11.9% (5 casos) aún estaba en proceso al momento del sondeo. En el 45.2% de los casos (19 participantes) la pregunta no aplicaba, al no haberse presentado denuncia.

Tabla 7
Resultados de las denuncias

Obtuvo alguna resolución favorable	Frecuencia	%
Continúo en el proceso	5	13%
No	11	28%
No aplica	19	49%
Sí	4	10%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados a través del sondeo sobre la Situación Laboral de Personas LBTQ+ en El Salvador, ORMUSA, 2025.

CONCLUSIONES

Los datos muestran que la tasa de desempleo entre mujeres LGBTQ+ es considerablemente más alta que la media nacional, especialmente en el caso de mujeres trans, lo que refleja barreras sistémicas de acceso al mercado laboral y la ausencia de políticas efectivas de inclusión.

La elevada proporción de trabajadoras por cuenta propia sugiere que muchas recurren a esta modalidad como estrategia de subsistencia frente a la exclusión del empleo formal, a menudo en condiciones de informalidad y sin acceso a seguridad social.

Las vulneraciones de derechos laborales

reportadas —incluyendo acoso sexual, discriminación, despidos injustificados y negación de contratación— evidencian que, si bien existen marcos legales que reconocen la no discriminación, carecen de mecanismos efectivos de prevención, denuncia y reparación.

La baja tasa de denuncias y la percepción generalizada de que “no sirve de nada” denunciar, sumadas a la desconfianza en las instituciones, confirman un déficit de acceso real a la justicia laboral y una débil capacidad institucional para garantizar un trabajo libre de violencia y discriminación.

RECOMENDACIONES

Reformas normativas con enfoque inclusivo: Incorporar explícitamente en la legislación laboral la prohibición de discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.

Políticas Inclusivas: Implementar políticas públicas que promuevan la inclusión laboral de las mujeres LGBTQ+, incluyendo medidas para prevenir y sancionar la discriminación y la violencia.

Capacitación: Capacitar a los equipos de trabajo de instituciones públicas y privadas sobre diversidad sexual e inclusión, así como a los agentes del sistema judicial para garantizar un trato justo y equitativo.

Acceso a la justicia: Fortalecer mecanismos de denuncia e investigación, asegurando que las víctimas puedan acceder a procesos eficaces y seguros.

Protección social: Establecer mecanismos de seguridad social para mujeres LGBTQ+ en autoempleo o en la informalidad, fomentando cooperativas y redes de apoyo.

Sensibilización: Promover campañas para combatir los prejuicios y la discriminación, y fomentar una cultura de respeto y aceptación de la diversidad sexual.

Referencias

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC). (2009). *Observación general No. 20: no discriminación en los derechos económicos, sociales y culturales* (E/C.12/GC/20). <https://undocs.org/es/E/C.12/GC/20>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). *Directrices sobre igualdad y no discriminación en el empleo*.

Organización de las Naciones Unidas (ONU).

(1966). *Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales*. <https://www.ohchr.org/es/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. <https://www.ohchr.org/es/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

TRABAJADORAS DE MAQUILA



Mujeres trabajadoras de maquilas en El Salvador: trabajo extenuante y bajos salarios

Resumen

El presente artículo aborda las condiciones laborales en el sector maquilador, con énfasis en su impacto sobre la salud física y mental de las personas trabajadoras. Diversos estudios y testimonios de profesionales en salud ocupacional revelan que una proporción significativa de personas trabajadoras identifica una relación directa entre sus dolencias físicas y psicológicas con las exigencias del entorno laboral en las maquilas.

Las jornadas extensas, metas de producción elevadas, supervisión punitiva, exposición a riesgos físicos y químicos, así como la ausencia de condiciones adecuadas de higiene y seguridad, constituyen factores determinantes que comprometen seriamente el bienestar de quienes laboran en este sector. A ello se suman problemáticas estructurales como el acoso laboral, el miedo a denunciar abusos y la débil implementación de programas de prevención y monitoreo por parte de empleadores e instituciones responsables.

Frente a este panorama, se evidencia la urgente necesidad de revisar las condiciones de trabajo bajo un enfoque integral de salud y seguridad ocupacional, promoviendo medidas de prevención, certificación de enfermedades profesionales, y el cumplimiento de la normativa vigente para proteger los derechos laborales y la dignidad de las personas trabajadoras.

Introducción

En El Salvador, las zonas francas y la industria maquiladora representan una fuente importante de empleos dentro del sector productivo y de exportación del país. En la política comercial, estas áreas están diseñadas para facilitar la instalación y operación de empresas dedicadas principalmente a la manufactura y ensamble de bienes, gozan de incentivos fiscales y aduaneros como una estrategia gubernamental para atraer inversión extranjera.

Las empresas maquiladoras se han desarrollado principalmente dentro de las 19 zonas francas activas, distribuidas en distintas regiones del país. En estas se desarrollan actividades industriales, como la producción textil, procesamiento de alimentos, transformación de productos marítimos y agrícolas, entre otros sectores. No obstante, aunque este modelo económico ha generado oportunidades laborales para miles de personas —especialmente mujeres—, también ha sido objeto de debate por las condiciones laborales, los bajos

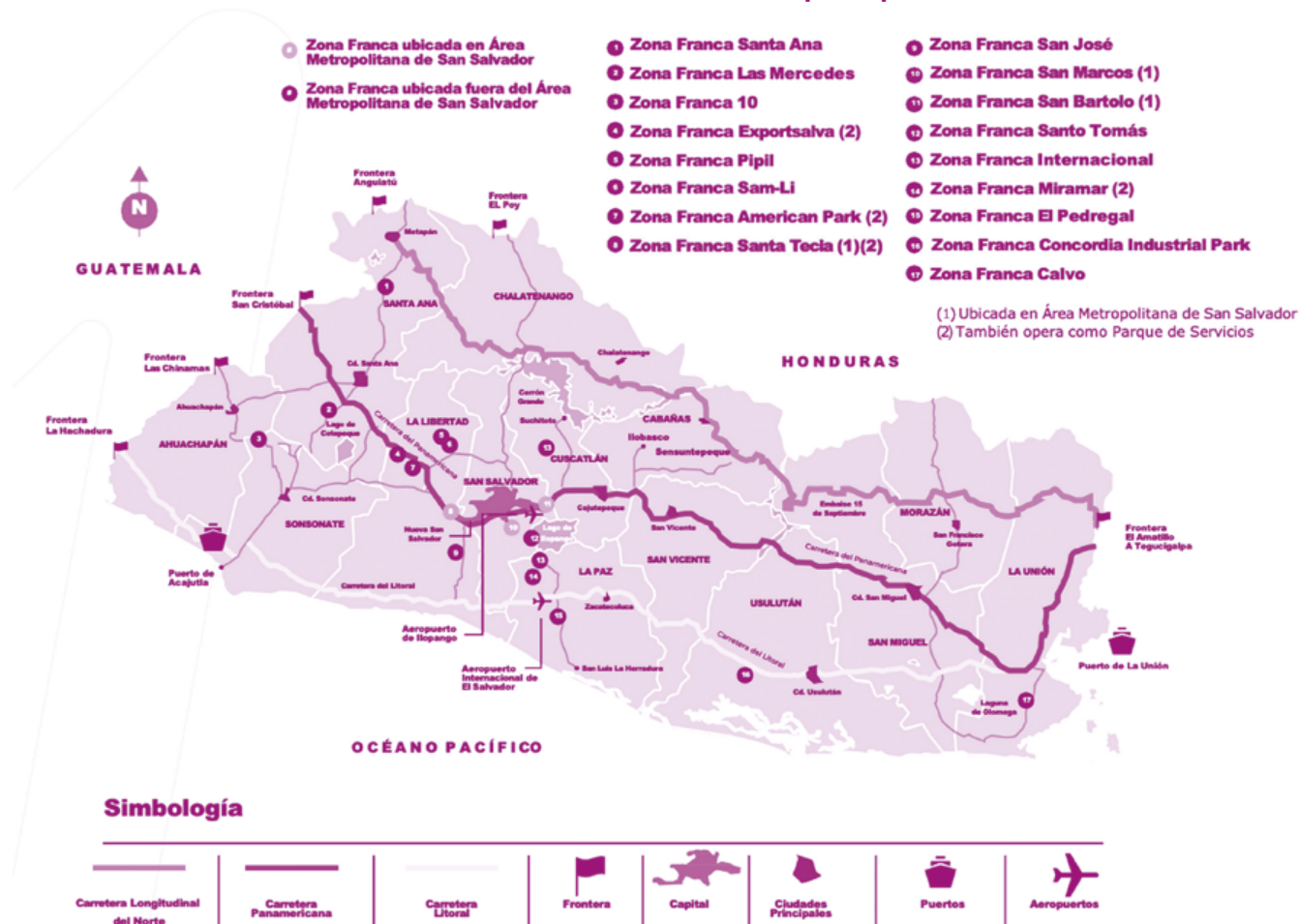
salarios y la vulnerabilidad social que enfrentan el personal empleado.

Con el fin de comprender de manera integral la realidad de esta industria en el contexto salvadoreño, este artículo aborda la situación actual de las maquilas y zonas francas en El Salvador, los sectores de producción involucrados, el número de empleos generados. Además, se analizan los resultados de encuestas recientes realizadas por ORMUSA que reflejan las condiciones laborales y de salud del personal.

Ubicación de Zonas Francas en El Salvador

Según la Agencia de Promoción de Inversión y Exportaciones en El Salvador (s,f) las zonas francas son áreas geográficas delimitadas y diseñadas para facilitar que las empresas puedan exportar bienes y prestar servicios, para operar eficientemente y gozar de atractivos incentivos fiscales. Las empresas maquiladoras suelen operar dentro de estas zonas francas, detalladas a continuación.

Ubicación de Zonas Francas en El Salvador, por departamento.



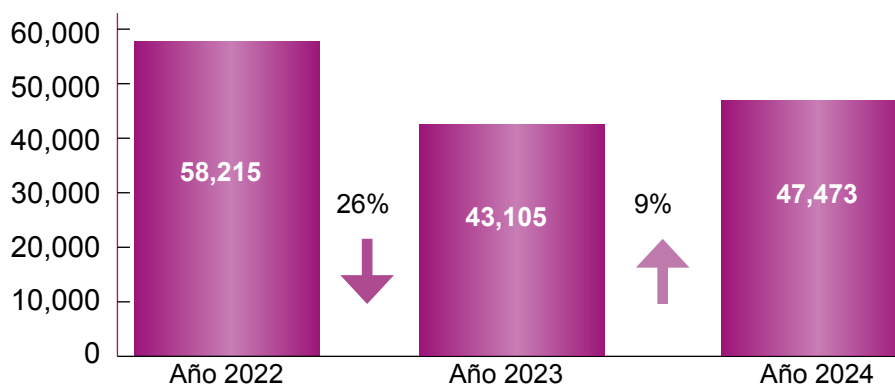
Fuente: Tomado de <https://investinelsalvador.gob.sv/wp-content/uploads/2023/11/Zonas-Francas-Espanol-Corregido.pdf>

Número de empleos generados

En el país, el trabajo en maquila se ha visto feminizado, ya que desde los años 90s, las mujeres constituyen la mano de obra primaria. El perfil predominante son mujeres jóvenes, mayormente

madres solteras con educación básica, quienes se ven sometidas a tratos injustos, un ciclo difícil de romper debido a sus reducidas oportunidades de trabajar en un empleo formal.

Gráfica 1
Número de empleos en zonas francas, comparativo, años 2022, 2023 y 2024



Fuente: Elaboración propia con datos OIR - MINEC - 2025.

Datos publicados por ORMUSA, retomando cifras del Ministerio de Economía indican que en 2024 operaron en El Salvador 132 empresas bajo el régimen de Zonas Francas (UZF). De estas, 42 están vinculadas a la fabricación textil o confección de prendas de vestir, generando un total de 37,674 empleos. Asimismo, se registraron 78 empresas bajo el régimen de Depósito de Perfeccionamiento Activo (DPA), de las cuales 34 están relacionadas con la confección de prendas, generando 16,418 empleos en ese rubro.

En cuanto a zonas francas en general, los empleos generados en 2024, fueron 47,473, representando un aumento del 9% con respecto a 2023, pero 26% menos que 2022. El Ministerio de Economía (MINEC) reporta que, en 2024, el 41% de los empleos generados en zonas francas se concentraron en el departamento de La Libertad, lo que equivale a 19,699 puestos de trabajo. Le siguen San Salvador, con el 24% (11,261 empleos) y La Paz, con el 20% (9,483 empleos).

En los últimos años, los despidos masivos y cierres de operaciones han sido una constante. Algunos de forma abrupta y en otras ocasiones, dentro del marco legal que permite la suspensión de operaciones previa notificación al Ministerio de Trabajo.

En el periodo de 2022 a julio 2025, alrededor de 16,650 personas han sido despedidas en diferentes maquilas. En ese periodo al menos 8 fábricas cerraron, gran parte del personal cesado no recibió de forma oportuna el pago de sus prestaciones y salarios.

Diversos estudios realizados por ORMUSA indican que este en este rubro de empresa los cierres repentinos y/o despidos injustos de su personal son frecuentes. En los casos de cierre, muchas personas no son indemnizadas, ni sus salarios pagados en su totalidad, tampoco vacaciones o aguinaldo proporcional (ORMUSA, 2024). En julio

de 2025, el salario mínimo en la maquila era de \$402.32, según datos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin contar los descuentos de ley, un monto significativamente inferior al costo de la canasta básica ampliada indispensable para que una persona satisfaga sus necesidades elementales.

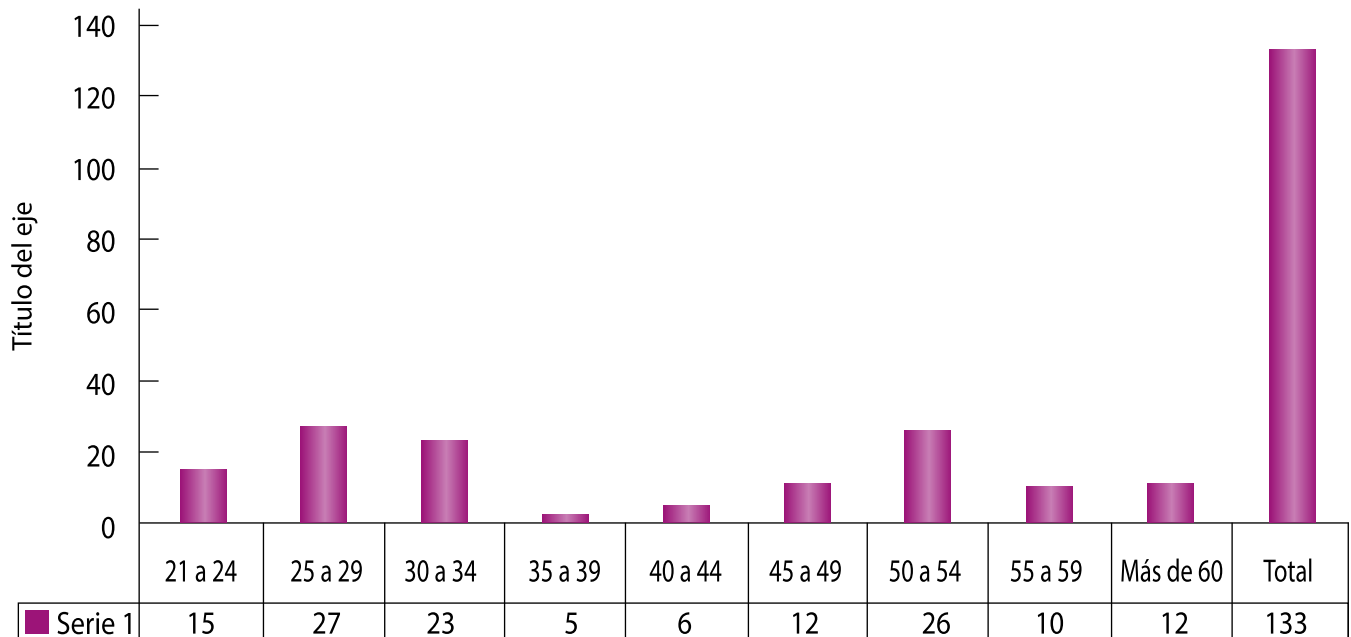
Otras consecuencias reseñadas son afectaciones en la salud, ocasionadas por largas jornadas, metas de producción excesivas, desgaste muscular debido a movimientos repetitivos. García y Martínez (2024) en su investigación “Maquilas que matan”, recopilaron información sobre las afectaciones físicas que genera el trabajo en maquila, entre ellas: dolor corporal en múltiples músculos debido al manejo de las máquinas, infecciones por hongos en la piel y alergia debido al material de fabricación, lo cual siempre desencadena en gastos de parte de las empleadas en cita médicas y reducción de salario por baja productividad y reubicación de posición laboral.

Otras afectaciones son riesgos en salud causado por ruidos elevados, exposición a sustancias peligrosas, electrocuciones, amputaciones y cortes, caídas, golpes, quemaduras, dolores crónicos y afecciones crónicas. No obstante, también están presentes los problemas psicoemocionales, como agotamiento, desesperación, ansiedad, mal carácter, problemas de sueño, tristeza, desórdenes alimenticios y dificultad para relacionarse con otras personas (REDCAM, 2023).

Resultado de encuesta realizada por ORMUSA a ex trabajadoras de maquilas

Para el desarrollo de este artículo, se realizó en julio de 2025 un sondeo entre 133 personas para indagar brevemente las afectaciones en la salud derivadas del trabajo en la maquila.

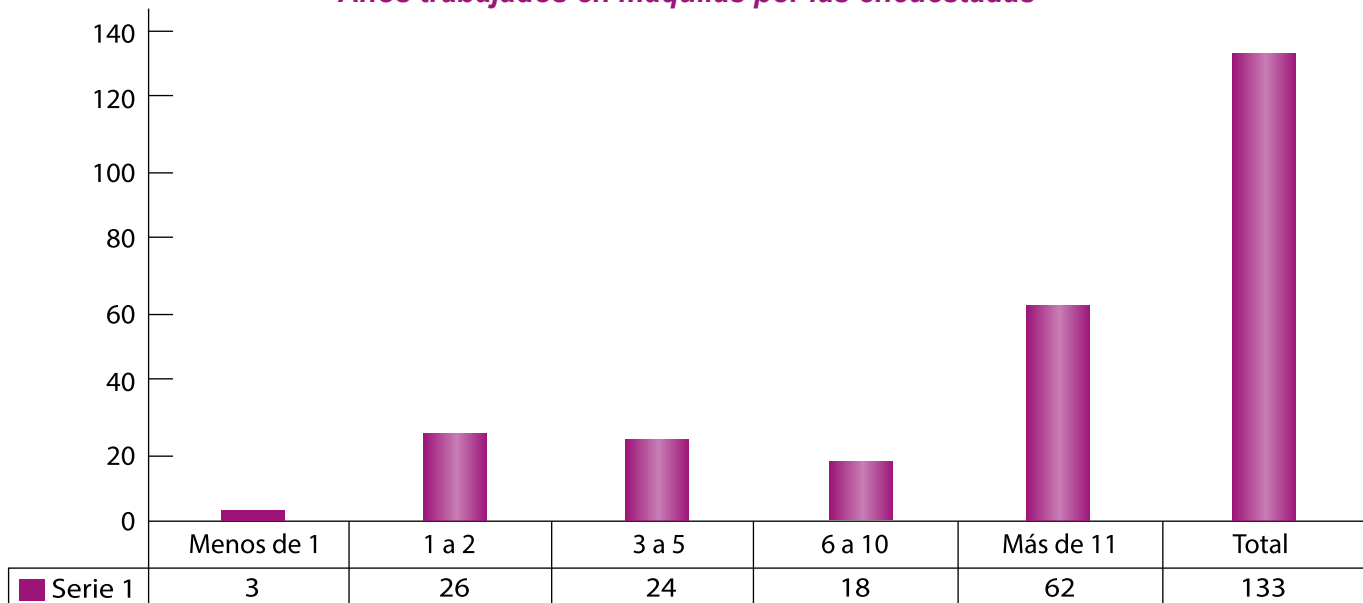
Gráfica 2
Edad actual de las encuestadas



Fuente: Elaboración propia con datos recopilados a través de encuesta realizada por ORMUSA, 2025.

