



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR

**MEMORIA SIMPLIFICADA 2021 CON SOLICITUD DIRECTA DE LA
COMISIÓN DE EXPERTOS EN LA APLICACIÓN DE CONVENIOS Y
RECOMENDACIONES (CEACR/2019) DEL CONVENIO NÚMERO 122,
SOBRE LA POLÍTICA DEL EMPLEO, 1964.**

SEPTIEMBRE, 2021

Tabla de contenido

| | |
|---|----|
| <i>MEMORIA SIMPLIFICADA</i> | 4 |
| <i>Lista de leyes y reglamentos</i> | 4 |
| <i>Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2019, Publicación: 109ª reunión CIT (2021) Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) - El Salvador (Ratificación: 1995)</i> | 5 |
| <i>Capítulo 1. Comentarios gubernamentales</i> | 5 |
| 1.1. Política Nacional de Empleo Decente | 6 |
| 1.2. Consejo Superior del Trabajo | 6 |
| 1.3. Encuentros para el Empleo..... | 9 |
| 1.4. Plan estratégico Institucional 2020-2024..... | 10 |
| 1.5. Servicio Público de Empleo | 12 |
| <i>Capítulo 2. Artículos 1 y 3 del Convenio. Política Nacional de Empleo Decente</i> | 12 |
| 2.1. Sistema Nacional de Empleo..... | 13 |
| 2.2. Estrategia Nacional de Generación de Empleo Decente..... | 15 |
| <i>Capítulo 3. Artículo 2. Tendencias del Empleo</i> | 19 |
| 3.1. Dinámica del Mercado Laboral..... | 19 |
| 3.2. Servicio de Intermediación Laboral para personas trabajadoras migrantes..... | 24 |
| <i>Capítulo 4. Impactos de los Acuerdos Comerciales</i> | 26 |
| 4.1. Contribución a la creación de empleo duradero y de calidad de los sectores productivos orientados hacia la exportación..... | 26 |
| <i>Capítulo 5. Sobre Educación y Formación Profesional</i> | 28 |
| 5.1. Medidas para promover la Empleabilidad de Población en Condiciones de Vulnerabilidad..... | 28 |
| 5.2. Certificación de competencias..... | 31 |
| 5.3. Desarrollo de los procesos de orientación..... | 32 |
| 5.4. Formación en emprendedurismo | 33 |
| 5.5. Mejora de condiciones en el desarrollo de prácticas | 33 |
| 5.6. Unidad para la Equidad entre los Géneros del Ministerio de Trabajo y Previsión Social | 34 |
| <i>Capítulo 6. Jóvenes</i> | 35 |
| 6.1. Instituto Nacional de la Juventud (INJUVE) | 36 |
| 6.2. Programa JóvenES con Todo..... | 37 |
| 6.3. Estadísticas de Empleo Juvenil..... | 40 |
| 6.4. Ley de Incentivos para la Creación del Primer Empleo de las Personas Jóvenes en el Sector Privado..... | 41 |
| 6.5. Contratos de Aprendizaje con ACNUR | 41 |
| 6.6. Unidad de Empleo Juvenil..... | 52 |
| <i>Capítulo 7. Mujeres</i> | 53 |
| 7.1. Participación de la fuerza de trabajo de las Mujeres | 53 |

| | |
|--|-----------|
| 7.2. Incremento en la Brecha Salarial entre hombres y mujeres..... | 54 |
| 7.3. Ocupación de hombres y mujeres en el trabajo | 55 |
| 7.4. Elaboración de Reglamentos Internos de Trabajo para los principios de igualdad y no discriminación en los instructivos de trabajo de las empresas | 56 |
| 7.5. Programa de Certificación Sellos de Igualdad de Género en el Ámbito Laboral | 57 |
| 7.6. Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer | 59 |
| 7.7. Participación de las mujeres en la economía..... | 61 |
| <i>Capítulo 8. Personas con Discapacidad</i> | <i>62</i> |
| 8.1. Consejo Nacional para la Inclusión de las Personas con Discapacidad | 63 |
| 8.2. Participación laboral por sexo de las Personas con Discapacidad y sin Discapacidad | 65 |
| <i>Capítulo 9. Micro y Pequeñas Empresas</i> | <i>68</i> |
| 9.1. Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa..... | 68 |
| 9.2. Ley Especial de Trabajadores por Cuenta Propia..... | 69 |
| <i>DESTINATARIOS DE COPIA DE LAS MEMORIAS.....</i> | <i>70</i> |

MEMORIA SIMPLIFICADA

Memoria correspondiente al año 2021, presentada por el Gobierno de El Salvador, de conformidad con las disposiciones del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, relativa al: **CONVENIO NÚMERO 122 DE LA OIT SOBRE LA POLÍTICA DEL EMPLEO, 1964.-**