La mayoría son extrabajadoras de maquilas 2024. El grupo de edad más frecuente es de 25 a 34 años (38%) y de 50 a más de 60 (36%)

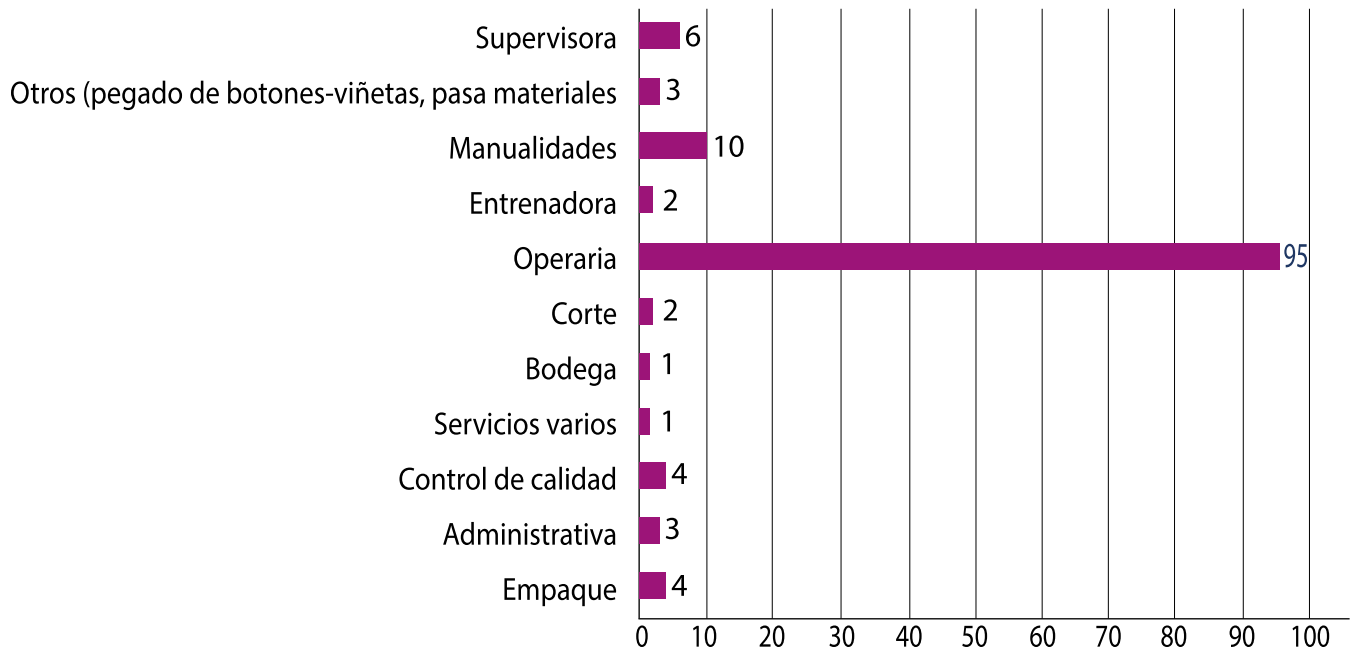
Gráfica 3
Años trabajados en maquilas por las encuestadas



Fuente: Elaboración propia con datos recopilados a través de encuesta realizada por ORMUSA, 2025.

El 46.61% trabajó más de 11 años en maquilas, el 13.53% trabajó de 6 a 10 años, 18.4% de 3 a 5 años, el 18.04% lleva de 1 a 2 años y un 2.25% menos de un año. El cargo desempeñado predominante es operaria ya que lidera con el 44,1% sobre los demás.

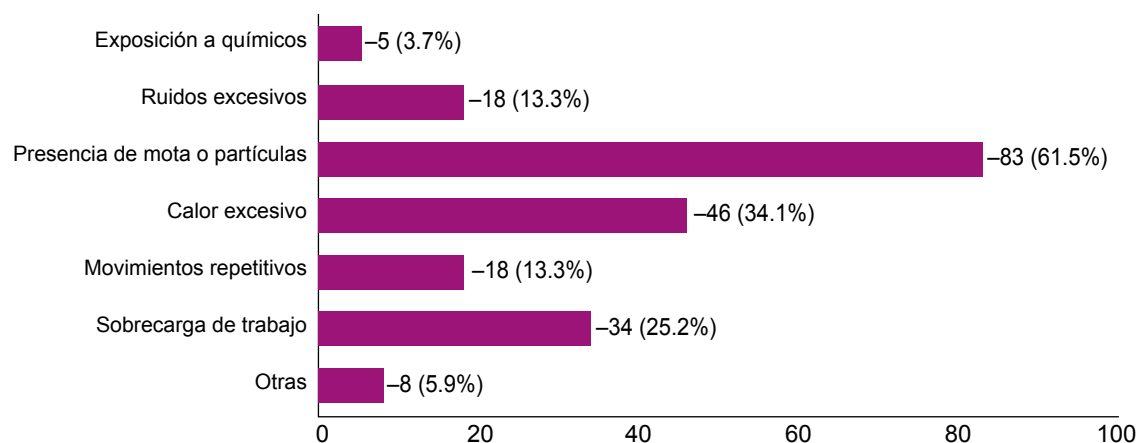
Gráfica 4
Cargo desempeñado en la maquila



Fuente: Elaboración propia con datos recopilados a través de encuesta realizada por ORMUSA, 2025.

El 61,5% de las encuestadas menciona haber sido expuesta a presencia de mota o partículas, un 34,1% a calor excesivo, un 25,2% a sobrecarga de trabajo, el 13,3% a movimientos repetitivos, al igual que a ruidos excesivos, el 3.7% dice haber sido expuesto a químicos. Tal como se citó anteriormente el documento "Maquilas que matan" de García y Martínez, situaciones como estas ocasionan alergias e irritaciones en nariz y piel, así como problemas musculares.

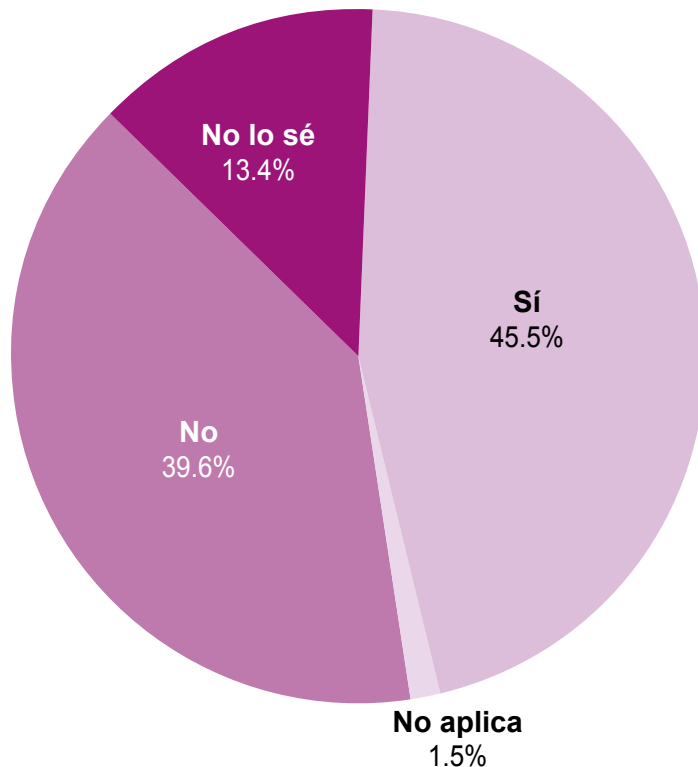
Gráfica 5
Cuando trabajó en la maquila, enfrentó algunas de las siguientes situaciones



Nota: Algunas personas mencionaron más de una situación por eso el número de respuestas es mayor a las encuestadas.

Gráfica 6

Tuvo usted alguna consecuencia en su salud debido a las situaciones anteriores

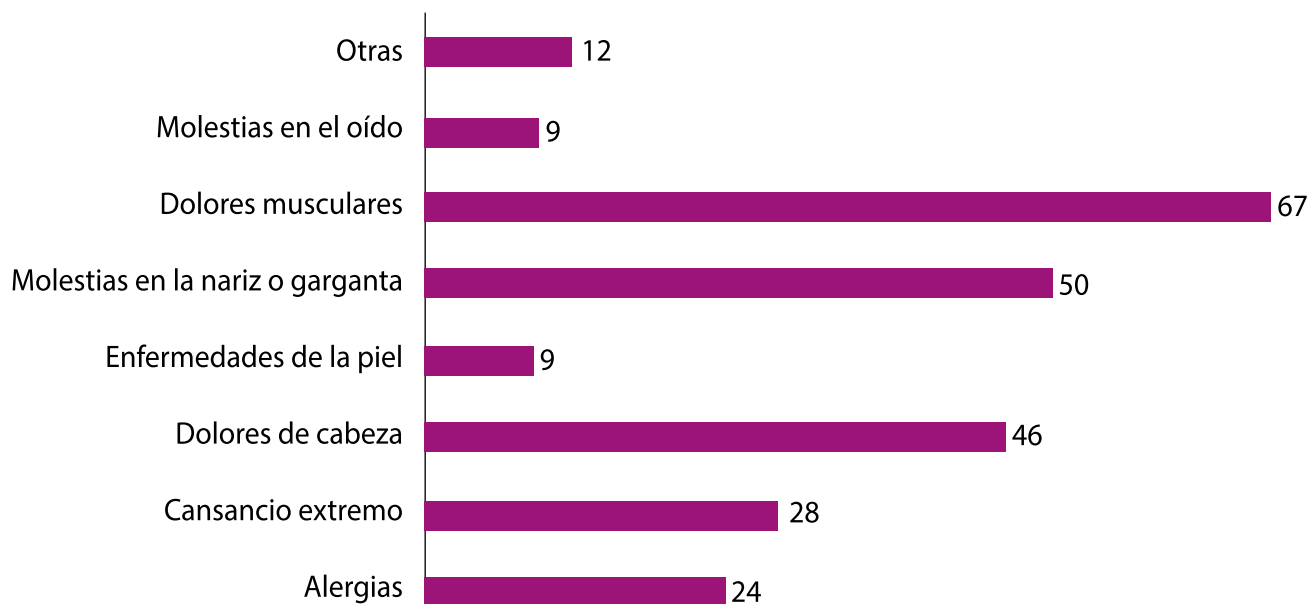


Un 45.5% afirma que las razones anteriores un 39.6% dice que no, un 13.4% dice que no lo tuvieron consecuencias en su salud, mientras que sabe y un 1.5% no aplica su respuesta.

Gráfica 7

Puede describir si enfrentó algunas de las situaciones siguientes a causa del trabajo en la maquila

■ Serie 1

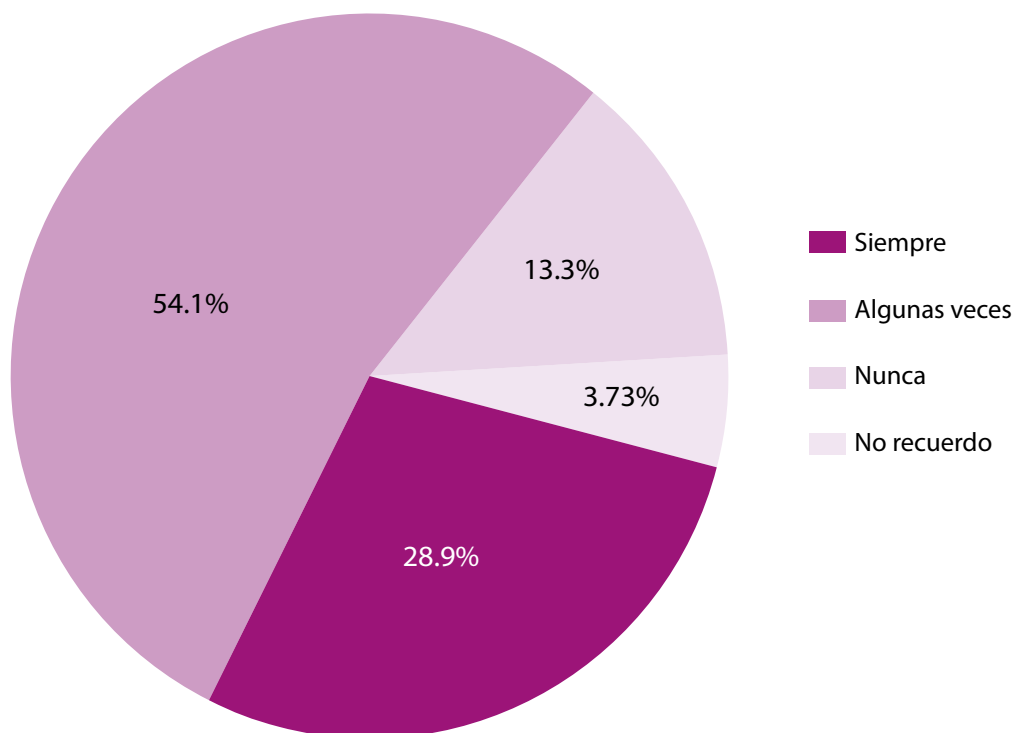


Respecto a las situaciones enfrentadas por las consecuencias del trabajo en maquila, se tienen los dolores musculares en 49.6%, molestias en nariz o garganta en 37%, dolores de cabeza en 34,1%, un 20,7% de cansancio extremo, 17,8% de alergias, 6,7% experimentó enfermedades de la piel, 8,9% que no especificó sus dolencias.

Cuando se preguntó por otras situaciones problemáticas que se haya vivenciado, las encuestadas mencionaron infecciones en las vías urinarias, lumbago, estrés, entre otras.

Al solicitar especificar la dificultad, algunas encuestadas mencionaron padecer de “infección de vías urinarias hasta dañarme un riñón”; “me dio lumbago de tanto pasar sentada confeccionando”.

Gráfica 8
¿Consultó usted esas molestias con el personal médico?
135 respuestas



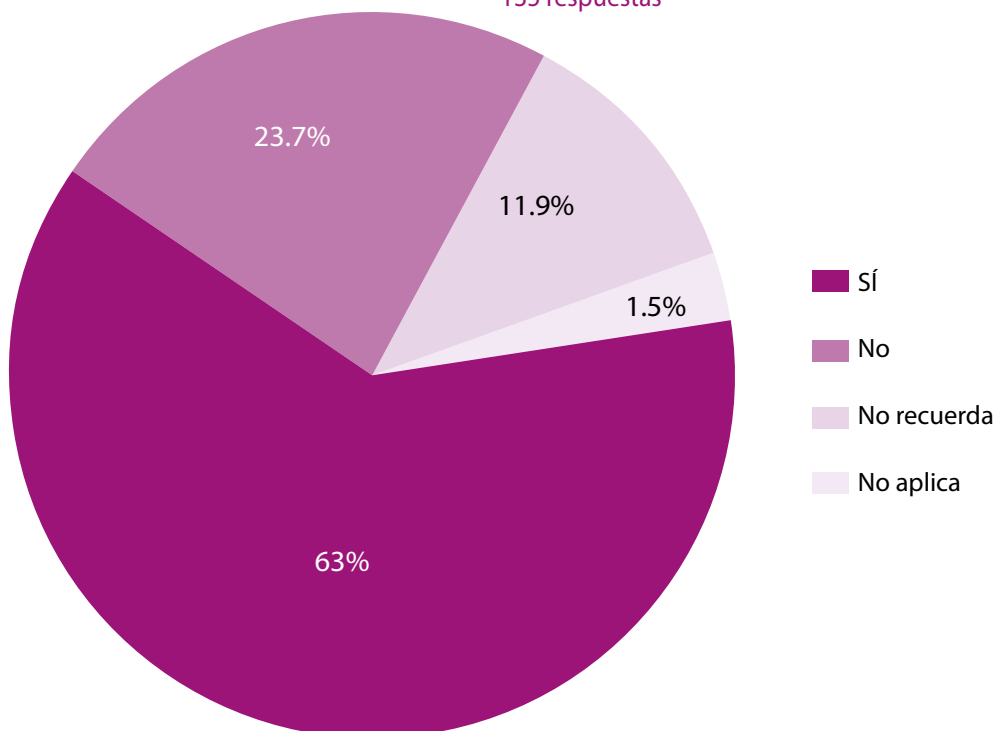
Respecto a la pregunta si consultó a personal médico en torno a las molestias experimentadas, 54,1% dijo que, en algunas ocasiones, 28,9% dijo que siempre lo hizo, 13,3% nunca visitó al personal

médico, y el 3,7% no recuerda. Estos porcentajes podrían explicarse porque muchas veces se descuenta el día que asiste a consulta médica o acceso limitado a los servicios de salud.

Gráfica 9

Si acudió a consulta médica, ¿le comentaron si esa molestia o dolor estaba relacionada con su trabajo en la maquila?

135 respuestas



Un 63% manifestó que en la consulta médica le indicaron que la molestia sí estaba relacionada con el trabajo en maquila; 23.7% mencionó que no estaba relacionada, el 11.9% dijo no recordar la respuesta; el resto no especificó su respuesta.

Este porcentaje mayoritario de quienes afirmaron que el dolor o síntoma estaba relacionado con el trabajo desempeñado, reitera la necesidad de revisar las condiciones de trabajo en la maquila bajo el enfoque de salud y seguridad ocupacional. Esto significa la necesidad de revisar el cálculo de metas de productividad sin afectar la salud de las trabajadoras y especialmente el clima laboral.

Análisis de resultados

Estudios indican que el acoso u hostigamiento o las condiciones inapropiadas de trabajo, podría desarrollar al mediano plazo, agotamiento generalizado, angustia psicológica, cambios de humor y de carácter, estados de ansiedad y desesperación, tristeza, trastornos del sueño y alimentarios, incluso afectaciones en las relaciones sociales con personas de su entorno laboral, familiar y comunitario (REDCAM, 2023).

Profesionales de medicina del trabajo entrevistadas para el desarrollo de este artículo, consideran indispensable que las empresas maquiladoras implementen metas de producción bajo un diagnóstico de rendimiento acoplado al tiempo de trabajo estipulado por ley y la naturaleza de la actividad realizada, teniendo en cuenta descansos intermedios y otros recursos mínimos de salud e higiene en el trabajo.

Precisamente, una médica del trabajo explicó que, entre los riesgos del trabajo en maquila, están los problemas de salud, entre ellos: dolores musculares, deshidratación, enfermedades urinarias o renales por la abstención de ir al baño o por la temperatura. También, se registran problemas respiratorios debido a la mota o pequeñas partículas que desprende la tela, y también asociados a condiciones medioambientales en los centros trabajo.

Otros riesgos frecuentes son abusos laborales, despidos injustificados, pagos incompletos, dificultades de índole sindical para defender derechos, en algunos casos de riesgos físicos,

polvo, ruido, trabajos repetitivos, largas jornadas con el fin de aumentar la jornada laboral. A nivel psicológico, también se puede tener irritabilidad por estrés, síndrome del burnout, el cual puede aumentar la accidentabilidad, aumentos de la presión, demandas en cuanto a la producción.

Frente a esta realidad, algunas medidas recomendadas son la reducción de jornadas laborales, supervisiones respetuosas, rotación de turnos, exámenes médicos periódicos con el hecho de ver si no se trae algún tipo de alteración en pulmones o en las vías respiratorias, asegurar equipo adecuado de protección personal para reducir los riesgos físicos y químicos que se puedan encontrar en la empresa. Para proteger la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, también deben ser informadas de sus derechos para que puedan identificar y denunciar algún tipo de abuso.

Otras recomendaciones compartidas por especialistas y trabajadoras entrevistadas para el desarrollo de este artículo son: dar cumplimiento al programa de gestión de salud y seguridad en el trabajo, ya que esto incluye la evaluación o identificación de los riesgos; se deben realizar exámenes médicos periódicos, tanto de inicio, de seguimiento, como de finalización del contrato. Para ello es clave fortalecer las estrategias interinstitucionales para el monitoreo e inspección de las empresas maquiladoras de parte del Ministerio de Trabajo. Además, cumplir el código de conducta aprobados por las marcas transnacionales y que deben ser cumplido por las empresas que maquilan sus productos resulta un beneficio directo para trabajadoras y jefaturas.

Otra médica del trabajo explica que “la Ley de Prevención de Riesgos en los Centros de Trabajo, menciona que el empleador es la máxima autoridad y debe ver la implementación del programa de gestión a través del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. El empleador debería de proporcionar el tiempo, el lugar y las inspecciones necesarias para que los trabajadores que están involucrados con el Comité puedan realizar las inspecciones pertinentes dentro del lugar de trabajo y así poder

identificar y prevenir los riesgos laborales, así como también promover un ambiente de trabajo seguro y saludable”.

Poca información sobre la ocurrencia de enfermedades profesionales. Precisamente, las infecciones en las vías urinarias, las altas temperaturas, la presencia de mota, son algunas implicaciones que podrían desencadenar enfermedades ocupacionales, pero aquí se tiene. Los riesgos profesionales se clasifican en accidentes y enfermedades, accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. En este caso, las enfermedades profesionales son clasificadas o certificadas por el médico del trabajo. Si las maquilas cuentan con clínica empresarial, el médico empresarial lo debería de referir al médico del trabajo del área geográfica que les corresponde para poder realizar las evaluaciones específicas según las normativas y se pueda certificar las enfermedades profesionales y tratar de prevenirlas.

A veces hay una persona certificada (con enfermedad profesional, pero esa persona es como la punta del iceberg, detrás de ellas hay otras que por miedo a consultar o por la incertidumbre de que la pueden despedir. Entonces, el médico que certifica la enfermedad profesional debe llamar al Comité para realizar capacitaciones para identificar los riesgos, si hay clínicas empresariales pueden hacer el llamado para buscar soluciones en conjunto, con base a estudios.

De acuerdo a especialistas, cumplir el marco legal es indispensable para prevenir y hacer el seguimiento oportuno de las personas que presentan enfermedades ocupacionales, ya que en muchos casos son daños irreversibles. La Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo ampara la identificación y certificación de enfermedades profesionales desde el punto de vista de prevención, identificación y eliminación de riesgos para poder evitar afectaciones en la salud de las personas trabajadoras.

Crear y cumplir los programas de gestión, hacer adecuada identificación de los riesgos y, una vez identificados, tratar de disminuir o eliminarlos.

Con base a eso implementar un cronograma de actividades o un seguimiento con escalones médicos para saber si las personas adolecen de enfermedades, por ejemplo, de enfermedades de vías urinarias para ver si en realidad es debido a la temperatura ambiental. A través de mediciones, se determina si es la adecuada o si la persona no consume adecuada alimentación en el trabajo. Ver si hay molestias musculoesqueléticas mejorar el equipo ergonómico, hacer pausas ya sea activas o pasivas.

Citar el informe de la situación de salud del trabajo y medio ambiente, que recoge las enfermedades profesionales, las cuales posteriormente se les presentan al ministerio de trabajo para que sepan adónde se han localizado. Generalmente, las maquilas es un rubro bastante riesgoso más que todo para las enfermedades musculoesqueléticas, por ejemplo, dolor de hombro, de muñeca, región lumbar, rodillas, a consecuencia de las posturas forzadas o incluso también movimientos repetitivos. Otras enfermedades profesionales son por ejemplo enfermedad pulmonar obstructiva crónica o enfermedad pulmonar superficial difuso, que son enfermedades o infecciones pulmonares a consecuencia de la fibra o la mota.

En algunos casos estar en contacto con agente químicos, como en el caso de serigrafía, que se está en contacto con químicos o pintura que pueden ocasionar problemas dermatológicos, de la piel, de los ojos, vías respiratoria altas o bajas, también, los que están en contacto con agentes biológicos, aquellos que manejan piel, fibra textil que necesita preparación.

Ruido. El ambiente laboral de las maquilas puede generar problemas de oído por la suma de todas las máquinas operando a la vez, iluminación deficiente, temperaturas inadecuadas, falta de ventilación puede llevar a deshidratación y enfermedades de vías urinarias.

Mejorar las condiciones de trabajo es la clave para reducir los riesgos. También es importante implementar las medidas de seguridad para capacitar a las personas trabajadoras sobre el uso adecuado del equipo de protección personal.

Mejorar las relaciones interpersonales para lograr un adecuado clima laboral. Previene desencadenar problemas de ansiedad, depresión, estrés. Por lo general, el ritmo tan acelerado en la producción, las altas exigencias de la calidad y la cantidad, o la supervisión constante y punitiva, puede alterar la productividad y salud de las personas trabajadoras.

CONCLUSIONES

Gran parte de personas ex trabajadoras de maquilas encuestadas experimentaron síntomas o dolencias directamente relacionadas con las condiciones laborales, lo que evidencia un entorno laboral poco saludable.

- Las condiciones inapropiadas de trabajo, como el acoso, la sobrecarga laboral y la falta de descansos, pueden desencadenar graves consecuencias psicológicas como ansiedad, estrés, insomnio y afectaciones en las relaciones sociales.
- El trabajo en maquilas representa riesgos físicos importantes, como enfermedades musculoesqueléticas, respiratorias, urinarias y

dérmicas, muchas de las cuales están asociadas a la exposición prolongada a condiciones inseguras y ausencia de medidas preventivas.

- Existe una débil identificación, certificación y seguimiento de enfermedades profesionales en las maquilas, lo que impide una intervención oportuna y adecuada desde la salud laboral.
- El marco legal vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo es suficiente, pero su aplicación enfrenta serias limitaciones por la falta de seguimiento, cumplimiento y vigilancia por parte de las empresas y autoridades competentes.

- El ambiente laboral negativo, caracterizado por presión constante, supervisión punitiva y relaciones interpersonales conflictivas, impacta negativamente en el bienestar emocional y la productividad del personal.

RECOMENDACIONES

- Revisar y rediseñar las condiciones laborales en las maquilas bajo un enfoque integral de salud ocupacional, ajustando las metas de productividad a estándares que no comprometan la salud física y mental de las personas trabajadoras.
- Implementar estrategias de prevención psicosocial como la rotación de turnos, supervisión respetuosa, espacios de diálogo laboral y programas de apoyo psicológico, priorizando un ambiente laboral digno y saludable.
- Garantizar el uso obligatorio de equipos de protección personal, adecuar el entorno físico (temperatura, ventilación, ruido, ergonomía) y realizar pausas activas para prevenir enfermedades ocupacionales.
- Fortalecer la articulación entre clínicas empresariales, médicos del trabajo y Comités de Salud Ocupacional, asegurando diagnósticos certeros, certificación de enfermedades profesionales y promoción de acciones preventivas basadas en evidencias.
- Fortalecer las capacidades de inspección del Ministerio de Trabajo y exigir el cumplimiento riguroso del Programa de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo en todas las maquilas, con monitoreo periódico y sanciones en caso de incumplimiento.
- Fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, promoviendo programas de formación sobre clima laboral positivo y liderazgo saludable.

Referencias

- Agencia de Promoción de Inversión y Exportaciones. Invest in El Salvador. Zonas Francas y Parques Industriales. <https://investinelsalvador.gob.sv/wp-content/uploads/2023/11/Zonas-Francas-Espanol-Corregido.pdf>.
- Cancino, E. (2024). AGENDA DE LOS DERECHOS LABORALES DE MUJERES TRABAJADORAS DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA EN CENTROAMERICA. Recuperado de <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/wp-content/uploads/2024/03/Agenda-REDCAM-2024.pdf>.
- Feasies. García Dueñas, E, M y Martínez Mejía, E, P. (2024). Maquilas que Matan. Recuperado de <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/wp-content/uploads/2024/07/MAQUILAS-QUE-MATAN-Feasies2024.pdf>
- Feasies. FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES O SINDICATOS INDEPENDIENTES DE EL SALVADOR. (2024). *Violencia laboral en la industria textil*. Recuperado de <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/wp-content/uploads/2025/01/Violencia-laboral-en-la-industria-textil-El-Salvador-2022-y-2023.pdf>.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 2024. https://www.mtps.gob.sv/2025/05/27/aprueban-incremento-del-12-al-salario-minimo-solicitado-por-el-gobierno-del-presidente-nayib-bukele/?utm_source=chatgpt.com.
- ORMUSA. (2024). *Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral*. Recuperado de <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/wp-content/uploads/2024/10/Obervatorio-CA-de-violencia-laboral-El-Salvador-No-3-julio-septiembre-2024.pdf>.
- ORMUSA, 2025. *Observatorio económico laboral de las mujeres*. <https://observatoriolaboral.ormusa.org/>

TRABAJADORAS DEL HOGAR



Mujeres entre el cuidado y la subsistencia: el rostro del trabajo doméstico remunerado en El Salvador

En El Salvador, como en muchos países de América Latina, las mujeres pobres se concentran en los sectores laborales más informales, mal pagados y sin protección social, como el trabajo doméstico. El trabajo del hogar no remunerado emplea al menos al 4% de las mujeres salvadoreñas, aunque pocas veces es reconocido en su verdadera dimensión económica y social, lo que conlleva a bajos salarios, largas jornadas, ambientes discriminatorios y vacíos en el marco legal, que propician frecuentes vulneraciones a los derechos laborales.

Datos del Banco Mundial señalan el crecimiento del trabajo doméstico en los últimos años, hecho en el cual se combinan una serie de factores estructurales, entre ellos, las desigualdades de género que asignan a las mujeres la responsabilidad principal del cuidado del hogar y de sus hijos e hijas, escasez de empleos formales accesibles a mujeres con baja escolaridad, sumado a las crisis económicas y políticas públicas que no brindan suficiente apoyo a la maternidad, la educación o el trabajo femenino.

Este contexto agrava la feminización de la pobreza, ya que las mujeres deben sostener económicamente y emocionalmente a la familia sin apoyo masculino ni estatal. El trabajo doméstico se convierte, entonces, en la única alternativa inmediata, aunque no garantice condiciones dignas.

Estadísticas oficiales y testimonios sistematizados en el siguiente informe reiteran cómo las desigualdades estructurales de género determinan el tipo de empleo al que acceden las mujeres salvadoreñas, especialmente las más pobres. El trabajo doméstico se convierte en una respuesta forzada a la exclusión laboral, la maternidad sin apoyo y la crisis económica.

Marco legal

El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, (núm. 189) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece lineamientos internacionales para el reconocimiento de los derechos de grupo de personas trabajadoras a un trabajo decente, sin discriminación ni diferenciación explícita o implícita en relación con los demás trabajadores. Lamentablemente, a la fecha, El Salvador no ha ratificado este convenio.

Otro referente legal importante, es la Sentencia 143-2015 de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador, que reconoció la necesidad de equiparar derechos laborales para las personas trabajadoras domésticas—, pese a ello no existe un salario mínimo sectorial ni mecanismos eficaces de inspección laboral. Según la OIT, el establecimiento del salario mínimo para el servicio doméstico “es una forma de reconocimiento de la contribución económica y social del personal doméstico y un medio fundamental para garantizar el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”, así como un paso para garantizar un trabajo decente en el sector (OIT, 2016).

Retomando el artículo 1 del Convenio 189 de la OIT define el trabajo doméstico “el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos”, y a los trabajadores domésticos como “toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo.”

En la legislación salvadoreña se encuentra regulado el “Trabajador Doméstico”, en la Constitución de la República, que reconoce en el art. 45: “Los trabajadores agrícolas y domésticos tienen derecho a la protección en materia

de salarios, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, seguridad social, indemnizaciones por despidos y, en general, a las prestaciones sociales, la extensión y naturaleza de los derechos antes mencionados serán determinadas por la ley de acuerdo con las condiciones y peculiaridades del trabajo, quienes presten servicios de carácter domésticos en empresas industriales, comerciales, entidades sociales y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales y tendrán derechos reconocidos a éstos”.

De igual forma, el artículo 77 del Código de Trabajo, describe que se considera *Trabajadores del servicio doméstico quienes se dedican en forma habitual y continua a las labores propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.*

Uno de los artículos más cuestionados en torno al trabajo doméstico, es el Art. 80 del mismo Código de Trabajo por la ambigüedad que representa para dictaminar la extensión y horario de la jornada de trabajo. Este indica que “El trabajador del servicio doméstico no está sujeto a horario, pero gozará de un descanso mínimo de doce horas diarias, de las cuales diez serán nocturnas y continuas, y las otras dos deberán destinarse para las comidas, y además de un día de descanso remunerado en cada semana, acumulables hasta el número de tres días. Se entiende que los trabajadores contratados a base de sueldo mensual, tienen incorporado en éste, el pago correspondiente a los días de descanso.

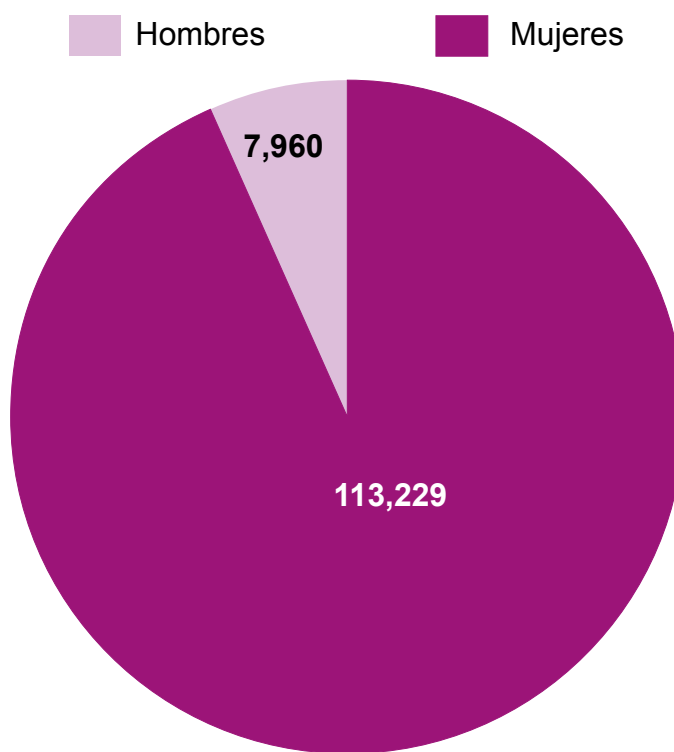
En cuanto al acceso a la seguridad social, el artículo 2 del Decreto Ejecutivo N° 74, de 31 de mayo de 2010, establece el Reglamento de Creación y aplicación del régimen especial de salud y maternidad para los trabajadores domésticos, del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS). Y añade que *“trabajador doméstico toda aquella persona que realiza labores dependientes de forma habitual o continua, en el hogar u otro sitio de residencia o habitaciones particulares, que no importen lucro o negocio para el empleador”.* Pese a tal regulación, las personas aseguradas

en el ISSS apenas supera el millar, quince años después de aprobarse tal decreto.

Contexto del trabajo doméstico

La EHPM 2024 y datos de Encuestas previas, reflejan que es un sector altamente feminizado (con alto porcentaje de mujeres) en condiciones de informalidad y desprotección social. En números, 121,179 personas se dedican al trabajo del hogar o servicio doméstico, lo que representa un 4.2% de la población ocupada. El 93.4% de ellas son mujeres, evidenciando la fuerte feminización de este sector.

Gráfico 1
El Salvador. Distribución de personas ocupadas en trabajo doméstico, desagregadas por sexo, EHPM 2024

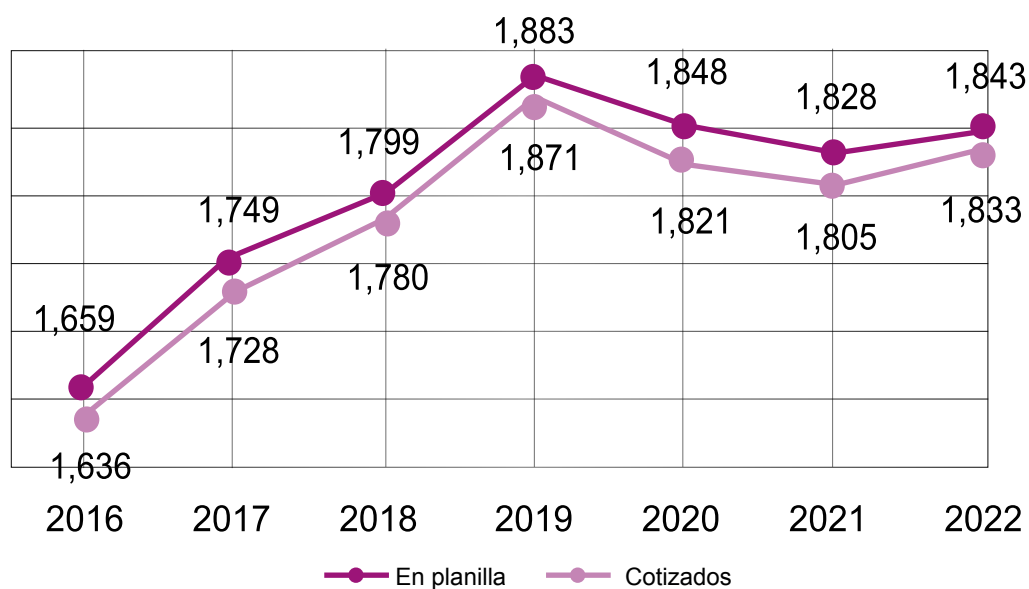


Fuente: Elaboración propia con datos de la EHPM - 2024, BCR - ONEC.

En total suman 121,179 personas ocupadas en hogares con servicio doméstico, sin embargo, los datos del ISSS registran solo 1,833 personas trabajadoras del servicio doméstico cotizantes a julio de 2022, como se evidencia en la siguiente gráfica.

Gráfico 2

El Salvador. Comparativo de personas trabajadoras del servicio doméstico reportadas en planilla y las que efectivamente cotizaron al régimen de salud del ISSS (2016-2022)



Fuente: Elaboración propia con datos del ISSS.

Empleo altamente feminizado y concentrado en hogares privados

Los datos de la EHPM 2023, indicaba que el servicio doméstico provee empleo al 13% de las mujeres trabajadoras, mientras que la participación de los hombres en este rubro es del 1.3%.

De las 121,179 personas dedicadas al servicio doméstico, la mayoría (93.4%) trabaja en hogares con servicio doméstico, mientras una pequeña

fracción se emplea en sectores vinculados al comercio, enseñanza o servicios sociales (Ver tabla 1). Esta composición refleja que el trabajo doméstico remunerado continúa siendo una extensión de las labores de cuidado históricamente asignadas a las mujeres, lo cual se traduce en baja valoración económica y limitada protección laboral (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2011).

Cuadro 1

El Salvador. Personas ocupadas en servicio doméstico, por rama de actividad económica, según sexo. Total País

Sexo	Total	Rama de actividad económica					
		Agricultura, ganadería, caza silvestre	Comercio, hotel, restaurante	Intermediación, financiera, inmobiliaria	Enseñanza	Servicios comunales soc., salud	Hogares con servicio doméstico
Total	121,179	178	311	568	87	6,275	113,248
Hombres	7,960	178	72	511	87	1,611	4,945
Mujeres	113,229	-	239	23	-	4,664	108,303

Fuente: Elaboración propia con datos de la EHPM - 2023, BCR -ONEC.

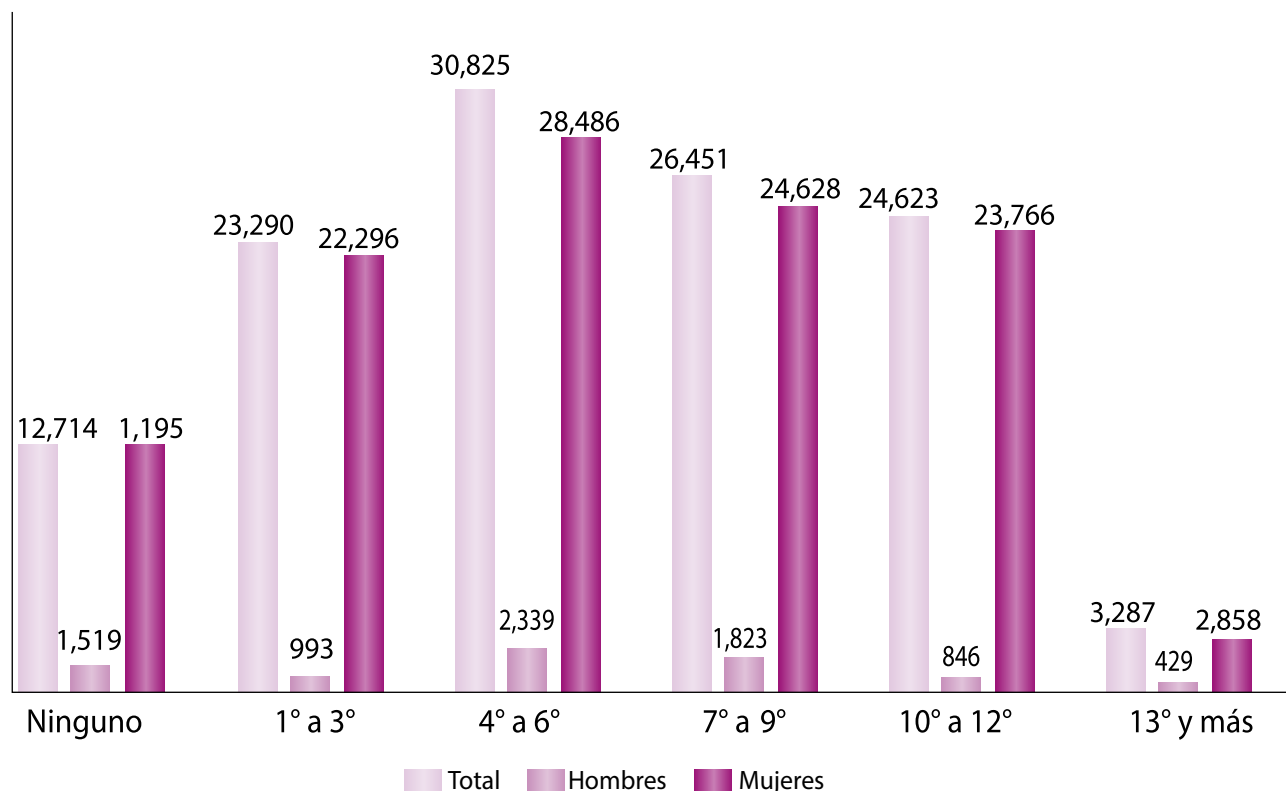
Escolaridad

El nivel educativo de las personas trabajadoras domésticas revela una fuerte desigualdad estructural que afecta a gran parte de las mujeres. De acuerdo con la EHPM 2024, más de la mitad

(54%) tiene educación básica o menos años de estudio. El 10.5% no tiene ningún año de estudio aprobado, y 2.7% ha alcanzado más de 13 años de escolaridad.

Gráfico 3

El Salvador. Personas ocupadas en servicio doméstico, por años de estudio aprobados, según sexo, EHPM 2024



Fuente: Elaboración propia con datos de la EHPM - 2024, BCR -ONEC.

Entre las mujeres, la mitad (53%) tiene entre cuatro y doce años de estudio, lo que evidencia un capital educativo que podría permitir mejores oportunidades de empleo, pero que se ve restringido por la segregación ocupacional y el desempleo. Este elemento se intercepta con las responsabilidades de cuidado asignadas socialmente a las mujeres. Casi la mitad de quienes se dedican al trabajo doméstico (49%) tiene de 35 a 54 años. Esto coincide con los momentos de mayor carga económica y de cuidados dentro del hogar. De tal forma, que las mujeres sostienen

simultáneamente la vida en sus propios hogares y en los hogares donde trabajan, sin reconocimiento ni redistribución justa.