(Ratificación registrada el 15 de junio de 1995)

Lista de leyes y reglamentos

- I. Para dar efectividad a las disposiciones del Convenio, El Salvador cuenta con un régimen jurídico que aplica las disposiciones del mencionado Convenio y que a continuación se detallan:
 - **Constitución de la República.**
15 de diciembre de 1983 Diario Oficial: 234, Tomo: 281 Publicación Diario Oficial de fecha 16 de diciembre de 1983.
 - **Código de Trabajo.**
Decreto Legislativo N°15 del 23 de junio de 1972, Tomo: N°236 Diario Oficial: N°142 Publicación Diario Oficial: de fecha 31 de julio de 1972.
Últimas Reformas:(22) Decreto Legislativo N° 407 de fecha 29 de agosto de 2019, publicado en el Diario Oficial N° 176, Tomo 424 de fecha 20 de septiembre de 2019.
 - **Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.**
Decreto Legislativo N°682 del 11 de abril de 1996, publicado en el Diario Oficial N°81, Tomo N°231 del 03 de mayo de 1996. (Entró en vigor el 8 de mayo de 1996). Diario Oficial: N°81, Tomo: N°331, publicación Diario Oficial de fecha 03 de mayo de 1996.
 - **Ley de Formación Profesional**
Decreto Legislativo N°554, del 2 de junio de 1993, publicado en el Diario Oficial N°143, Tomo N°320 del 29 de julio de 1993.
 - **Reglamento de la Ley de Formación Profesional.**
Decreto Legislativo N°43, de fecha 9 de abril de 1999.
 - **Ley de Servicio Civil.**
Decreto Legislativo N°507 del 24 de noviembre de 1961, publicado en el Diario Oficial N°239, Tomo N°193 del 27 de diciembre de 1961.
Última Reforma: Decreto Legislativo N°364 de fecha 27 de junio de 2019, publicado en el Diario Oficial N°137, Tomo N°424 de fecha 23 de julio de 2019.

- **Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad**
Decreto Legislativo N°672, del 03 de septiembre de 2020, publicado en el Diario Oficial N°178, Tomo N°428 del 03 de septiembre de 2020.
- **Ley de Incentivo para la Creación del Primer Empleo de las Personas Jóvenes en el Sector Privado.**
Decreto Legislativo N°57 del 12 de julio de 2012, publicado en el Diario Oficial N°152, Tomo N°396 del 20 de agosto de 2012.
- **Ley de Protección al Empleo Salvadoreño**
Decreto Legislativo N°641 del 05 de mayo de 2020.
- **Ley de Creación del Fideicomiso para la Recuperación Económica de las Empresas Salvadoreñas.**
Decreto Legislativo N°685 del 15 de julio de 2020, publicado en el Diario Oficial N°145, Tomo N°428 del 17 de julio de 2020.
- **Ley Especial Reguladora para la Contratación y Colocación de la Gente de Mar en Buques de Bandera Extranjera.**
Decreto Legislativo N°914 del 20 de febrero de 2018, publicado en el Diario Oficial N°43, Tomo N°418 del 02 de marzo de 2018.

En el período reportado, se agregan 5 cuerpos normativos del marco jurídico anteriormente enlistado.

Las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores e instituciones gubernamentales a las cuales se les envió copia en septiembre de 2021, de la Memoria presentada por el Gobierno de El Salvador el mismo año, relativo al “**Convenio sobre la política del empleo, 1964**”, en cumplimiento al proceso de consulta tripartita que como Gobierno estamos obligados a realizar.

Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2019, Publicación: 109ª reunión CIT (2021) Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) - El Salvador (Ratificación: 1995)

Capítulo 1. Comentarios gubernamentales

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP), recibidas el 1.º de septiembre de 2017 y apoyadas por la Organización Internacional de Empleadores (OIE). *La Comisión toma nota también de las observaciones de la Confederación Nacional de Trabajadores Salvadoreños (CNTS), recibidas el 25 de septiembre de 2017. La Comisión solicita al Gobierno que envíe sus comentarios al respecto.*

1.1. Política Nacional de Empleo Decente

Se hace del conocimiento de la Honorable Comisión de Expertos en la Aplicación de Normas y Recomendaciones (CEACR), que de acuerdo a la comunicación por la cual, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) apoya las observaciones de la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP), relativas a la aplicación en El Salvador del Convenio sobre la Política de Empleo, 1964 (núm.122) y del Convenio sobre la Consulta Tripartita, 1976 (núm.144); el Gobierno de El Salvador es un Estado que busca garantizar de la mejor manera posible la aplicación de las Normas Internacionales de Trabajo y por ende, al momento de realizar el proceso de creación de la Política Nacional de Empleo que dio inicio en abril de 2016, se procuró hacer la consulta tripartita respectiva a los sectores empleador y trabajador más representativo en ese momento.