Además, la presencia de mujeres mayores de 55 años alcanza el 20.6%, revelando que muchas continúan trabajando al no tener posibilidad de lograr una pensión por jubilación. Lo anterior indica la necesidad de obtener ingresos, ante la falta de oportunidad de jubilarse de la vida laboral o carencia de redes de protección social efectivas. Esta realidad demuestra que la precariedad laboral también se transforma en precariedad en la vejez.

Tabla 2
El Salvador. Distribución de las personas ocupadas en trabajo doméstico, por grupos de edad

Grupos de edad	Total	Hombres	Mujeres
Total	121,179	7,950	113,229
16 - 19	2,908	249	2,658
20 - 24	12,004	774	11,230
25 - 29	12,822	1,408	11,414
30 - 34	9,663	676	8,986
35 - 39	13,707	79	13,628
40 - 44	17,763	1,793	16,571
45 - 49	13,952	702	13,250
50 - 54	13,396	810	12,586
55 - 59	11,087	466	10,621
60 - 64	4,889	399	4,490
65-69	5,042	321	4,721
70 y más	3,945	873	3,073

Fuente: Elaboración propia con datos de la EHPM - 2024, BCR -ONEC.

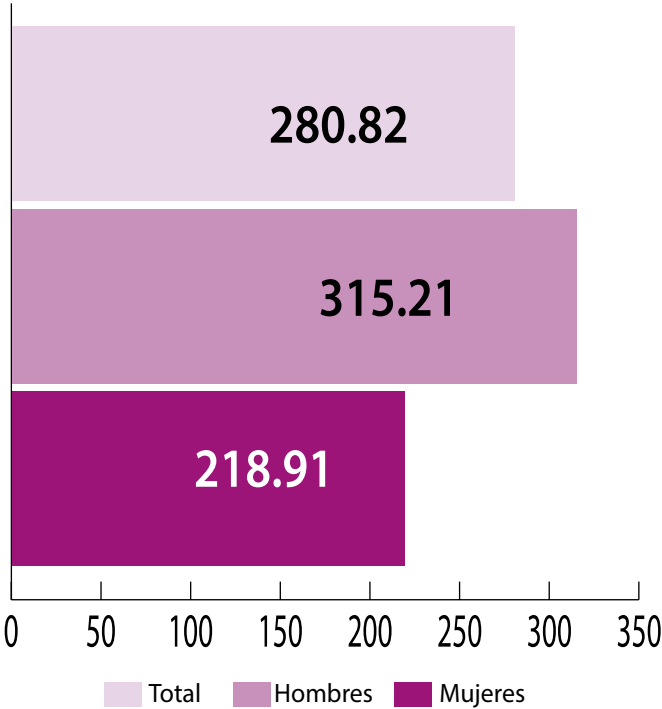
Bajos salarios y nulo acceso al ISSS

La EHPM 2024 clasifica a 111,827 personas del sector doméstico (92%) dentro del grupo de trabajadores no calificados. Apenas 82 personas fueron registradas como profesionales o técnicas, lo que evidencia la falta de reconocimiento y de rutas de ascenso ocupacional dentro del sector.

El salario promedio de las personas trabajadoras no calificadas —categoría donde se concentra la mayoría del servicio doméstico— es de 280.82 dólares mensuales, con una brecha significativa entre hombres (315.21 USD) y mujeres (218.91 USD). Esto implica que las mujeres ganan 30.5% menos que los hombres por trabajos equivalentes.

Según datos del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), en el primer trimestre de 2023 se encontraban cotizando alrededor de 1,871 personas del servicio doméstico. Hasta diciembre de 2022, había 1,855, con un mínimo aumento de 16 personas reportadas en marzo de 2023. Estos datos evidencian el estancamiento de personas aseguradas en este rubro, en los últimos años.

Gráfico 4
El Salvador. Salario total promedio mensual de las personas trabajadoras no calificadas, datos desagregados por sexo



Fuente: Elaboración propia con datos de la EHPM - 2024, BCR -ONEC.

Según datos del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), el salario de las personas que se dedican al trabajo doméstico se mantuvo en un promedio de alrededor de \$368.61 en el primer trimestre de 2023 (Salario medio cotizante del régimen de salud del ISSS, en dólares). Sin embargo, aplicado a la realidad, los salarios de las personas que se dedican al trabajo doméstico remunerado son inferiores al salario mínimo vigente.

Una trabajadora entrevistada para el desarrollo de este informe comenta que en muchos casos el salario es inferior al mínimo, cuando trabajan todos los días o de manera mensual, pero muchas trabajan solo por días.

“La modalidad de pago, no es fija, depende del empleador, casi nunca podemos negociar, pero antes era menos, hoy ya están algunas leyes que ayudan. De todos modos, toca aceptar lo poco que sea, lo más que nos pagan es \$15, por lo general es \$10 a 12 (al día). Algunas sabemos hacer 4 días en la semana, una vez al mes, es decir alrededor de \$60 mensuales de este trabajo y toca ver que más se hace. Otras compañeras que van y se regresan todos los días dicen que hacen como \$250 lo más”.

Tabla 3
El Salvador. Personas ocupadas en servicio doméstico, por condición de pobreza, según sexo. Total país

Condición de pobreza	Total	Hombres	Mujeres
Total	121,179	7,950	113,229
Pobre	23,537	1,263	22,274
Pobre extremo	3,132	37	3,095
Pobre relativo	20,405	1,226	19,179
No pobre	97,642	6,687	90,95

Fuente: Elaboración propia con datos de la EHPM - 2024, BCR -ONEC.

La pobreza sigue afectando a una parte importante de esta población. Según la EHPM 2024, 19.4% de las personas ocupadas en trabajo doméstico viven en condición de pobreza, y 2.6% en pobreza extrema. De las personas en situación de pobreza, el 94.6% son mujeres, lo que refleja la estrecha relación entre desigualdad de género y pobreza laboral. Este hecho también demuestra la precariedad de ingresos en el sector.

Desigualdad de género y transformación laboral en los hogares pobres salvadoreños

Según datos del Banco Mundial 2024, del 2019 a 2023 en los hogares más pobres, el servicio doméstico aumentó del 12.7% al 18.6% total de empleos, sin embargo, las ganancias promedio disminuyeron, de \$350.8 a \$201.7. De estos datos, se puede interpretar que cada vez más, quienes se dedican a estas labores necesitan tener otra fuente de ingresos, sin embargo, estos también son mal remunerados.

El Banco Mundial también destacó el aumento de trabajo doméstico remunerado y la disminución del empleo agrícola en los hogares más pobres, con la consiguiente disminución de los ingresos en las familias más pobres. En 2023, “el 19% de trabajadores de hogares más pobres trabajaban en el servicio doméstico, 7 puntos porcentuales más que en 2019, mientras que el sector agropecuario perdió 9 puntos porcentuales en el mismo período”.

En otras palabras, el Banco Mundial está alertando que en El Salvador las personas más pobres están dejando el campo y buscando trabajos en servicios urbanos (principalmente en el rubro domésticos). Esta transición no ha mejorado sus ingresos, sino que los ha reducido, probablemente porque el nuevo tipo de empleo es más precario y mal remunerado. Este es un indicador de que, aunque hay cambios en la estructura laboral, la desigualdad y la vulnerabilidad económica siguen siendo altas. Esto refleja las enormes desigualdades de empleo que existen en diversos departamentos del país como lo reflejan los datos de la EHPM 2023, al estimar la cantidad de personas ocupadas en servicio doméstico por departamento.

El Salvador. Total, de personas ocupadas, desagregadas por departamento. EHPM 2023.

Grupos de edad	Total de personas ocupadas	Servicio doméstico	Porcentaje
Ahuachapán	163,753	10,035	6.12
Santa Ana	253,358	16,200	6.39
Sonsonate	235,359	15,939	6.77
Chalatenango	80,961 4,	618	5.7
La Libertad	380,571	21,589	5.67
San Salvador	860,964	24,802	2.88
Cuscatlán	119,311	6,531	5.57
La Paz	167,916	7,297	4.34
Cabañas	59,119	3,345	5.65
San Vicente	78,774	4,284	5.43
Usulután	149,526	6,194	4.14
San Miguel	221,668	12,281	5.54
Morazán	81,992	4,247	5.17
La Unión	89,408	2,892	3.23
Total	2,707,556	140,254	-

Fuente: Elaboración propia con datos de la EHPM - 2024, BCR -ONEC.

Para dirigentes sindicales, las restricciones a las ventas informales y menores espacios de comercialización en el interior del país, podría forzar a más mujeres a emplearse en el trabajo doméstico. Sus palabras evidencian cómo las desigualdades estructurales de género determinan el tipo de empleo al que acceden las mujeres salvadoreñas, especialmente las más pobres. Es así que el trabajo doméstico remunerado, pese a sus limitantes, se convierte en una respuesta forzada a la exclusión laboral, la maternidad sin apoyo y las crisis económicas.

“Este rubro ha aumentado porque muchas han perdido su fuente de ingresos, quienes vendían fruta, huevos, frijoles, prefirieron dedicarse al empleo doméstico, porque para recuperar lo decomisado un valor mayor al de su venta. Tenemos asociadas que han trabajado en maquilas o como secretarias, pero ahora son trabajadoras domésticas. Una compañera antes de casarse era secretaria, después que tuvo hijos, quedó con menos tiempo y se dedicó al trabajo doméstico porque así podía verlos más, trabaja tres veces por semana”.

“Hay ventajas y desventajas, a veces, preferimos ganar poquito, pero preferimos llegar a ver a nuestros hijos, la mayoría son madres solteras, y ahora muchos maridos están yendo presos, les toca gastar en los hijos y en los paquetes para los maridos presos. En el sindicato, hemos hecho mapeos de los lugares de procedencia de estas mujeres, tenemos de zonas aledañas como Cuscatlán, San Rafael Cedros, Cojutepeque, Santa Ana, Sonsonate, La Paz”.

Reconocimiento sesgado del trabajo del hogar

“Un tema sumamente importante y urgente como trabajadoras del hogar es la protección social porque no tenemos ninguna prestación de ley, nos contratan verbalmente, nos despiden y no tenemos pruebas que trabajamos con x persona, la mayoría de patrones han tenido estudios y por eso al tener buenos trabajos pueden tener una trabajadora del hogar.”

Cuando una empleada doméstica se defiende del maltrato del patrón, ellos dicen que ni lo intenten demandar porque perderán, ellos son abogados, tienen familiares y conocidos; entonces, mejor lo callan y evitan problemas. Una señora hasta terminó con diabetes, la despidieron y trabajó 30 años, no le dieron nada y está bien enferma. Sus enfermedades se relacionaban con la violencia sufrida, personas así son bien temerosas y prefieren no pelear los casos. A otra señora que trabajaba, le pagaba 100 dólares mensuales, viajando todos los días y pagando pasajes, aun así, la echaron y no le dieron nada. Ella dijo que como eran abogados mejor no hacía nada, 20 años trabajó. Personas sin estudio y de campo se atemorizan, y más en el contexto actual en el que pueden ir presos, mejor no denuncian.

Lo que es más urgente es que aprueben el Convenio 189 de la OIT porque ahí van muchas protecciones que nos apoyarían bastante, por ejemplo, contar con un contrato, aguinaldo, para tener vacaciones también. En un contrato por escrito donde se hablen las horas de trabajo, porque tenemos horas de entrada y de salida no, siempre las patronas deciden a qué horas nos venimos y junto con el salario también. A veces se excusan con otros gastos y alargan el periodo del pago o se van acumulando. Algunas personas mejor prefieren retirarse a seguir trabajando así. Se trabaja en vacaciones por el mismo sueldo y a veces hasta más tiempo”.

El extracto del testimonio compartido por una dirigente sindical evidencia la profunda vulnerabilidad en la que se encuentran muchas

trabajadoras del hogar, quienes laboran en espacios privados donde, bajo la idea de la “intimidad familiar”, se ocultan con frecuencia relaciones laborales desiguales, abusos y violaciones de derechos. Este contexto muestra por qué es fundamental reconocer que un hogar, cuando se convierte en el lugar donde una persona trabaja, también debe ser considerado un centro de trabajo, y por tanto debe estar sujeto a supervisión y regulación por parte del Estado.

Respetar la privacidad del hogar no significa permitir la impunidad o violencia laboral. Es posible —y necesario— garantizar la intimidad doméstica sin renunciar a la protección laboral y social de quienes trabajan en esos espacios. Esto implica, por ejemplo, mecanismos de inspección sensibles y respetuosos, la exigencia de contratos escritos, la afiliación a la seguridad social y la aplicación plena del Convenio 189 de la OIT, que reconoce la dignidad y los derechos de las trabajadoras del hogar.

El relato muestra cómo la ausencia de contratos, prestaciones y canales efectivos de denuncia perpetúa la desigualdad y el miedo. Muchas trabajadoras, como las mencionadas, no se atreven a exigir justicia por temor al poder económico, social o legal de sus empleadores. Por ello, la intervención estatal no debe entenderse como una invasión al ámbito privado, sino como una forma de proteger derechos humanos en un espacio históricamente invisibilizado.

En síntesis, el testimonio demuestra que la protección de la privacidad del hogar y la supervisión laboral no son principios opuestos, sino complementarios: solo reconociendo los hogares como lugares de trabajo se podrá asegurar condiciones dignas, prevenir abusos y hacer efectivo el derecho a la protección social que las trabajadoras del hogar reclaman con urgencia.

Testimonio de trabajadora del hogar

El empoderamiento y la organización puede contribuir a mejorar condiciones de trabajo

“Soy de Cuscatancingo. Aquí está la panadería en la que trabajo de lunes a viernes. Somos el sector más vulnerable, las trabajadoras del hogar. Vivimos violencia infinita. Primero el salario, no hay ley que nos ampare, nos pagan lo que quieren, hay violencia económica. Los sábados trabajo en otra casa. La semana pasada fui, la lavada era de \$10 a 12 dólares. La primera vez me querían dar solo \$3 y me subió a \$5 cuando le reclamé. Los domingos trabajo en otro lugar. Ahí sí hay sueldo base, se hace la limpieza, se lava y plancha todo el día. Ahí son \$20 dólares.

Casi toda mi vida he trabajado en esto, es familiar y de hecho mi mamá trabajó en casas y de chiquita me llevaba. Yo comencé a los 20 años a trabajar por mi cuenta, ahora tengo 53 años. Sin embargo, también tengo un oficio, las máquinas industriales. Y aprendí también a trabajar los aromas para carros. Mi hijo atiende la venta en la casa por la mañana, él estudia por la tarde. Yo en la noche por teléfono también vendo ropa.

Hay varias experiencias de violencia. La que más me molesta es un cliente que me decía que me iba a pagar si le enviaba fotos íntimas. Cuando yo le dije a la señora, lo que hizo fue despedirme. Luego una señora que me trataba muy mal. La comida era bien poca y a veces ni

me daba. Por la limpieza de la casa me pagaba solo 4 dólares y por planchada, cinco.

Ahora que estoy en el sindicato, hemos sido capacitadas y sabemos que tenemos derechos, mediante talleres damos a conocer la ratificación del convenio 189. Pedimos que el gobierno pueda aprobar esto del salario mínimo, el seguro social, las pensiones, aguinaldo, indemnizaciones. Todavía hay casos de adolescentes y menores trabajando, las de zonas rurales. Ellas son las más violentadas, son las que tienen más necesidad de trabajar, de llevar el sustento a sus casas, aunque 200 a 250 dólares es lo más que ganan.

Algunas trabajadoras decían que les descontaban hasta el jabón, papel higiénico, pasta etc. Y una incluso tiene que pagar caro en transporte. Por ejemplo, yo tenía una casa que iba desde acá, hasta Nuevo Lourdes, yo abordaba lo que eran tres transportes para irme y uno ya para venirme. Para venirme me tocaba caminar más. Salían como 3 dólares al día y me daban 11 dólares, sin embargo, en ese hogar, la señora, al explicarle lo del sindicato me terminó pagando \$20 dólares y hasta me dio lo del pasaje.

Ya no puedo trabajar al mismo ritmo, tengo osteoartritis degenerativa y utilizo bastón para caminar. El domingo me voy a vender los aromas, ya hago un poco más”.

Conclusiones

El contexto analizado reitera que las condiciones y derechos laborales del trabajo doméstico deben ser igualadas al resto de trabajos remunerados, de conformidad con los Convenios de la Organización

Internacional del Trabajo y normas internacionales en materia de derechos de las mujeres.

Los datos de la EHPM reiteran algunas características del sector: carencia de acceso

a seguridad social, de ingresos dignos y de estabilidad laboral; el trabajo doméstico continúa siendo uno de los sectores más vulnerables y precarizados del mercado laboral salvadoreño.

El Salvador no ha ratificado el Convenio 189 de la OIT (Convenio sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011), uno de los marcos más relevantes para garantizar derechos laborales y protección social plenos para este colectivo.

Uno de los principales vacíos de ley que afectan a las trabajadoras del sector doméstico, es la falta de regulación del salario mínimo que coincida con el costo de la vida y facilite condiciones de trabajo digno para las trabajadoras del hogar, rubro que emplea al 4% de las mujeres empleadas en El Salvador.

Otro factor determinante es la baja cobertura de seguridad social. Los últimos datos publicados por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) muestran que, en el primer trimestre de 2023, solo 1,892 personas del servicio doméstico cotizaban al ISSS, frente a más de 121,179 mil personas ocupadas en esta actividad. Esta brecha confirma la exclusión estructural de las trabajadoras domésticas del sistema de protección social.

La Sentencia 143-2015 de la Sala de lo Constitucional —reconoció la necesidad de equiparar derechos laborales para las personas trabajadoras domésticas—, pese a ello no existe un salario mínimo sectorial ni mecanismos eficaces de inspección laboral (Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, 2015).

Recomendaciones

Desde el enfoque de derechos humanos, es indispensable reconocer a las trabajadoras domésticas como sujetas plenas de derechos laborales, garantizando su acceso a seguridad social, remuneraciones justas y condiciones dignas de trabajo.

Establecer un salario mínimo sectorial que garantice ingresos dignos, ampliar la cobertura del ISSS mediante esquemas flexibles de cotización y registro, son algunas medidas vitales.

Entre las diversas alternativas para atender la alta precarización del sector, está impulsar procesos de capacitación, entre otras medidas necesarias para reconocer el trabajo doméstico y de cuidados como pilar económico y social del país. La capacitación y certificación de habilidades son algunas buenas prácticas internacionales que han permitido mejorar las condiciones de trabajo e ingresos en el rubro del trabajo del hogar.

Un paso indispensable es ratificar e implementar el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para las personas trabajadoras domésticas.

Fortalecer la inspección laboral con enfoque de género atendiendo las particularidades que implica las condiciones de trabajo dentro de los hogares, de tal forma que la inspección laboral sea compatible con la necesidad de velar por garantías laborales mínimas para las trabajadoras del hogar.

Impulsar campañas nacionales de sensibilización sobre derechos laborales en el servicio doméstico y su importancia vital para la economía nacional y el bienestar de miles de familias que dependen del rubro.

Igualar las condiciones y los derechos laborales del trabajo doméstico al de los demás trabajos remunerados, de conformidad con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados y las normas internacionales en materia de derechos de las mujeres.

Bibliografía

Banco Central de Reserva (BCR). (2025). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2024. <https://geoportal.bcr.gob.sv/pages/teg-documentos>.

Banco Mundial, 2024. Mejorar vidas y medios de subsistencia Evaluación de la pobreza y la equidad en El Salvador 2024. <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099120924111517508>

Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC). 2022. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2021. <http://www.digestyc.gob.sv/index.php/novedades/avisos/1080-ya-se-encuentra-disponible-laencuesta-de-hogares-de-propositos-multiples-2021.html>

Instituto Salvadoreño del Seguro Social, ISSS. (2023). Recuperado de <https://observatoriolaboral.ormusa.org/wp-content/uploads/2024/02/COTIZANTES-SERVICIO-DOMESTICO.pdf>.

Organización Internacional del Trabajo. (2011). Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz - Observatorio Económico Laboral de las mujeres. 6 de febrero de 2024. Se estanca número de trabajadoras del hogar cotizantes al ISSS. <https://observatoriolaboral.ormusa.org/se-estanca-numero-de-trabajadoras-del-hogar-cotizantes-al-iss/>

Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. (2015). Sentencia 143-2015: Reconocimiento de derechos laborales a personas trabajadoras domésticas. San Salvador. <https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBodega/D/1/2020-2029/2020/02/E3DCB.PDF>

Entrevistas a dirigentes sindicales de trabajadoras del hogar

- Aida Rosales
- Margarita Ventura
- Araceli Coto

MUJERES INDÍGENAS



Mujeres indígenas: Retos y desafíos en derecho al empleo

Introducción

El reconocimiento y garantía de los derechos laborales y de género de las mujeres indígenas constituye un desafío pendiente tanto en el ámbito internacional como nacional. A nivel global, instrumentos como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas establecen obligaciones para los Estados en materia de igualdad, no discriminación y acceso equitativo al empleo. Sin embargo, la aplicación de estos estándares en los marcos jurídicos nacionales suele ser limitada, lo que repercute directamente en las condiciones de vida y en las oportunidades laborales de las mujeres indígenas.