Dicho proceso como ya se había manifestado en informes anteriores, fue realizado en 3 etapas, apoyada por el Banco Mundial con poblaciones priorizadas como: mujeres, juventudes, población LGBTI, Pueblos Originarios, personas con discapacidad y personas adultas mayores.

Apoyados por Organización del Trabajo (OIT), se enfocó en el sector gubernamental y el Sistema Nacional de Empleo (SisNE); y finalmente la última etapa era la de consultas complementarias con las gremiales del sector laboral y empresarial; adicionalmente una consulta abierta a la ciudadanía y a nuestros usuarios a nivel nacional.

Siendo finalmente presentada en septiembre de 2017, pese a que en ese momento no se encontraba activo el Consejo Superior del Trabajo y el periodo de consulta con el sector empleado fue corto.

No obstante, con la reactivación del Consejo Superior del Trabajo, en Septiembre 2019, uno de los acuerdos tripartitos, fue el diseño de la Estrategia Nacional de Empleo Decente, para lo cual se solicitó asistencia de la OIT, y se definió una hoja de ruta para su construcción de manera participativa.

1.2. Consejo Superior del Trabajo

Por otra parte, cabe resaltar que el Gobierno actual de El Salvador, a raíz de los compromisos adoptados en la Conferencia Internacional del Trabajo en 2019, logró con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la instalación del Consejo Superior del Trabajo y del Consejo del Salario Mínimo. Adicional a esto, el Gobierno se encuentra trabajando con las líneas de acciones específicas de Trabajo con miras a la modernización del Estado; es decir, encaminado al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Además se hace del conocimiento a la Honorable Comisión de Expertos, que el Gobierno de El Salvador, instaló el Consejo Superior del Trabajo el 16 de septiembre de 2019; efectivamente luego de que el país durante los últimos 5 años se encontró en la lista corta

de los países violadores de los derechos laborales incluyendo la demanda de la no instalación del Consejo en mención; así mismo, comentar que en noviembre de 2019 de igual manera fue instalado el Consejo Nacional del Salario Mínimo; esto gracias a que previamente en octubre de 2019 la representación de los trabajadores en cumplimiento a la Ley presentó su propuesta de planilla para la conformación de dicho consejo, con el objetivo de iniciar los roles indicados en el ente regulador del Salario Mínimo en El Salvador.

El Gobierno de El Salvador, continúa con objetivos claros y contundentes de no repetir los errores de gobiernos anteriores, en cuanto a no acudir al Diálogo Social Tripartito como una medida para la solución y discusión de la legislación y la práctica de la tutela efectiva de los derechos laborales; es así como a través de la participación del Señor Ministro de Trabajo y Previsión Social, Rolando Castro, en la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio 2019), se planteó el rumbo que marcará la gestión gubernamental en materia laboral, con una visión integral de todos los actores claves para el pleno ejercicio y desarrollo del Diálogo Social en el país, a través del planteamiento de la aplicación de una Política Laboral que sea un eje transversal del país, coincidente con el espíritu tripartito, en igualdad de condiciones.

En virtud de lo anterior, se informa que se continúan realizando acciones decididas para sacar a nuestro país de la lista de países señalados que incumplen la normativa laboral vigente; principalmente se ha estado trabajando en mesas de Diálogo para la continuación de los compromisos asumidos previamente en el seno del Consejo Superior del Trabajo.

Contando con la instalación de estos Consejos, en noviembre de 2019, el Señor Ministro de Trabajo y Previsión Social concentró a los actores principales, empresarios y trabajadores del sector, con el objetivo de instalar una mesa técnica para abordar el cumplimiento de la Normativa Laboral.

En la sesión del Consejo Superior del Trabajo (CST) que se desarrolló en noviembre de 2019, encabezada por el Ministro de Trabajo, Rolando Castro, en calidad de Presidente, el ente tripartito aprobó que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), acompañe la construcción de una Estrategia Nacional de Generación de Empleo Decente, siendo la primera estrategia en la historia de nuestro país.

De igual manera, se hace de conocimiento de la Honorable Comisión de Expertos, que a raíz de la situación vivida a nivel mundial por la pandemia Covid-19, la cual ha afectado a gran parte de nuestra población en el ámbito laboral y económico, no se ha llevado una sesión del pleno del Consejo Superior del Trabajo (CST), pero, aun así, se ha continuado trabajando de manera y en muy escasas ocasiones presencialmente con pequeños grupos de designados de las gremiales y de las organizaciones de trabajadores, para dar efectivo cumplimiento a los compromisos asumidos en esta materia en junio de 2019.