En El Salvador, el marco normativo ha avanzado parcialmente hacia el reconocimiento de los pueblos indígenas, especialmente a partir de la reforma constitucional de 2012 que introdujo el artículo 63, y la posterior aprobación de la Ley de Cultura en 2016, que garantiza la no discriminación y la promoción del desarrollo sostenible de estos pueblos. No obstante, dichas normativas carecen de referencias explícitas al derecho al empleo de las mujeres indígenas, manteniendo un vacío legal y de políticas públicas que impide abordar las desigualdades estructurales que enfrentan. A ello se suma la falta de ratificación del Convenio 169 de la OIT, instrumento clave para la protección integral de los derechos laborales y culturales de los pueblos indígenas.

Esta ausencia de reconocimiento específico tiene implicaciones directas sobre la situación laboral de las mujeres indígenas en el país. La falta de datos desagregados y la invisibilidad estadística reflejan un problema estructural que dificulta la formulación de políticas públicas inclusivas. Las

mujeres indígenas continúan desempeñándose mayoritariamente en sectores informales, con baja protección laboral y sin acceso pleno a la seguridad social. Esta realidad evidencia la necesidad de fortalecer el marco normativo y las políticas de empleo desde un enfoque interseccional que integre género, etnicidad y territorio, garantizando así condiciones de trabajo dignas y el ejercicio pleno de sus derechos humanos.

Marco conceptual y normativo

- Derechos laborales y de género aplicables internacionalmente (p.ej. International Labour Organization – OIT).
- Marco nacional en El Salvador: leyes, políticas que afectan a las mujeres indígenas (laboral, de género, pueblos indígenas).

Las referencias explícitas al derecho al empleo de las mujeres indígenas, son limitadas en el marco nacional salvadoreño. Mediante reforma constitucional No. 5, de fecha 25 de abril del 2012, publicado en el Diario Oficial No. 84, Tomo 395, de fecha 9 de mayo del mismo año, el Art.63 de la Constitución de la República indica que “El Salvador reconoce a los pueblos indígenas y adoptará políticas a fin de mantener y desarrollar su identidad étnica y cultural, cosmovisión, valores y espiritualidad. Desde 2022, la Asamblea Legislativa analiza una Ley de Derecho a los Pueblos Indígenas y la ratificación e implementación del convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tratado que aún no sido avalado por El Salvador.¹

Años después de la reforma constitucional en 2012, que por primera vez reconoció la existencia de los Pueblos Indígenas en El Salvador, se

¹. <https://www.asamblea.gob.sv/node/11897>.

aprobó en 2016, la Ley de Cultura, que protege los derechos de los pueblos indígenas entre ellos a la no discriminación.

El art. 30 de la ley regula el Derecho a la no Discriminación: “El Estado garantizará a los pueblos indígenas su libertad, igualdad, dignidad y a vivir libres de toda discriminación basada en etnia, sexo, religión, costumbres, lengua o en cualquier otra condición. El Art. 31 de la misma Ley mandata que el Estado promoverá las condiciones que permitan a los pueblos indígenas un desarrollo económico y social sostenible compatible con sus características culturales. La ley no hace referencia directa al derecho al empleo de las mujeres indígenas.

El Plan de Acción Nacional de Pueblos Indígenas, señalaba entre las dificultades que enfrentan esta población, poco acceso a la tierra para trabajar, vulnerabilidad económica y la falta de un marco único que fortalezca los derechos de los Pueblos Indígenas (PLANPIES, 2018).² En la línea estratégica, proteger tierras y territorios de Pueblos Indígenas, una de las acciones prioritarias, era promover la creación de una línea dentro del programa de transferencia de tierras para gestionar títulos de propiedad a favor de mujeres indígenas.

Condiciones de empleo

La OIT señala que la invisibilidad estadística es el primer peldaño dentro de una secuencia de tratos no igualitarios que pueda recibir un segmento de la población. Al no estar representados en las estadísticas oficiales es más difícil incluirlos dentro de los indicadores de metas de desarrollo de los países, y su condición de bienestar tiene menos probabilidades de ser materia de políticas públicas. Esa es una manifestación clave tanto de las injusticias históricas como de las desventajas contemporáneas a que se enfrentan los pueblos indígenas (OIT 2019). La no representación de estos pueblos en datos oficiales, en otras palabras,

su invisibilidad estadística, es uno de los principales retos que afecta la disponibilidad de datos para el diagnóstico de su situación en América Latina y el Caribe, incluso de su acceso a la protección social.³

La situación laboral de las mujeres indígenas es poco analizada desde las estadísticas oficiales, algunos datos publicados corresponden a los esfuerzos de redes y asociaciones indígenas salvadoreñas, entre ellas el Concejo Coordinador Nacional Indígena Salvadoreño (CCNIS).

De manera general informes de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), señalan que muchas mujeres indígenas están en el trabajo no remunerado, en el sector primario y con menos protección laboral. Otras se dedican a actividades artesanales, pequeños negocios o emprendimientos, sector doméstico y maquila. No obstante, son rubros donde las mujeres además de ser mal pagadas sufren malos tratos y violencia laboral y psicológica.

Lamentablemente, no se encuentran datos recientes confiables que estén específicamente desagregados para mujeres indígenas en el mercado laboral en El Salvador, por ejemplo, tasa de empleo, informalidad o brecha salarial solo para mujeres indígenas. El Censo de Población y Vivienda 2024 indica que un 1.1% de la población se autoidentifica como parte de un pueblo indígena, equivalente a 68,148 personas, de las cuales el 49.9% son mujeres.

La revisión estadística compartida en otros segmentos del presente documento con base a datos oficiales, destacan altos niveles de informalidad en el trabajo de las mujeres, especialmente en zonas rurales, municipios y distritos con altos niveles de población indígena. Se suma que las responsabilidades familiares y la carga de cuidados desarrolladas por las mujeres, se traduce a menores oportunidades de empleo frente a sus pares masculinos y otras mujeres no indígenas.

En consecuencia, se interpreta que, si la mayoría de mujeres salvadoreñas, enfrentan una brecha salarial de género desfavorable con relación a

2. https://adssdatabase.ohchr.org/IssueLibrary/EL%20SALVADOR_Plan%20De%20Accion%20Nacional%20Depueblos%20Indigenas.pdf

3. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@rolima/documents/publica0on/wcms_864130.pdf

los hombres, ocurren una situación similar para las mujeres indígenas que se dedican al trabajo remunerado.

La revisión documental de programas impulsados por instituciones del Estado y entrevistas con lideresas indígenas, enumera iniciativas para apoyar huertos familiares, entrega de capital semilla para pequeños emprendimientos, desarrollo de capacitaciones en educación financiera, crianza de aves de corral, bordados artesanales, entre otras medidas para impulsar el empoderamiento económico de las mujeres. No obstante, estos esfuerzos no alcanzan a trastocar las políticas públicas desde un enfoque intercultural tomando en cuenta las diversas barreras y factores de desigualdad resultado de factores asociados al género, etnia, ruralidad, que produce doble o triple discriminación para las mujeres indígenas.

Lo anterior repercute en el acceso a educación, formación y el acceso a los recursos productivos, afectando de manera negativa las oportunidades de empleo e ingresos de las mujeres indígenas.

Al tener mayor representatividad en sectores informales como la maquila, trabajo doméstico y empleo informal, las mujeres indígenas enfrentan mayor riesgo de enfrentar violencia de género, acoso laboral y explotación. En síntesis, tienen menos acceso a los sistemas de protección social y, por tanto, pocas oportunidades de contar con jubilación o pensión en la vejez.

Frente a esta realidad, la representante del CCNIS, Bety Pérez, propone tres recomendaciones esenciales para dinamizar la economía de las mujeres son:

- **Fortalecer los subsidios y programas de apoyo a la agricultura local, priorizando la participación de las mujeres rurales.** El Estado debería reorientar sus políticas agrícolas hacia el

fomento de la producción nacional, brindando subsidios directos a pequeñas productoras y productores, especialmente a **mujeres campesinas e indígenas**. Estos apoyos podrían incluir acceso a semillas, herramientas, créditos blandos y formación técnica en agricultura sostenible. En lugar de depender de importaciones, fortalecer la agricultura local que impulsa la economía interna, genera empleo y reduce la desigualdad de género en el campo.

- **Crear fondos y canales de comercialización justa para el arte y la artesanía de mujeres indígenas.** Es necesario establecer un **fondo nacional de apoyo a la producción artesanal femenina**, acompañado de ferias, tiendas comunitarias y plataformas digitales donde las artesanas puedan vender directamente sus productos sin depender de intermediarios. Actualmente, las mujeres que trabajan el barro, las hamacas y otras artesanías reciben precios injustos por sus productos. Garantizar un comercio justo **fortalece la autonomía económica de las mujeres y preserva el patrimonio cultural indígena.**
- **Promover la formación técnica y la generación de empleos dignos para mujeres jóvenes rurales e indígenas.** Es fundamental implementar programas de **capacitación técnica, financiera y de mercadeo** que permitan a las mujeres desarrollar habilidades y acceder a empleos con condiciones laborales justas (seguro, salario digno y respeto a sus derechos).

Justificación: La falta de oportunidades educativas y laborales dignas empuja a muchas mujeres a empleos precarios o mal remunerados. Invertir en su formación y en la creación de empleo local contribuye a romper ciclos de pobreza y discriminación.

Conclusiones

- El marco normativo salvadoreño presenta avances en el reconocimiento de los pueblos indígenas, pero mantiene vacíos significativos respecto al derecho al empleo de las mujeres indígenas. Aunque la reforma constitucional de 2012 y la Ley de Cultura de 2016 garantizan principios de no discriminación, no abordan de manera específica las desigualdades estructurales que limitan el acceso al trabajo digno para este grupo. La falta de ratificación del Convenio 169 de la OIT refuerza esta omisión, dejando sin respaldo internacional los derechos laborales y culturales de los pueblos indígenas.
- La invisibilidad estadística de las mujeres indígenas constituye un obstáculo central para el diseño de estrategias efectivas en materia de empleo y protección social. La falta de datos desagregados por etnia y género impide diagnosticar adecuadamente su situación socioeconómica y limita la posibilidad de monitorear el cumplimiento de los compromisos internacionales en materia de igualdad y trabajo decente.

Las mujeres indígenas salvadoreñas enfrentan una triple desigualdad derivada de su condición de género, etnia y ruralidad, lo que repercute en su acceso a oportunidades laborales, educación, recursos productivos y protección social. Su alta presencia en sectores informales y no remunerados las expone a mayores riesgos de explotación, violencia laboral y exclusión económica.

El fortalecimiento de la agricultura nacional, el reconocimiento del trabajo artesanal de las mujeres indígenas y la generación de empleos dignos para las mujeres rurales son pilares esenciales para construir una economía más justa e inclusiva. Estas acciones no solo contribuyen al desarrollo económico local, sino que también promueven la equidad de género, la preservación cultural y la soberanía alimentaria. Sin un apoyo decidido del Estado y de la sociedad, las economías comunitarias continuarán siendo desplazadas por el gran capital, afectando directamente a las familias que dependen de estas actividades para su sustento y desarrollo.

Recomendaciones

El Estado salvadoreño debe avanzar en la ratificación e implementación del Convenio 169 de la OIT y en la formulación de políticas públicas que integren un enfoque intercultural y de género. Asimismo, debe fortalecer el marco legal nacional para incluir de manera explícita el derecho al empleo de las mujeres indígenas, garantizando su participación activa en el diseño y ejecución de dichas políticas.

Es necesario que las instituciones responsables de la producción de estadísticas nacionales incorporen variables étnicas y de género en sus instrumentos de recolección de datos. Esto implica desarrollar un sistema de información

laboral inclusivo que permita medir indicadores específicos sobre empleo, informalidad y brecha salarial de las mujeres indígenas, en coordinación con las organizaciones representativas de los pueblos indígenas.

Para lograr lo anterior, es preciso crear y fortalecer la institucionalidad pública que pueda brindar atención a las políticas específicas de pueblos indígenas, garantizándoles acceso a recursos financieros y humanos suficientes para cumplir su mandato institucional.

Se deben fortalecer los programas de empoderamiento económico y social de las mujeres indígenas, priorizando el acceso a la educación,

formación técnica y recursos productivos. Además, se recomienda promover la articulación entre el Estado y las organizaciones indígenas para implementar políticas de empleo con enfoque de género e interculturalidad, asegurando condiciones laborales dignas y sostenibles para las mujeres indígenas.

La falta de datos y vacíos informativos dificultan profundizar en las condiciones laborales de las mujeres indígenas, sus medios de vida, sectores productivos y brechas de ingresos. Se requiere mayores esfuerzos institucionales para documentar datos específicos desagregados por género y pueblo indígena, por ejemplo: tasa y participación laboral de las mujeres indígenas, brecha salarial para mujeres indígenas frente a las no indígenas y sus pares masculinos). De igual forma, torna más complejo, analizar las situaciones específicas de las mujeres con discapacidad y adultas mayores indígenas que enfrentan mayor vulnerabilidad económica y social.

Fortalecer los esfuerzos para impulsar iniciativas económicas y estrategias de empoderamiento de las mujeres indígenas, coordinadas por organizaciones indígenas e instituciones del Estado, para dinamizar el desarrollo social y

económico de las mujeres, desde el enfoque de género y derechos de los pueblos indígenas.

Se recomienda que el Estado, junto con las municipalidades y las organizaciones comunitarias, **implemente políticas integrales de apoyo económico, técnico y social dirigidas a las mujeres rurales e indígenas**. Estas políticas deben garantizar subsidios justos, acceso a formación y financiamiento, canales de comercialización sin intermediarios, y empleos con condiciones dignas. Solo a través de un compromiso real con estas medidas será posible **fortalecer la economía local, reducir las brechas de desigualdad y dignificar el trabajo de las mujeres como agentes clave del desarrollo nacional**.

Garantizar la participación de los pueblos indígenas en el diseño, la implementación y el monitoreo de las políticas y las estrategias de protección social, para que conjuntamente se definan sus prioridades y necesidades, conforme a las orientaciones del Convenio núm. 169, los convenios y recomendaciones de la OIT en materia de seguridad y protección social, en particular la Recomendación núm. 202, y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.

Bibliografía

Asamblea Legislativa, 2022. Diputados se comprometen con comunidad originaria a iniciar estudio de Ley de Pueblos Indígenas. <https://www.asamblea.gob.sv/node/11897>

Plan de Acción Nacional de Pueblos Indígenas, 2018. https://adsdatabase.ohchr.org/IssueLibrary/EL%20SALVADOR_Plan%20De%20Accion%20Nacional%20Depueblos%20Indigenas.pdf

OIT, 2022. Panorama laboral de los pueblos indígenas en América Latina La protección social como ruta hacia una recuperación inclusiva frente a la pandemia de COVID-19. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_864130.pdf

TRABAJADORAS EMBARAZADAS



PROTECCIÓN DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN EL PERÍODO DE MATERNIDAD

Introducción

La inserción de las mujeres en el mercado laboral representa una evolución significativa respecto a los modelos desiguales que la confinaban al ámbito doméstico-familiar. No obstante, esta transición hacia el espacio público no ha estado exenta de contradicciones, ya que las mujeres cargan con una doble o triple jornada —remunerada, doméstica y comunitaria— sin que se hayan superado los roles tradicionales socialmente asignados.

A lo anterior, se suman formas persistentes de discriminación, como la segregación ocupacional, las brechas salariales y las prácticas ilegales vinculadas al embarazo, que limitan la autonomía económica de las mujeres y las sitúan en condición de vulnerabilidad. Por ello, la incorporación del análisis de género es herramienta indispensable en el diseño de políticas públicas y leyes laborales, con el objetivo de deconstruir estereotipos sexistas y garantizar la igualdad sustantiva de las mujeres en el ámbito del trabajo.

La perspectiva de género en el derecho internacional de los derechos humanos y el reconocimiento de la condición especial de la maternidad.

Para avanzar en las leyes y normativa de protección de las trabajadoras embarazadas, ha sido crucial la transversalización de género en las políticas públicas laborales, porque el género como categoría de análisis ha permitido desarrollar un estudio explicativo de la situación de las mujeres a través de la historia, la cultura y la sociedad, teniendo como objetivo el reconocimiento de sus derechos como parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales (Brunet, 2018).

La OMS (2009) refiere que *la perspectiva de género es una herramienta útil para trabajar en la erradicación de la desigualdad entre hombres y mujeres*. La incorporación de esta perspectiva con

el proceso de evaluación de las consecuencias para mujeres y hombres de cualquier actividad incluyendo leyes, políticas o programas en todos los sectores y niveles, en la práctica implica realizar transformaciones en todos los ámbitos de la vida diaria para que verdaderamente impacten. La perspectiva de género busca la inclusión y la diversidad, reconociendo que las necesidades y experiencias de las personas varían según su género, para ello se debe incorporar el enfoque de género en todas las políticas públicas.

En el mismo sentido, el análisis de género debe desempeñar la función en el razonamiento jurídico para que no se diluya la idea en la práctica y que en las sociedades modernas no se perpetúen estereotipos en torno al género de las personas, a fin de que estos no influyan en la toma de decisiones ni en la manera como se entiende el derecho y se imparte justicia” (Torres, 2024).

En hilo de lo anterior, “el género es una categoría socialmente construida, por lo que las diferencias entre hombres y mujeres no se deben a su determinación biológica, si no a las diferencias culturales. Sin embargo, estos mismos estereotipos que están en la cultura patriarcal terminan discriminando a las mujeres cuando están embarazadas, al considerarlas que laboralmente son menos productivas y físicamente menos atractivas. Es una falacia que las mujeres embarazadas sean inherentemente menos productivas en el trabajo, si bien el embarazo puede traer cambios físicos y emocionales que podrían afectar la salud de las mujeres, la productividad de una mujer embarazada depende de varios factores, incluyendo su salud, el tipo de trabajo que realiza y el apoyo que recibe de su empleador. Por ello, un ambiente laboral comprensivo, con adaptaciones razonables y políticas de apoyo a la maternidad, ayudan a las mujeres a mantener su productividad y continuar desarrollándose en cualquier ámbito sin ningún tipo de discriminación.

De lo anterior, un factor clave para la transversalización de la perspectiva de género es el concepto desarrollado por la **Carta de las Naciones Unidas**, que en el preámbulo dice: “La igualdad de derechos de hombres y mujeres. El art. 1.3 señala como propósito de las Naciones Unidas el “estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de sexo (...)”.

También, el cuerpo normativo internacional de Derechos Humanos establece de manera explícita el **principio de no discriminación** y la **protección reforzada de la maternidad** como pilares fundamentales de la igualdad.

El principio fundamental de la no discriminación establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), de forma específica en el artículo 2, refiere que el compromiso estatal ineludible de garantizar que toda persona goce de sus derechos y libertades sin distinción alguna basada en un amplio catálogo de categorías, incluyendo sexo, raza, origen nacional o social, posición económica o cualquier otra condición. Este principio de igualdad y no discriminación es un eje transversal en todo el derecho internacional.

Asimismo, existen otras garantías específicas como la protección reforzada de la maternidad y la igualdad de género en el marco internacional de protección que reconoce la condición especial de la maternidad y exige una tutela particular para las mujeres en el ámbito laboral y social tal como:

- **Protección reforzada de la maternidad:** En la Declaración Universal de los Derechos Humanos (art. 25.2): consagra el derecho de la maternidad y la infancia, a cuidados y asistencia especiales, asegurando la igualdad de protección legal para la niñez.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) (Art. 10.2): Exige conceder protección especial a las madres durante un período razonable antes y después del parto. Esto incluye la obligación de otorgar licencia con remuneración o prestaciones adecuadas de seguridad social para las madres trabajadoras.

- **La igualdad sustantiva y eliminación de la discriminación por sexo** está en el PIDESC (arts. 2.2 y 3) y Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) (Arts. 2.1 y 3). Ambos pactos obligan a los Estados Parte a garantizar la igualdad de hombres y mujeres en el goce de todos los derechos (económicos, sociales, culturales, civiles y políticos) sin distinción. El PIDCP, en su Art. 26, reafirma la igualdad de todas las personas ante la ley.
- PIDESC (Art. 7): Refuerza el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, exigiendo específicamente: salario equitativo por trabajo de igual valor, y asegurando a las mujeres condiciones laborales no inferiores a las de los hombres.

Existen otros instrumentos específicos contra la discriminación hacia las mujeres por motivos de género, para el caso, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), es el instrumento clave en materia de protección contra la discriminación sexista, el art. 2 exige a los Estados tomar medidas para el desarrollo y adelanto de la mujer. Respecto a la maternidad, obliga a los Estados a tomar medidas adecuadas para impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y garantizar la efectividad de su derecho a trabajar.

Este convenio establece obligaciones específicas para los Estados en la protección del derecho al trabajo de las mujeres y en la erradicación de la discriminación, con un énfasis especial en la maternidad, y regula las medidas que los Estados deben adoptar para impedir la discriminación por razones de matrimonio o maternidad y garantizar la efectividad del derecho a trabajar de las mujeres.

Entre las principales obligaciones de los Estados están:

- Prohibición de despido y sanciones: Prohibir el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y sancionar legalmente tales prácticas, incluyendo la discriminación por estado civil.

- **Licencia de maternidad remunerada:** Implementar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables. Es crucial que esta licencia se conceda sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales.
- **Servicios de apoyo social:** Fomentar el suministro de servicios sociales de apoyo, como la creación y desarrollo de una red de servicios de cuidado de niños y niñas, para permitir que padres y madres puedan conciliar las obligaciones familiares con las responsabilidades laborales.
- **Protección en el trabajo:** Otorga protección especial a la mujer embarazada en aquellos tipos de trabajos que se demuestre que son perjudiciales para su salud o la del feto.

Asimismo, como antecedentes se tiene la Declaración y Plataforma de Acción de Viena (1993), la cual identifica a la discriminación y la violencia como los dos mayores obstáculos para el pleno goce de los derechos humanos de las mujeres y las niñas, instando a la eliminación de todas las formas de acoso, explotación y prejuicios sexistas. Por su parte, la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena) subraya la **universalidad de los derechos humanos** aplicable a **personas con discapacidad**, y se reafirma que cualquier **discriminación directa o trato negativo** es una violación de sus derechos, y se insta a los gobiernos a adoptar o modificar legislaciones para garantizar su **igualdad de oportunidades** mediante la supresión de obstáculos físicos, económicos, sociales y psicológicos.

En síntesis, la normativa internacional opera como un sistema de protección multinivel:

- 1) establece el principio general de no discriminación como norma imperativa;
- 2) otorga un fuero especial y derechos laborales específicos a la maternidad; y
- 3) impone a los Estados la obligación de adoptar medidas positivas (acción afirmativa) para alcanzar la igualdad sustantiva de las mujeres en todas las esferas, eliminando las barreras derivadas de la maternidad o el sexo.

Principio general de no discriminación en el Sistema Interamericano

Por su parte, el Sistema Regional Interamericano refuerza la base de la no discriminación establecida globalmente, obligando a los Estados a garantizar el pleno goce de los derechos sin distinción: Se tiene la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (artículo II), la cual establece la igualdad de todas las personas ante la ley y la prohibición de toda distinción basada en raza, sexo, idioma, credo o cualquier otra índole.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José (Artículo 1.1), compromete a los Estados a respetar y garantizar el libre y pleno ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en la Convención a toda persona sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de sexo, color, origen nacional o social, posición económica, o cualquier otra condición social.

Además, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) establece el derecho fundamental de las mujeres a vivir una vida libre de violencia (Art. 4). El despido discriminatorio por embarazo o maternidad puede ser interpretado en este marco como una forma de violencia económica o laboral que menoscaba el goce y ejercicio de sus derechos humanos.

En resumen, el marco internacional obliga a los Estados no solo a prohibir la discriminación por maternidad, sino también a implementar una política activa y específica para asegurar que las mujeres puedan ejercer su derecho al trabajo en igualdad de condiciones, sin que la maternidad represente una desventaja o una causa de exclusión laboral.

No obstante, persisten brechas en el ámbito del derecho y la práctica judicial, a pesar del reconocimiento del derecho a la no discriminación y a la igualdad de las mujeres para el efectivo goce y ejercicio de sus derechos humanos reconocidos en los instrumentos internacionales previamente señalados, es decir, en la incorporación del género en las políticas públicas.

Situación de violencia y discriminación de las mujeres trabajadoras embarazadas

Tal como se muestra se registran avances legales significativos en materia de protección de las mujeres trabajadoras en estado de embarazo, como parte de los esfuerzos en la lucha contra la discriminación por motivos de sexo y género, situación fundamental para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres, especialmente durante el embarazo, la maternidad y la lactancia. Ante la supuesta universalidad e igualdad que consta en instrumentos internacionales de derechos humanos, la realidad no siempre coincide con los marcos legales. Históricamente, a las mujeres se les relegaba a la esfera privada y doméstica, al estar prácticamente excluidas de la esfera pública, y como destino principal el trabajo no remunerado en casa.

En la actualidad, muchas mujeres han ingresado al mercado de trabajo remunerado, pero sin dejar atrás los roles asignados por el patriarcado, teniendo doble o triple presencia, primero en el trabajo remunerado, segundo en el trabajo doméstico-privado, y tercero, en el trabajo comunitario, el cual generalmente es voluntario en pro de otras personas. A lo anterior, se suman otras dificultades que enfrentan las mujeres en el trabajo como la segregación y las bajas remuneraciones en comparación con sus pares. Adicionalmente, muchas mujeres trabajadoras se ven obligadas a renunciar al trabajo por su estado de embarazo y cuidado de sus hijos e hijas. además, en algunos centros de trabajo persiste la práctica ilegal de pedir pruebas de embarazo, como requisito para la contratación laboral.

Otros tipos de discriminación como la segregación salarial es un mecanismo de “la sociedad capitalista para mantener la superioridad de los hombres sobre las mujeres, ya que impone salarios bajos para las mujeres en el mercado de trabajo; al tener salarios más bajos las mantiene dependientes de los hombres, y a ser más vulnerables ante la violencia, al tener poca autonomía económica para mantenerse económicamente ellas y sus hijos e hijas.

La segregación de las mujeres por motivos de embarazo es una práctica ilegal que afecta a las mujeres, ya que trata de manera desfavorable a la trabajadora debido a su embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas con el embarazo, discriminación que se manifiesta como la negación de un ascenso, reducción de salario, despidos o trato hostil.

En este sentido, la división sexual del trabajo relega a las mujeres el espacio privado, realizar tareas domésticas y la visión del cuidado de la familia como un asunto “natural” y propio del sexo femenino, tareas a realizarse primordialmente por amor y vocación hacia la familia, según lo expuesto por Carole Pateman (1995). Así, la discriminación por embarazo se manifiesta como un trato desfavorable hacia las trabajadoras, ejemplos de este tipo de discriminación incluye: la negación de un ascenso, la reducción de salario, despidos, el trato hostil; y en el espacio del hogar se tiene como destino de las mujeres el quehacer de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. Ambos puntos ilustran cómo las mujeres enfrentan desafíos desde la discriminación en el trabajo debido al embarazo hasta las expectativas sociales y la asignación tradicional de roles que limitan su participación y valoración en el ámbito público y laboral.

Pese a los avances normativos en materia de protección de la maternidad, persisten denuncias por violencia contra las mujeres trabajadoras por motivos de embarazo, discriminación que puede ser de forma directa o indirecta, puede incluir despidos injustificados, negación de ascensos, acoso laboral y trato desfavorable en las condiciones de trabajo. La discriminación directa implica un trato menos favorable explícito, mientras que la discriminación indirecta se manifiesta a través de políticas o prácticas que, aunque no parecen discriminatorias a simple vista, afectan desproporcionadamente a las mujeres embarazadas.

Discriminación directa: puede ser el hecho de despedir a una empleada por motivos de embarazo o por situaciones relacionadas con su embarazo, la no renovación de su contrato al finalizar su periodo

por estar embarazada también se considera discriminación; la negativa a contratar o rechazar la solicitud de empleo de una mujer embarazada por su condición; si a una trabajadora embarazada se le niegan aumentos salariales o promociones que sí se otorgan a otros empleados en situaciones similares, excluir a una empleada embarazada de formaciones o proyectos importantes debido a su estado.

Discriminación indirecta: es la ausencia de políticas que no contemplen las necesidades específicas de las mujeres embarazadas tales como controles médicos o licencias por complicaciones; exigir a una empleada embarazada realizar viajes o desplazamientos que pongan en riesgo su salud; el hecho de imponer horarios inflexibles que dificulten la conciliación con el embarazo o la maternidad. No realizar adaptaciones necesarias en el puesto de trabajo para facilitar el desempeño de una empleada embarazada. Se destaca que la discriminación por embarazo afecta a las mujeres en su salud física y emocional; por ello, se deben tomar las medidas necesarias para garantizar la igualdad de trato y oportunidades para las mujeres embarazadas en el ámbito laboral.

En El Salvador, en el periodo de octubre 2023 a septiembre 2024, la Procuraduría General de la República brindó 56 asistencias por vulneración de derechos a mujeres embarazadas. De

manera similar, datos de la Dirección General de Inspección de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, detallan las denuncias recibidas por despidos injustificados durante el periodo de enero a diciembre 2023, contabilizando 63 solicitudes de asesoría por despido y 1 despido en garantía de maternidad, mientras que en el año 2024 el total fue de 89. Estos datos son cruciales para evaluar la protección de la estabilidad laboral y el cumplimiento normativo por parte del sector empleador en el territorio nacional.

Estos registros reflejan una marcada aceleración en los incidentes laborales que afectan la estabilidad de las trabajadoras embarazadas, población protegida por la garantía de maternidad establecido en el Código de Trabajo. En 2023, se registraron 63 solicitudes formales por despido injustificado, además de una denuncia bajo la figura de despido en garantía de maternidad; este dato subraya la vulnerabilidad particular de las trabajadoras embarazadas y la necesidad de mecanismos de protección reforzada (fuero de maternidad). Mientras que, en el periodo 2024, el volumen de denuncias se elevó a 89, indicando un aumento interanual de aproximadamente el 41.27%. Este repunte demanda una evaluación de los factores subyacentes, que pueden incluir desaceleración económica, cambios en la política empresarial, o mayor acceso a los mecanismos de denuncia por parte de las trabajadoras afectadas.

Tabla No. 1

El Salvador. Solicitudes por despido, datos desagregados por departamento. Años 2023- 2024

Departamento	2023		2024	
	Mujeres embarazadas	Despido en garantía de maternidad	Mujeres embarazadas	Despido en garantía de maternidad
San Salvador	38	1	67	6
La Libertad	15	0	19	0
Chalatenango	0	0	0	0
Santa Ana	1	0	2	0
Sonsonate	1	0	0	0
Ahuachapán	1	0	1	0
La Paz	5	0	1	0
San Miguel	0	0	0	0
Usulután	0	0	2	0
Morazán	0	0	0	0
La Unión	1	0	0	0
San Vicente	0	0	0	0
Cabañas	1	0	1	0
Cuscatlán	0	0	0	0
Total	63	1	83	6

Fuente: MTPS. 2025.

Protección judicial de la maternidad y los derechos laborales

En El Salvador, las mujeres embarazadas tienen diferentes derechos laborales y de salud, incluyendo licencia por maternidad, protección contra despidos y acceso a atención médica adecuada. Estos derechos están garantizados por leyes y normativas como el Código de Trabajo y la Constitución. En este marco, la igualdad de género es un principio constitucional que establece que los hombres y mujeres tienen los mismos derechos y deberes ante la ley.

El principio y a la vez derecho de no discriminación es una categoría regulada en casi todos los tratados internacionales de derechos humanos, donde la perspectiva de género es una herramienta de análisis que busca mejorar las condiciones de vida de mujeres y hombres.

De la misma manera, la Constitución establece en su art. 42 inc. 1° que “la mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo”. Al respecto, la jurisprudencia constitucional ha establecido en la resolución judicial referente al sobreseimiento de 3 de junio de 2005 y en la sentencia de 4 de mayo de 2011, amparos 879-2003 y 100-2009 que, **aun cuando existan causas legales para despedir a una mujer embarazada, esta debe conservar su trabajo o empleo hasta que finalice el lapso de descanso que le corresponde después del parto. Es decir, hasta finalizado dicho período se podrá hacer efectiva la separación de su cargo y se le deberá respetar su derecho de audiencia siempre que este sea un requisito previo a la destitución.**”

Este artículo tiene relación con el **artículo 113 del Código de Trabajo**, al señalar que: “desde que comienza el estado de gravidez hasta que concluyan seis meses posteriores al descanso postnatal, el despido de hecho o el despido con juicio previo reinstalo, no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de estos haya sido anterior al embarazo. Disposición que establece una garantía de estabilidad laboral reforzada para la trabajadora gestante, protección que se extiende desde el inicio

del embarazo hasta los seis meses posteriores al período de descanso postnatal. Durante este lapso, cualquier modalidad de despido (de facto o con juicio previo) se considera ineficaz para extinguir el contrato de trabajo, salvo que la causa invocada sea anterior a la gestación. Aún en este último caso, los efectos del despido solo surtirán efectos una vez concluido el período de protección mencionado. El incumplimiento de esta obligación por parte del empleador es una infracción sancionable con una multa equivalente de tres a seis salarios mínimos mensuales del sector comercio y servicios, sin que ello menoscabe el resto de los derechos reconocidos a la trabajadora embarazada en la normativa laboral.

El artículo 246 del Código Penal tipifica como delito **la discriminación laboral por razón del estado de gravidez**: “El que produjere una grave discriminación en el trabajo por razón del sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa y no restableciere la situación de igualdad ante la ley después de los requerimientos o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hubieren derivado, será sancionado con prisión de 6 meses a 2 años. Asimismo, entre los derechos laborales reconocidos en la legislación se tienen los siguientes:

- **Licencia por maternidad:** Las trabajadoras tienen derecho a una licencia por maternidad de 16 semanas, con goce de salario, incluyendo 10 semanas después del parto.
- **Estabilidad laboral:** La ley protege a las mujeres embarazadas contra el despido, asegurando la conservación de su empleo durante el periodo de embarazo y licencia por maternidad.
- **Protección contra despidos:** Si una mujer embarazada es despedida, la ley busca garantizar su reinstalo, ya sea como medida cautelar o como efecto de una sentencia.
- **Permisos para consultas médicas:** Las trabajadoras tienen derecho a permisos remunerados para asistir a consultas médicas

relacionadas con el embarazo y al curso de preparación al parto.

- Salas cuna: Las leyes regulan la obligación de empleadores de instalar y mantener salas cuna y lugares de custodia para los hijos e hijas de las personas trabajadoras.
- Informar sobre el trabajo: Si el trabajo pudiera afectar la salud de la madre o del feto, la trabajadora debe informar a su empleador.
- Derechos de salud: Las mujeres embarazadas tienen derecho a recibir atención integral, adecuada, veraz, oportuna y eficiente, respetando sus costumbres, valores, creencias y condición de salud.
- Atención médica adecuada: Deben recibir atención médica de calidad durante el embarazo, parto y posparto.
- Trato digno: Tienen derecho a recibir un trato digno y respetuoso.
- Adaptación del trabajo: Si el trabajo requiere esfuerzo físico considerable, se debe adaptar o evitar después del cuarto mes de embarazo.
- Licencia por lactancia: Tienen derecho a descansos para amamantar a sus bebés durante el periodo de lactancia.

Práctica judicial sobre la protección de la maternidad en El Salvador

Respecto a la jurisprudencia relevante de protección de la maternidad, se cita la Inconstitucionalidad con ref. 62-2018, pronunciada por Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia la cual se refiere a la inconstitucionalidad por omisión.

La **inconstitucionalidad por omisión** se configura cuando los órganos legislativos, como la Asamblea Legislativa, incumplen su obligación de desarrollar normas para hacer efectivos los mandatos constitucionales, especialmente cuando esta inacción se prolonga injustificadamente e impide la aplicación práctica de derechos fundamentales. Esta obligación de legislar se ve reforzada por instrumentos internacionales como la Convención de Belém do Pará, que califica como violencia contra la mujer la tolerada por el Estado y le ordena expresamente modificar o abolir leyes y prácticas

que permitan su persistencia.

En el caso concreto, se solicitó a la Corte Suprema de Justicia que declarara esta figura debido a la **omisión absoluta de la Asamblea Legislativa** para regular el derecho al reinstalo de la mujer embarazada que ha sido despedida. Esta obligación de legislar, según la demanda, deriva directamente del artículo 42 (inciso primero) de la Constitución, en conexión con los artículos 2, 50 y 65 que consagran el derecho a una protección jurisdiccional efectiva, a la seguridad social y a la salud.

Art. 2 [inc. 1°] Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos.

Art. 42 [inc. 1°] La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo.

Art. 50.- La seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio. La ley regulará sus alcances, extensión y forma. Dicho servicio será prestado por una o varias instituciones, las que deberán guardar entre sí la adecuada coordinación para asegurar una buena política de protección social, en forma especializada y con óptima utilización de los recursos. Al pago de la seguridad social contribuirán los patronos, los trabajadores y el Estado en la forma y cuantía que determine la ley. El Estado y los patronos quedarán excluidos de las obligaciones que les imponen las leyes en favor de los trabajadores, en la medida en que sean cubiertas por el Seguro Social.

Art. 65. La salud de los habitantes de la República constituye un bien público. El Estado y las personas están obligados a velar por su conservación y restablecimiento. El Estado determinará la política nacional de salud y controlará y supervisará su aplicación.

La demandante argumentó que la falta de una ley que regule específicamente el derecho de una mujer embarazada despedida a ser reintegrada en su trabajo vulnera sus derechos constitucionales a la protección judicial, la seguridad social y la

salud. Explicó que, al no existir una “acción legal” expresa para solicitar este reintegro, los jueces se encuentran atados de manos. El Código de Trabajo solo permite pedir la reinstalación durante una audiencia conciliatoria, no mediante una demanda. Por ello, si una trabajadora presenta un recurso pidiendo ser readmitida, el juez podría rechazarlo por no estar previsto en la ley, dejándola sin la protección que la Constitución le garantiza.

En esencia, existía un vacío legal que impide proteger efectivamente el empleo de la mujer embarazada, contradiciendo el mandato constitucional.

Como respuesta, la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador analizó los estándares universales, interamericanos y nacionales en materia de protección laboral a la mujer gestante y su derecho a la estabilidad laboral reforzada, relacionada con su derecho a la igualdad y no discriminación en razón de género y condición de embarazo. Enfatizó que la normativa nacional busca prevenir y sancionar el delito de discriminación laboral basado en el estado de gravidez de la empleada, por lo que la posibilidad de reinstalo se erige como una garantía para negar la validez del despido.

Finalmente, la CSJ identificó que existe una **omisión legislativa** al no regular el procedimiento de reinstalación laboral para mujeres embarazadas despedidas, ya sea como medida cautelar o por resolución judicial, incumpliendo así un mandato constitucional. Sin embargo, confirmó la constitucionalidad del artículo impugnado, estableciendo que:

1. La trabajadora puede acudir a la vía judicial donde se evaluarán los argumentos y pruebas del empleador.
2. En caso de despido directo, se presume injustificado y corresponde al empleador demostrar causas ajenas y anteriores al embarazo.
3. Se mantiene la protección durante los seis meses posteriores al parto.

Como resultado, la Corte declaró la inconstitucionalidad por esta omisión y otorgó un

plazo de seis meses a la Asamblea Legislativa para subsanarla, manteniendo vigentes las protecciones laborales existentes durante este proceso.

Sostuvo que, la falta de regulación normativa de acuerdo con el art. 42 inc. 1° Cn. también vulnera los arts. 2 inc. 1°, 50 y 65 Cn., específicamente los derechos a la protección jurisdiccional, seguridad social y salud. En relación con la violación al art. 2 inc. 1° Cn., la actora afirma que los jueces están sujetos a la Constitución y a las leyes.

Bajo esta premisa, considera que la omisión alegada vulnera el derecho a la protección jurisdiccional, ya que el Código de Trabajo no prevé que la mujer embarazada pueda reclamar por la vía de la acción su reinstalo para que su derecho a conservar su empleo y el de la seguridad social obligatoria estén garantizados.

Al no estar previsto, los jueces no pueden fallar al respecto, porque, de lo contrario, habría una extralimitación en la función jurisdiccional. En esta línea de análisis, señala que cuando se plantea una demanda solicitando el reinstalo de una mujer embarazada, la autoridad judicial puede declararla improponible, porque el reinstalo solo está regulado en el art. 414 CT como una medida que puede pedirse o proponerse por alguno de los intervinientes en la audiencia conciliatoria, debiendo conocer solamente de los salarios no devengados por causa imputable al patrono.

En síntesis, la demandante argumentó que la falta de una ley que regule específicamente el derecho de una mujer embarazada despedida a ser reintegrada en su trabajo vulnera sus derechos constitucionales a la protección judicial, la seguridad social y la salud.

Como resultado de la declaración de inconstitucionalidad, la Asamblea Legislativa en la Plenaria N° 94 celebrada el 8 de febrero de 2023, aprobó incorporar al artículo 113-A al Código de Trabajo, con el fin de garantizar el reinstalo de las mujeres en estado de gestación que han sido despedidas, ya sea como medida cautelar o como efecto de la sentencia. El vigente artículo 113 establece que una embarazada no podrá ser despedida de su trabajo seis meses después de haber dado a luz. - Además, el juez o jueza de lo

Laboral podrá decretar de oficio, o a petición de la parte ofendida, la medida cautelar de reinstalo”.

Este punto es un factor clave en la protección porque se trata de una reforma legal que amplía la protección laboral para mujeres embarazadas, específicamente sobre el derecho a reinstalación y la extensión del período de estabilidad. Incluyen la aprobación de un nuevo artículo 113-A, el contenido del artículo 113 existente y los nuevos mecanismos de reinstalación.

Por tanto, se establece de manera explícita el derecho al **reinstalo** (reintegro a su puesto) para las trabajadoras despedidas durante su embarazo, ya sea como una medida cautelar inmediata o como resultado de una sentencia definitiva.

Esta nueva norma complementa la protección ya existente en el **artículo 113**, que anula cualquier despido durante el embarazo y el descanso postnatal, a menos que la causa sea anterior al embarazo.

La reforma introduce dos aspectos claves:

1. Extensión del período de protección: La estabilidad laboral ahora se garantiza hasta seis meses después del parto, ampliando significativamente el amparo legal.
2. Mecanismo de reinstalación efectivo: Se otorga al juzgado de lo laboral la facultad de ordenar el reintegro inmediato de la trabajadora a su puesto, ya sea por su propia iniciativa o a petición de la mujer afectada, asegurando así que la protección legal no sea solo teórica, sino práctica y expedita.

En esencia, esta reforma cierra una brecha legal y ofrece una herramienta concreta para hacer valer

el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres durante la gestación y la maternidad temprana.

El Observatorio económico y laboral de las mujeres respecto a la protección de las trabajadoras embarazadas refirió que las garantías de protección y cumplimiento de los derechos laborales relativos a la maternidad es vital para asegurar la equidad en el empleo y promover la igualdad de género en el ámbito laboral. En consecuencia, es importante el cumplimiento de la reforma al Código de Trabajo aprobada por la Asamblea Legislativa el 8 de febrero de 2023, con el objetivo de garantizar el reinstalo inmediato de las trabajadoras despedidas durante el embarazo o en el periodo posnatal a través de medidas cautelares o sentencias judiciales, ya sea de oficio o a solicitud de la persona afectada. En otras palabras, los jueces y juezas, al conocer del despido ilegal de una mujer embarazada o en el periodo posnatal, deberían ordenar su reinstalo (ORMUSA, 2024).

Las mujeres enfrentan brechas desfavorables en el empleo, las cuales se reflejan en desigual participación y acceso al empleo, concentración en puestos de trabajo y sectores subrepresentados con poca cualificación y feminizados, en los cuales los salarios son más bajos y hay menores oportunidades de formación y promoción profesional. De igual manera, persiste una brecha salarial negativa para las mujeres (ORMUSA, 2022). Por tanto, la protección de la trabajadora embarazada es fundamental para garantizar la igualdad de género en el ámbito laboral y asegurar un ambiente de trabajo saludable y seguro para todas las mujeres.

Conclusiones y recomendaciones

De la información proporcionada se concluye que la **discriminación laboral por embarazo**, parto o condiciones médicas relacionadas es una práctica ilegal que perjudica directamente a las mujeres trabajadoras, manifestándose en acciones como la negación de ascensos, reducciones salariales,

despidos y trato hostil. Este trato desfavorable se enmarca, además, en un contexto social más amplio donde la división sexual del trabajo, relega tradicionalmente a las mujeres al ámbito privado y las responsabilidades domésticas y de cuidado, vistas como tareas “naturales” realizadas por amor,

lo cual refuerza una visión que limita el desarrollo profesional y la igualdad de las mujeres en el espacio público.

Los datos presentados evidencian una preocupante y acelerada escalada en los incidentes laborales que amenazan la estabilidad de las trabajadoras amparadas por la garantía de maternidad. El aumento interanual del 41.27% en las denuncias (pasando de 63 solicitudes de despido injustificado en 2023 a 89 en 2024, más una denuncia específica por despido en garantía de maternidad en 2023) subraya la vulnerabilidad extrema de esta población, a pesar de estar legalmente protegida por el Código de Trabajo y el fuero de maternidad.

Este repunte no solo indica una falla sistémica o un incremento en las prácticas ilegales de discriminación contra las embarazadas, sino que también exige una evaluación urgente de las causas profundas—ya sean factores económicos, cambios en las políticas empresariales o una mayor concienciación y acceso a los mecanismos de denuncia—a fin de implementar medidas de protección y fiscalización más robustas y efectivas que aseguren el cumplimiento de la ley.

En consecuencia, es necesario reforzar los mecanismos de protección y fiscalización laboral

para fortalecer la fiscalización por parte de las autoridades laborales para detectar y sancionar la discriminación y el despido ilegal de trabajadoras embarazadas, dada la marcada aceleración en el volumen de denuncias. Esto debe complementarse con la simplificación de los mecanismos de denuncia y la provisión de asistencia legal gratuita y especializada a las trabajadoras afectadas por el incumplimiento del fuero de maternidad, asegurando así que la protección legal establecida en el Código de Trabajo se traduzca efectivamente en la estabilidad laboral.

Se deben promover e incentivar políticas de corresponsabilidad y equidad de género dentro de las empresas. Esto incluye la sensibilización activa a empleadores y personal directivo sobre la ilegalidad del trato desfavorable por embarazo y la necesidad de desvincular la maternidad de la penalización laboral.

Además, deben adoptarse medidas que contrarresten la visión tradicional de la división sexual del trabajo (donde el cuidado recae solo en la mujer), fomentando la participación paterna y masculina en las responsabilidades de cuidado para mitigar la presión y el sesgo de discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral.

Bibliografía

Brunet Icart, I. (2008). La perspectiva de género. *Barataria. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, (9), 15–36. <https://doi.org/10.20932/barataria.v0i9.178>

Pateman, C. (1995). *El contrato sexual*. *Anthropos*. https://perio.unlp.edu.ar/catedras/comyeduc2/wp-content/uploads/sites/197/2021/05/pateman_el_contrato_sexual_0.pdf

ORMUSA. (2022). Mujeres continúan enfrentando brechas desfavorables en el trabajo (Boletina No. 3, julio – septiembre). Observatorio Laboral de ORMUSA. <https://observatoriolaboral.ormusa.org/boletin-no-3-julio-septiembre-2022/>

ORMUSA. (2024). *Protección de las trabajadoras embarazadas es vital para la equidad en el empleo*

(Boletina No. 4, enero-marzo 2023). Observatorio Laboral de ORMUSA. <https://observatoriolaboral.ormusa.org/wp-content/uploads/2023/04/Observatorio-economico-laboral-No-1-Enero-marzo-2023.pdf>

Gobierno de México. (s. f.). *Conceptos básicos sobre género*. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA). <http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/cbEG>

Torres Ortega, I. C. (2024). *Violencia política hacia las mujeres en razón de género y argumentación jurídica*. https://www.researchgate.net/publication/383452667_Violencia_politica_hacia_las_mujeres_en_razon_de_genero_y_argumentacion_juridica

VIOLENCIA EN LOS CENTROS DE TRABAJO

ATENCIÓN AL
CLIENTE



PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS FRENTE A LA VIOLENCIA Y DESIGUALDAD

El presente análisis aborda los avances y desafíos estructurales del mercado laboral en El Salvador para alcanzar la igualdad real y sustantiva para las mujeres trabajadoras. En el país, persisten retos críticos como la alta informalidad laboral que alcanza el 70% de los empleos ubicándose entre los promedios más altos de la región (CEPAL, 2024); se suma la necesidad de condiciones laborales dignas y la equidad de género en centros de trabajo. Esta realidad, requiere diversas medidas y estrategias contundentes, multisectoriales y de cumplimiento inmediato para proteger a las trabajadoras frente a la violencia, discriminación y desigualdades.

División sexual del trabajo y desigualdades laborales de las mujeres

Las normas del sistema patriarcal destinan a las mujeres únicamente a realizar tareas relacionadas al entorno del hogar, disminuyendo sus oportunidades para desempeñarse en el trabajo público o de participación política; lo anterior, debido a las múltiples discriminaciones que enfrentan las mujeres en todo su ciclo de vida, debido a las relaciones desiguales de poder.

Para avanzar hacia la igualdad laboral, han sido cruciales los esfuerzos realizados por organizaciones de mujeres para generar normativa orientada a la eliminación de las prácticas que violentan y discriminan a las mujeres. En las últimas décadas, se ha continuado adecuando el marco jurídico salvadoreño a estándares internacionales de derechos humanos, con el objeto de promover el goce efectivo de los derechos humanos de las mujeres.

Actualmente, las mujeres registran grandes progresos en materia educativa y su incorporación al mercado de trabajo. Sin embargo, persisten desafíos en términos de cobertura educativa, condiciones laborales dignas, capacidad para generar ingresos suficientes para los hogares, equidad de género y respeto a sus derechos laborales (Gemma, 2013). En otras palabras, hay múltiples retos que limitan el acceso igualitario a oportunidades económicas y el respeto irrestricto a los derechos laborales de las mujeres, tal como

se demuestra en el estudio Empleo informal en América Latina: grupos más propensos (CEPAL 2024).

El mismo estudio analiza a 14 países de la región cómo la probabilidad de informalidad varía según características socioeconómicas de las personas ocupadas entre 2013 y 2022. De los resultados se desprende que:

- i) La educación afecta de manera significativa la probabilidad de que una persona trabaje en el sector informal, cuanto mayor es su nivel educativo, menos probable es que sea informal;
- ii) La ocupación informal suele ser mayor tanto en jóvenes como personas mayores, aunque por razones distintas;
- iii) La probabilidad de que una persona ocupada sea informal se incrementa si es mujer, especialmente, cuando existen dependientes en el hogar;
- iv) Una persona ocupada que vive en una zona urbana es menos propensa a ser informal que alguien que vive en zonas rurales, y
- v) Las personas migrantes son más propensas a ser informales que las nacionales.

Informalidad laboral tiene rostro de mujer

Otro componente crítico es la prevalencia de la informalidad laboral, que se traduce en la

exclusión de una parte sustancial de la fuerza de trabajo de los sistemas de seguridad social y la protección jurídica laboral. Según proyecciones de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2024), el 70% de empleos en El Salvador opera bajo la informalidad, lo que representa una de las tasas más elevadas de la región, solo superada por Bolivia, Honduras y Guatemala. Además, enumera las siguientes características en la participación laboral de las mujeres.

- **Mayor probabilidad de ser ocupadas informales** que los hombres, situación que se agudiza cuando existen personas dependientes en el hogar requiriendo cuidados. La representación femenina en la informalidad responde a la segregación ocupacional en sectores con alta informalidad como trabajo doméstico, comercio informal y servicios, caracterizados por menor regulación y protección social.
- **Doble carga laboral:** La conciliación entre trabajo remunerado y trabajo de cuidados no remunerado empuja a las mujeres hacia empleos informales que ofrecen flexibilidad, aunque sacrificando seguridad laboral y derechos fundamentales.
- **Discriminación estructural:** Las barreras en el mercado formal, incluyendo diferencias salariales y menores oportunidades de ascenso, fuerzan a las mujeres hacia la economía informal donde, aunque estas barreras son menos visibles, permanecen igualmente presentes.

De igual manera, persiste la brecha salarial de género. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que, a nivel global, las mujeres ganan aproximadamente 20% menos que los hombres por trabajo de igual valor. Esta brecha se explica mediante múltiples factores interconectados como:

- **La penalización por maternidad:** las madres trabajadoras enfrentan salarios sistemáticamente más bajos, disparidad que se intensifica con el número de hijos e hijas.

- **Subvaloración del trabajo femenino:** las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores infravalorados y mal remunerados, particularmente en trabajos de cuidado, educación, salud y servicios sociales.
- **Desigual distribución del trabajo de cuidados:** las mujeres realizan tres horas más diarias de trabajo de cuidados no remunerado que los hombres a escala global, incluyendo tareas domésticas y cuidado de niños y personas mayores.

Mercado laboral salvadoreño refleja y profundiza las desigualdades de género

De los datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (2023) respecto a la participación laboral de las mujeres se confirman las brechas de desigualdad:

- **Participación laboral desigual:** Mientras el 76.8% de los hombres en edad de trabajar acceden a empleo remunerado, solo 45.5% de las mujeres logra incorporarse al mercado laboral formal.
- **Brecha salarial creciente:** El salario promedio de las mujeres (\$358.39) es 25% inferior al de los hombres (\$448.04), con una diferencia que aumentó de \$59.98 en 2022 a \$89.65 en 2023.
- **Distribución desigual del trabajo no remunerado:** El 34.7% de las mujeres en edad de trabajar se dedica exclusivamente a labores domésticas y de cuidados no remunerados, frente a solo 1.4% de los hombres en situación similar.

En consecuencia, la discriminación laboral por razón de género genera consecuencias estructurales de la desigualdad que trascienden el ámbito individual y se proyectan sobre toda la estructura social, por ejemplo:

- **Feminización de la pobreza:** La combinación de menor participación laboral, brechas salariales e interrupciones en las trayectorias laborales debido al trabajo de cuidados conduce

a vulnerabilidad económica crónica que se perpetúa hasta la vejez.

- **Perpetuación de roles de género:** cuando las mujeres ganan menos que los hombres, resulta económicamente desventajoso para las familias redistribuir equitativamente el trabajo remunerado y no remunerado, reforzando así la división sexual del trabajo.
- **Déficit de protección social:** La sobrerrepresentación en el empleo informal excluye a las mujeres de beneficios fundamentales como licencias de maternidad remuneradas, acceso a pensiones y protección contra el desempleo.

Marco teórico sobre violencia laboral contra las mujeres

A raíz de la cultura patriarcal, las mujeres sufren violencia en cualquier ámbito, ya sea privado o público, pero se debe diferenciar la violencia hacia las mujeres en otros contextos de la violencia de género. Al analizarla desde la interseccionalidad, en muchos casos, está relacionada con múltiples factores.

La interseccionalidad es un concepto que analiza cómo las diferentes identidades sociales, como el género, la raza, la clase, la orientación sexual, etc., se entrelazan y se combinan para crear experiencias únicas de discriminación y opresión. No se trata de sumar identidades, sino de entender cómo interactúan y se potencian entre sí para generar desigualdades complejas (BID, 2022).

Violencia y acoso laboral por motivos de género, está referido a las prácticas culturales machistas basadas en roles, comportamientos, actividades y atributos creados por la sociedad, y que se consideran adecuados para hombres y mujeres.

Para conceptualizar la violencia hacia las mujeres por razón de su sexo es útil la definición del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, ratificado por El Salvador, el 7 de junio de 2022. Este refiere que:

a) **La expresión «violencia y acoso en el mundo del trabajo»** designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de

amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) **la expresión violencia y acoso por razón de género**, designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

La violencia y acoso en el mundo del trabajo son prácticas negativas en el área laboral que afecta a hombres y mujeres, en cambio la violencia laboral por motivos de género, va dirigida a las mujeres en razón de su sexo, por ejemplo, el maltrato y discriminación en razón de su estado de embarazo, situaciones que implican solamente a las mujeres y no a los hombres, por la condición biológica de las primeras.

La definición de **violencia hacia las mujeres** se relaciona con el artículo art. 8 letra b) LEIV que describe el **acoso en el ámbito laboral como:** la acción de hostilidad física o psicológica que de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de serlo en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores.

En este sentido, la violencia laboral hacia las mujeres por motivos de sexo se vincula también con la misoginia del agresor, actitudes que se manifiestan a través de conductas de odio, implícitas o explícitas, contra todo lo relacionado con lo femenino, como rechazo, aversión y desprecio hacia las mujeres. (art. 8 d. LEIV). Estas conductas también pueden darse en el ámbito laboral como en el privado, ya que los agresores misóginos están en todas partes, y los mensajes de discriminación también están presentes en virtud del sexismo social que naturaliza la subordinación de las mujeres en la sociedad (art. 9 letra g, definición de violencia simbólica).

Para comprender de mejor manera la violencia laboral en contextos de desigualdad de género es útil el término de sexismo.

a. Sexismo laboral: se refiere a cualquier forma de discriminación, prejuicio o trato injusto basado en el género o sexo de una persona, que puede manifestarse en diversas formas, desde la desigualdad salarial y de oportunidades hasta microagresiones y entornos laborales hostiles. La LEIV en el art. 8 letra J, describe el sexismo como toda discriminación que se fundamenta en la diferencia sexual que afecta toda relación entre seres humanos y abarca todas las dimensiones cotidianas de la vida privada o pública que define sentimientos, actitudes y acciones.

b. El sexismo en el ámbito laboral puede ir disfrazado de un supuesto proteccionismo hacia las mujeres, llamado teoría del sexismo ambivalente (sexismo benevolente y hostil) formulada por Glick y Fiske (1996). Conceptualmente puede ser calificada como "sexista" toda evaluación (positiva o negativa) que se haga de una persona en las dimensiones cognitiva, afectiva y conductual, tomando como base la categoría sexual biológica a la que pertenece esa persona (hombre o mujer).

Las actitudes ambivalentes se presentan cuando una persona mantiene simultáneamente dos evaluaciones de signo opuesto hacia el mismo objeto de actitud. En el caso del sexismo, la ambivalencia consistiría en que se presentan subjetivamente en el individuo actitudes simultáneas de signo negativo (hostilidad) y de signo positivo (benevolencia) hacia el mismo objeto de actitud, que en este caso son las mujeres como grupo (Glick y Fiske, 1996). De ahí que, de acuerdo con esta teoría, se postulen dos tipos de sexismo: el sexismo hostil y el sexismo benevolente.

c. Sexismo benevolente se caracteriza por actitudes aparentemente positivas hacia las mujeres como la admiración o protección, pero que en realidad refuerzan los estereotipos de género tradicionales y la subordinación femenina. Aunque puede parecer una forma

de "sexismo amable", en realidad perpetúa la desigualdad y limita las oportunidades de las mujeres (Luna-Bernal y Laca-Arocena, 2017).

El sexismo benevolente es un conjunto de actitudes hacia las mujeres que refuerzan los estereotipos y roles tradicionales de género, pero que se presentan subjetivamente en el individuo sexista con un tono afectivo positivo que suscita en él conductas típicamente caracterizadas como prosociales hacia las mujeres -por ejemplo, de ayuda o de búsqueda de intimidad con ellas, por ejemplo, la autorrevelación. Según Ferragut y Tallo (2013), el sexismo benevolente se refiere a la creencia de que las mujeres son un grupo que necesita protección debido a su debilidad.

d. De acuerdo con Glick y Fiske (1996), el sexismo hostil se define como un conjunto de actitudes de prejuicio y conductas discriminatorias hacia las mujeres basadas todas ellas en la creencia de la supuesta inferioridad de las mujeres como grupo que coincide con el sexismo en el sentido tradicional.

e. El sexismo también se vincula con las relaciones de poder entre hombres y mujeres, para el caso, el artículo 7 LEIV, presume que los tipos y modalidades de violencia hacia las mujeres, tienen como origen la relación desigual de poder o de confianza; en la cual, las mujeres se encuentran en posición de desventaja respecto de los hombres, consistiendo en: a) **Relaciones de poder:** caracterizadas por la asimetría, el dominio y el control de una o varias personas sobre otra u otras. b) **Relaciones de confianza:** se basan en los supuestos de lealtad, credibilidad, honestidad y seguridad que se establecen entre dos o más personas. La desigualdad en las relaciones de poder o confianza pueden subsistir, aun cuando haya finalizado el vínculo que las originó, independientemente del ámbito llevado a cabo.

Para contribuir a la discusión sobre la violencia de género en un marco de relaciones de poder sexistas o en contextos de violencia por razón de sexo, Bernal y Arocena (2017), citando a Glick y Fiske (1996, 1997), añaden las siguientes consideraciones:

- Los fundamentos de la ambivalencia hacia las mujeres se encuentran en condiciones biológicas y sociales comunes a todas las culturas donde, por una parte, los hombres poseen el poder estructural, relativo al hecho de que poseen el control de las instituciones económicas, legales y políticas de la sociedad. Y por otra, las mujeres gozan de poder diádico (interacción e influencia mutua entre dos personas), referido al procedente de la dependencia en las relaciones entre dos personas.
- Si el sexismo fuera solamente hostil, dicho trato solo crearía resentimiento por parte de las mujeres; por ello, dado que los hombres no solo dominan, sino que también dependen de las mujeres, necesitan debilitar su resistencia ofreciéndoles recompensas en forma de protección, idealización y afecto. Mientras que el poder estructural de los hombres sobre las mujeres favorece el sexismo hostil, el poder diádico de éstas favorece el sexismo benevolente”.
- El sexismo hostil se aplica como un castigo a las mujeres no tradicionales (por ejemplo, mujeres profesionales y feministas) porque no se sujetan a los roles de género tradicionales y por alterar con ello las relaciones de poder entre hombres y mujeres; por su parte, el sexismo benevolente se utiliza como una recompensa para las mujeres que cumplen con los roles tradicionales. Así, ambos tipos de sexismo se complementan actuando “como un sistema articulado de recompensas y castigos con la finalidad de que las mujeres sepan cuál es su posición en la sociedad. Ambas tendrían un fin común: “mantener un estatus quo tradicional de género” (Bernal y Arocena, 2017).

Fundamentos normativos

Respecto a los **instrumentos internacionales** se citan los informes de seguimiento en virtud de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); además de la Convención

Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), tratado que condena toda forma de violencia contra las mujeres, reconociendo su derecho a una vida libre de violencia en el ámbito laboral.

En relación a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), El Salvador ratificó el Convenio sobre la protección de la maternidad (2000), el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso (2019).

A nivel regional, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) establece que el principio de igualdad y no discriminación (art. 1 de la CADH) es inherente a la dignidad humana. En consecuencia, es incompatible cualquier práctica que otorgue privilegios a un grupo por considerarlo superior, o que discrimine a otro por considerarlo inferior, negándole el goce de derechos. En el cumplimiento de sus obligaciones, los Estados deben abstenerse de crear situaciones discriminatorias (obligación negativa) y, deben adoptar medidas positivas para erradicar las formas de discriminación existentes en la sociedad (CIDH, 2020).

La Corte IDH (2022) señaló que “no toda distinción de trato puede considerarse ofensiva, por sí misma”, sino solo aquella distinción que “carece de justificación objetiva y razonable”¹. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) define la discriminación en el empleo como un amplio espectro de violaciones que permean todas las etapas del ciclo laboral, que tienen un grave impacto en la trayectoria profesional de los individuos. Por tanto, se debe evitar la implementación de medidas que agraven la discriminación y el trato desigual, especialmente en perjuicio de personas y grupos en situación de desventaja y marginación.²

En síntesis, los Estados tienen doble obligación: abstenerse de actos discriminatorios y adoptar medidas positivas para erradicar la discriminación

1. Corte IDH. Condición Jurídica y Derechos Humanos del Niño. Opinión Consultiva OC-17/02 del 28 de agosto de 2002. Serie A No. 17, párr. 46.

2. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General No. 18, 6 de febrero de 2006, párr. 31.

existente. De forma complementaria, el Comité DESC enfatiza que la discriminación en el empleo abarca todas las fases del ciclo laboral y subraya la obligación de evitar medidas que agraven el trato desigual hacia grupos desfavorecidos en los sectores público y privado.

Medidas específicas de protección en el ámbito laboral

A nivel nacional, destacan la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación (LIE, 2011), y la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV, 2012).

Sobre el acceso a la justicia y protección efectiva, El Salvador ha establecido una jurisdicción especializada con la creación de Tribunales y una Cámara especializados para una vida libre de violencia y discriminación para las mujeres. El objetivo estratégico de estas instancias es dinamizar la investigación judicial y el procesamiento penal de las estructuras delictivas que impactan de manera diferenciada a las mujeres.

Adicionalmente, la **Fiscalía General de la República (FGR)** aprobó el “Protocolo de actuación para la investigación de delitos agravados por motivos de odio a la identidad y expresión de género o la orientación sexual” (2020), con el fin de garantizar la debida diligencia en la persecución penal. Por su parte, la **Procuraduría General de la República (PGR)** Institucionalizó la “Política de Inclusión y Acceso a la Justicia dirigida a población en Situación de Vulnerabilidad” (2022), orientada a asegurar un acceso equitativo a los servicios de defensa y representación legal.

En síntesis, la protección efectiva de las mujeres trabajadoras exige una acción estatal contundente y multisectorial que trascienda el marco normativo internacional. La erradicación de la violencia y discriminación por razón de género en el empleo constituye una obligación de cumplimiento inmediato que demanda la movilización integral de los recursos institucionales. Para honrar el deber de debida diligencia, los Estados deben implementar políticas públicas transformadoras, asignar recursos suficientes y establecer mecanismos de justicia especializados que aseguren la

protección, la reparación integral y las garantías de no repetición. Únicamente a través de medidas enérgicas y sostenidas será viable transitar de la igualdad formal hacia la consecución de la igualdad real y sustantiva en todos los espacios laborales. En otras palabras, la **protección efectiva de los derechos laborales de las mujeres** exige trascender aproximaciones fragmentarias y abordar **transformaciones estructurales**.

Asimismo, la **erradicación de la discriminación sexista** en el mundo del trabajo implica necesariamente:

- i) **Redistribuir el trabajo de cuidados** mediante políticas públicas que alivien la carga desproporcionada que recae sobre las mujeres.
- ii) **Confrontar la segregación ocupacional** mediante la revalorización de los sectores feminizados y el fomento de la diversificación profesional.
- iii) **Garantizar la igualdad remunerativa** mediante mecanismos efectivos de transparencia, fiscalización y sanción.
- iv) **Promover la formalización laboral** con enfoque de género, reconociendo las particularidades de las trayectorias laborales femeninas.
- v) La **igualdad de género en el ámbito laboral** no es solo un imperativo de derechos humanos y justicia social, sino también una **condición necesaria** para el desarrollo sostenible y la democracia sustantiva. Lograrlo exige **voluntad política, asignación de recursos suficientes y la participación activa** de todos los actores sociales en la construcción de un mercado de trabajo verdaderamente inclusivo y libre de discriminación.

Abordaje de la violencia laboral y sexual en la práctica laboral judicial

Sobre la violencia laboral y sexual desde la jurisprudencia de la Sala de lo Penal, Sala de lo Civil y otros tribunales, el Órgano Judicial ha descrito sobre el riesgo laboral y el lenguaje sexista como un delito de expresiones de violencia contra las mujeres en el siguiente sentido:

Incidente de apelación con referencia APEL-123-2018 “(...) el mobbing constituye una situación de riesgo para la salud del trabajador y la trabajadora, el acoso laboral podría configurar un incumplimiento a la normativa que exige al empleador la protección eficaz de sus dependientes. (...) se entenderá por acoso laboral, toda acción u omisión grave y reiterada del empleador, o de uno o más trabajadores, ejercidas en contra de un trabajador en el lugar de trabajo común, y que implique alguna forma de violencia o coacción psicológica, teniendo como objetivo o resultado provocar un menoscabo personal o material en el afectado, o bien poner en riesgo su situación laboral. (...)”.³

En la sentencia de casación con referencia número 121C2018. La Sala de lo Penal hizo una clara vinculación entre el **lenguaje sexista como delito de expresiones de violencia contra las mujeres**, y como afecta a las mujeres en el ámbito laboral.

En síntesis, señaló que en cuanto al contenido de las expresiones verbales, la Sala de lo Penal apreció que poseen una clara denotación sexista, pues los apelativos con los que el imputado GB violentó psicológicamente a la víctima (mujer vieja, puta, estúpida, idiota, loca y que no sirve para nada) son expresiones que objetivamente en el contexto lingüístico de nuestro país, su significado está asociado a formas idiomáticas para ofender y denigrar a las mujeres en forma particular, es decir con criterio diferenciador por sexo y género, que son resabio de una cosmovisión patriarcal y machista de la sociedad, excluyente de la mujer en la participación civil y política. El art. 8 literal d) de la LEIV define la misoginia como: “Son las conductas odio, implícitas o explícitas, contra todo lo relacionado con lo femenino tales como rechazo, aversión y desprecio contra las mujeres”.

En el presente caso se interpreta el carácter misógino de las expresiones verbales manifestadas por el acusado xx, por cuanto las frases: mujer puta, mujer vieja en el contexto social salvadoreño, constituyen objetivamente formas idiomáticas que

reflejan un sentido de desprecio contra las mujeres, y ellas son utilizadas inequívocamente para denigrar a la persona destinataria del impropio, por el estigma y desvalorización social que la cultura machista atribuye a esas expresiones.

Con relación a las frases “estúpida, idiota, loca y que no sirve para nada”, en el contexto específico del ente colegiado municipal en el que la acusada desempeña su cargo de elección popular, no pueden ser interpretadas como meras injurias neutrales sin relevancia de género, sino todo lo contrario, son portadoras de patrones culturales que enarbolan la supremacía de la masculinidad para el cumplimiento de ciertas tareas sociales, a la vez que discriminan y desacreditan prejuiciosamente las competencias de las mujeres para el desempeño de cargos técnicos y políticos en las esferas pública y privada de la sociedad, paradigmas, que por afectar la dignidad humana y contrariar los valores propios del Estado Constitucional y Democrático de Derecho (verbigracia art. 3 inc.1° CN) caen dentro de la prohibición penal de los literales c y d) art. 55 LEIV.

En la sentencia definitiva Ref. 13-2019(01),2019, la práctica definió que debía entenderse por estereotipos de género al señalar que:

Resultaba evidente mencionar que si una persona sin distinción de sexo o género, al no sentirse cómoda con las actuaciones del otro, puede perfectamente tener la posibilidad de abandonar la relación y no pretender inmiscuirse en las formas de comportarse y pensar de una sobre la otra, para que se adecúe al estándar o estereotipo de uno o de otro sexo; siendo que en este caso quedó evidenciado por el procesado B..., mediante su declaración indagatoria, al indicar que: siempre esperó “que K. cambiara”, para adecuarse a la idea preconcebida y estereotipada de una mujer fiel, abnegada, buenas madre, que solo ellas deben dar el ejemplo por su vestimenta y la vida social y sexual que experimentan, por lo cual, al no obtenerlo por la vía pacífica buscó el sometimiento de esta y al no conseguir sus expectativas decidió segarle la vida”.⁴

En cuanto a las relaciones desiguales de poder, la Sala de lo Penal en la sentencia de casación,

3. INC-APEL-123-2018 CAMARA PRIMERA DE LO LABORAL: San Salvador, a las diez horas del día diecisiete de abril de dos mil dieciocho. <https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/D/1/2010-2019/2018/04/D6392.PDF>

4. CSJ (2021) compilación y análisis de criterios jurisprudenciales sobre una vida libre de violencia para mujeres y niñas. El Salvador.

con número de referencia 379C2019, 2019 dijo que: La noción que inspiró la regulación del Acoso Sexual fue reprimir los comportamientos indeseados de connotación sexual, especialmente aquellos realizados en el marco del desequilibrio de poder entre los hombres y mujeres: “La idea originaría que domina en los distintos pronunciamientos jurisprudenciales y doctrinales americanos, es que el acoso sexual está relacionado con el poder, es manifestación de una relación de poder y se encuentra íntimamente relacionado con la situación desventajosa y de inferioridad de las mujeres.

Relaciones de poder y acoso sexual

En palabras de Catharine MacKinnon, citada por Pachés, 2007, el acoso sexual es un mecanismo de opresión patriarcal, que usa el poder para sexualizar la subordinación. La frase anterior es una definición fundacional del acoso sexual laboral, que destaca dos elementos clave:

1. **La dinámica de poder desigual.** El acoso sexual no ocurre en un vacío, sino en situaciones donde hay asimetrías de poder (e.g., jefe-subordinada, docente-estudiante, médico-paciente). Estas relaciones crean un contexto donde la víctima no puede rechazar las demandas sexuales sin riesgo de represalias (despido, malas evaluaciones, difamación). Y, el agresor usa su posición para normalizar la coerción, presentándola como “un favor” o “un juego”. Ejemplo: Un supervisor que condiciona un ascenso a encuentros sexuales está ejerciendo poder económico y jerárquico.
2. **Imposición indeseada,** MacKinnon desmonta el mito de que el acoso es “un malentendido” o “un halago”: No requiere fuerza física: Basta con que la conducta sea no deseada (miradas lascivas, comentarios, promesas de beneficios a cambio de sexo). El consentimiento no es libre: En relaciones desiguales, el “sí” puede ser forzado por la necesidad de mantener el empleo o evitar perjuicios. Además, está la brecha crítica: porque muchas víctimas siguen sin denunciar por miedo a no ser creídas (estereotipos como

“ella lo provocó”); y la falta de pruebas (el acoso suele ocurrir en privado).

El **Código Penal de El Salvador** en el art. 165 define el **acoso sexual** como: “Todo comportamiento físico, verbal o no verbal de naturaleza sexual no deseado por la persona que lo recibe, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, crear un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que condicione un derecho o prestación laboral, educativa o de cualquier índole a la aceptación de dicha conducta”.

La anterior definición refiere las siguientes conductas incluidas: físicas: toques no consentidos, besos forzados, cercanía corporal invasiva. Verbales: comentarios sexuales, proposiciones indecentes, piropos obscenos. No verbales: gestos, miradas lascivas, exhibición de material pornográfico o envío de mensajes sexuales (ej.: por redes sociales).

Referentes a los contextos aplicables: incluye Laboral: Jefaturas que exigen favores sexuales a cambio de ascensos o no despedir; ámbito educativo: docentes que condicionan notas a relaciones sexuales; espacios públicos: acoso callejero reiterado.

La pena se incrementa o se agrava en las siguientes situaciones, conforme lo establece el art. 165-A del Código Penal: Si el acosador tiene una posición de autoridad (jefatura, docente, funcionariado público). Cuando la víctima es menor de edad o persona en situación de vulnerabilidad. La penalización será de: Prisión de **1 a 3 años** (pena aumentada si hay agravantes).

Sin embargo, existen brechas en la vida diaria de las mujeres porque a pesar de la claridad legal, muchas víctimas no denuncian por miedo a represalias (especialmente en empleos informales), falta de pruebas (porque este delito de acoso suele ocurrir sin testigos); estereotipos machistas que normalizan estas conductas. Ejemplo: Si un supervisor exige citas románticas a una empleada bajo amenaza de despido, esto configura acoso sexual penalizable. Para ello, es preciso capacitar a judicaturas y fiscales, en perspectiva de género,

protocolos rápidos en empresas e instituciones públicas, campañas educativas para desnaturalizar el acoso. Este delito no solo viola derechos, sino que refuerza desigualdades. La ley existe, pero su efectividad depende de su aplicación real.

Estadísticas globales revelan que más del 50% de las personas son mujeres y población LGBTQ+ quienes han sufrido acoso sexual al menos una vez en su vida, una cifra que refleja la alarmante normalización de esta violencia. Respecto a las áreas de mayor acoso se reflejan que los entornos laborales: 1 de cada 3 mujeres reporta acoso en el

trabajo (OIT, 2021); espacios públicos: 85% de las mujeres en Latinoamérica ha vivido acoso callejero (ONU Mujeres, 2022). Una de las principales causas estructurales es la cultura machista que cosifica los cuerpos y naturaliza el acoso como “piropo” o “halago”; seguido de la impunidad ya que solo el 10% de casos se denuncia, por miedo a revictimización o desconfianza en los sistemas judiciales. Lo anterior tiene un impacto negativo en la vida de las mujeres, principalmente en su salud mental al generarles ansiedad, depresión y autoestima dañada; así como exclusión: abandono de estudios o trabajos para evitar agresores.

Conclusiones

La división sexual del trabajo tiene incidencia directa en la autonomía económica de las mujeres, ya que limita sus opciones de generar ingresos y su acceso y control de los recursos necesarios; asimismo, limita gravemente el ejercicio de los derechos laborales y humanos de las mujeres, por tanto, se debe trabajar por erradicar toda forma de violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral para que haya una igualdad real en todos los ámbitos de su vida.

Independientemente del tipo de sexismo, ya sea benevolente u hostil, los dos afectan el desarrollo de la sociedad y por ende a las mujeres, porque las mantienen en lugares de inferioridad en virtud del género, limitando sus oportunidades a nivel laboral. Por una parte, pueden ser vulneradas y hostigadas al ocupar puestos de poder, y, por otra parte, las coloca en posiciones de desventaja o en puestos inferiores al considerarlas más débiles y sujetas de protección, en comparación de los hombres.

El respeto y garantía del derecho al trabajo de las mujeres libre de toda discriminación y en condiciones de igualdad, es fundamental para erradicar la pobreza, fomentar el empoderamiento y la autonomía de las mujeres en otras áreas de la vida, porque si las mujeres tienen autonomía económica es más probable que cuenten con las

herramientas para superar la violencia en el ámbito de pareja.

Las limitaciones en el ejercicio del derecho al trabajo de las mujeres tienen importantes repercusiones en el ejercicio de todos sus derechos humanos, incluyendo sus derechos económicos, sociales y culturales en general. Por tanto, los Estados deben de abstenerse de discriminar o tolerar toda forma de discriminación en el ámbito laboral, y también debe crear las condiciones que faciliten la inserción y permanencia de las mujeres en ese ámbito del trabajo.

Respecto al acoso sexual en espacios públicos y comunitarios es una manifestación violenta del machismo estructural, que afecta mayoritariamente a mujeres, niñas y personas LGBTQ+, limitando su derecho a transitar libremente y a participar plenamente en la vida social. Las cifras evidencian su alta prevalencia y la urgencia de abordarlo no solo como un delito, sino como un problema cultural arraigado que requiere intervención multisectorial. La impunidad y la normalización de estas conductas perpetúan la desigualdad de género y la vulnerabilidad de las víctimas.

También, el acoso sexual en el ámbito laboral es una grave violación a los derechos humanos que

perpetúa la desigualdad de género, socava la dignidad de las víctimas y crea entornos laborales hostiles. A pesar de los avances legales —como su tipificación en el Código Penal y convenios internacionales (ej.: Convenio 190 de la OIT)—, persisten obstáculos como la cultura de silencio,

la impunidad y la falta de protocolos efectivos. Este problema no solo afecta el bienestar emocional y profesional de las víctimas, sino que también limita el desarrollo económico y social al excluir talento femenino.

Recomendaciones

- **Es crucial implementar protocolos obligatorios y accesibles:** Todas las empresas e instituciones, sin importar su tamaño, deben contar con **protocolos claros** para denunciar el acoso sexual. Estos protocolos deben comprender canales confidenciales y seguros (ej.: comités de ética externos); investigaciones rápidas con enfoque de género, sanciones ejemplares para los agresores (despidos, inhabilitaciones).
- **Fortalecer la sensibilización y capacitación continua en todos los niveles jerárquicos empresariales e institucionales** (desde gerencias hasta personal temporal) sobre qué constituye acoso sexual, cómo actuar como testigo o aliado; además de impulsar campañas internas para romper estereotipos machistas y fomentar cultura de respeto.
- **Fortalecer marcos legales y su aplicación, por ejemplo,** tipificar explícitamente el acoso como delito en los códigos penales; capacitar a policías, fiscales y judicaturas en perspectiva de género para evitar la revictimización y garantizar acceso a justicia laboral.
- Implementar campañas de sensibilización para transformar las normas sociales que toleran y justifican la violencia contra las mujeres, involucrando a hombres como aliados en el cambio. Transformar centros de trabajo en espacios seguros exige el compromiso del Estado, la ciudadanía y el sector privado.

Referencias bibliográficas

Asamblea General de las Naciones Unidas (2025) Informe nacional presentado en virtud de las resoluciones 5/1 y 16/21 del Consejo de Derechos Humanos -El Salvador. Consejo de Derechos Humanos, Grupo de Trabajo sobre el Examen Periódico Universal, 48 período de sesiones. Ginebra, 20 al 31 de enero de 2025.

Asamblea General de las Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de los Derechos humanos.

Asamblea General de las Naciones Unidas (2025) Informe nacional presentado en virtud de las resoluciones 5/1 y 16/21 del Consejo de Derechos Humanos -El Salvador. Consejo de Derechos

Humanos, Grupo de Trabajo sobre el Examen Periódico Universal, 48 período de sesiones. Ginebra, 20 al 31 de enero de 2025.

Comité CEDAW, Recomendación general No. 19, párr. 9; Recomendación general No. 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 16/diciembre/2010, párr. 5 y 6.

CIDH (2020). Compendio Derechos Laborales y Sindicales. Estándares interamericanos. pág. 50. 30 de octubre de 2020. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/derechoslaborales-sindicales-es.pdf>

- Corte IDH. Condición Jurídica y Derechos Humanos del Niño. Opinión Consultiva OC-17/02 del 28 de agosto de 2002. Serie A No. 17, párr. 46.
- CIDH (2020). Compendio Derechos Laborales y Sindicales. Estándares interamericanos. pág. 50. 30 de octubre de 2020. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/derechoslaboralesy-sindicales-es.pdf>
- CSJ (2021) compilación y análisis de criterios jurisprudenciales sobre una vida libre de violencia para mujeres y niñas. El Salvador.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General No, 18, 6 de febrero de 2006, párr. 31.
- Pachés, F., “El acoso sexual y acoso por razón de sexo desde la perspectiva del Derecho Internacional y Derecho Comunitario europeo”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, Nº 67, 2007, P 91).
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512. doi:10.1037/0022-3514.70.3.491.
- Ferragut, M., Blanca, M. J., & Ortiz-Tallo, M. (2013). Psychological values as protective factors against sexist attitudes in preadolescents. *Psicothema*, 25(1), 38-42. doi:10.7334/psicothema2012.85.
- OIT. International Labour Organization. (2022). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2022. OIT.
- OIT (2025) Panorama Laboral 2024 de América Latina y el Caribe. 1ª edición 2025. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/OIT-PANORAMA-LABORAL-2024.pdf>
- OIT. Guía interactiva del Convenio 190. <https://c190guide.ilo.org/es/ratificar-c190-capitulos/capitulo-3/>
- ONU (1999) Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada por resolución A/54/4 de 6 de octubre de 1999. (ONU 1999)
- OEA (1994) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, adoptada el 9 de junio de 1994. (OEA 1994)
- R. Pineda y otros (2024). Empleo informal en América Latina: grupos más propensos. Serie Macroeconomía del Desarrollo, No. 219 (LC/TS.2024/115). Santiago, CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/81103-empleo-informal-america-latina-grupos-mas-propensos>.
- Arocena, F. (2017) Sexismo ambivalente y estilos de manejo de conflictos en estudiantes de bachillerato. RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ vol.8 no.15 Guadalajara jul./dic. 2017 <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.296>
- Sentencia de apelación con referencia APEL 123-2018 CAMARA PRIMERA DE LO LABORAL: San Salvador, diecisiete de abril de dos mil dieciocho. <https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/D/1/2010-2019/2018/04/D6392.PDF>
- Sobrino, Gemma (2013). La protección laboral de la violencia de género: déficits y ventajas. Pág. 13. Madrid. Tirant lo Blanch.
- Shrader, 2000, “Methodologies to measure the gender dimensions of crime and violence”, World Bank Group (<http://www.worldbank.org>).



www.ormusa.org
Correo: ormusa@ormusa.org



www.facebook.com/ormusa.org



ORMUSA ONG



@ORMUSA_ONG



[ormusa.org](https://www.instagram.com/ormusa.org)



www.observatoriodeviolencia.ormusa.org



www.observatoriolaboral.ormusa.org



www.observadsdr.org



www.observatoriodeseguridadciudadanadelasmujeres.org



www.observatoriodelosderechosdelaninezylaadolescencia.org



www.observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org



www.nuestramirada.lgbt



<https://observatorioseguridadhumanalapaz.org/>



<https://observatoriogeneroyjusticiaambiental.org>



<https://observatoriociudadarce.org/>