1.2.1. Fomento del diálogo social

Por otra parte, el Ministro de Trabajo ha mantenido la comunicación de manera tripartita para asegurar el debido cumplimiento de la Normativa Laboral sobre todo en relación con las anomalías dadas durante la Pandemia Covid-19, por mencionar algunos:

En noviembre de 2019, se dio la instalación de una mesa permanente de diálogo **entre autoridades del Ministerio de Salud (MINSAL) y el Colegio Médico**, con el propósito de solventar las temáticas con prioridad; como la modernización del sistema de salud y buscar evitar contratiempos en la toma de decisiones.

En diciembre de 2019, el Ministro de Trabajo y Previsión Social, Rolando Castro, instaló una mesa de negociación entre las máximas autoridades del Instituto Salvadoreño del Seguro Social y tres sindicatos del ente.

Se sostuvo un encuentro entre autoridades del Ministerio de Salud y representantes del Colegio Médico, con el objetivo de llegar a acuerdos que beneficien a los trabajadores del sistema de salud.

En noviembre del 2020, el Señor Ministro de Trabajo y Previsión Social, recibió a una representación sindical que llegó hasta las instalaciones de esta Cartera de Estado, para presentarle una propuesta de mediación para detener la criminalización sindical que la Fiscalía General de la República (FGR) realiza contra este sector. Los sindicatos pidieron la intervención del Ministro ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ante lo que consideran una violación a los convenios 87 y 98 de ese organismo internacional; que como sindicato se comprometen a seguir denunciando ante el Comité de Libertad Sindical y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, las posibles violaciones a los grupos sindicales ya que se tiene un fiscal que utiliza la legislación, como la Ley Antiterrorista, que fue creada para grupos armados, y la aplica a las manifestaciones de los sindicatos.

Se sostuvo diferentes encuentros con dirigentes sindicales, con la finalidad de preparar las bases para la creación de un plan de estudio técnico-profesional.

En marzo de 2021, el Ministro de Trabajo y Previsión Social, Rolando Castro, como parte de sus políticas de puertas abiertas hacia los grupos sindicales, recibió al Sindicato Gremial de Trabajadores de la Seguridad Privada de El Salvador (SIGTRASEPES). Entre las necesidades expresadas por el sector de seguridad privada, solicitaron al Ministerio garantizar el cumplimiento de las jornadas de trabajo de ocho horas, así como también que se les respete el derecho a la libre organización y el pago de sus cotizaciones a tiempo.

Como parte de los esfuerzos por saldar la deuda histórica que debilitó por años a los movimientos sindicales del país, en fecha 29 de abril de 2021, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, inauguró el primer Instituto de Formación Sindical que beneficiará a más de 150,000 trabajadores agrupados en diferentes sindicatos. En el marco del lanzamiento de este, miembros de diferentes organizaciones sindicales entregaron un reconocimiento al Ministro de Trabajo y Previsión Social, Rolando Castro. El reconocimiento fue otorgado por su trayectoria y calidad humana, y por su entrega y dedicación en la defensa de los derechos laborales de la clase trabajadora, según lo manifestaron.

La Comisionada Presidencial para Operaciones y Gabinete de Gobierno, Carolina Recinos y el Señor Ministro de Trabajo y Previsión Social, Rolando Castro, bajo el mandato del Presidente Nayib Bukele, abrieron las puertas de casa presidencial a los líderes sindicales

el 01 de mayo de 2021, en conmemoración del Día Internacional del Trabajo, quienes marcharon por las calles de San Salvador; para dar respuesta a sus demandas ambos funcionarios establecieron una mesa de diálogo para escuchar las peticiones y propuestas de la clase trabajadora representada por diferentes movimientos sindicales del país.

La pandemia del COVID-19 desde el año 2020 ha obligado a buscar nuevas alternativas para brindar los servicios públicos de empleo a nivel mundial, para salvaguardar la salud a través del cumplimiento de protocolos de bioseguridad. Así mismo se ha identificado una disminución en las ofertas de empleo principalmente en la pequeña y mediana empresa; sin embargo, las empresas han implementado una nueva modalidad denominada teletrabajo.

1.3. Encuentros para el Empleo

En ese sentido el MTPS ha diseñado una estrategia de territorialización de los servicios públicos de empleo, con el propósito de acercar dichos servicios a la población y facilitar el acceso a un empleo digno.

Además, el Ministerio de Trabajo y Previsión social, ha llevado a cabo un nuevo modelo para brindar el servicio de empleo, a través de desarrollar encuentros para el empleo y encuentros empresariales, con el objetivo de registrar a las empresas y las visitas de promoción del servicio público de empleo, así como el desarrollo de encuentro para el empleo con el fin de acercar a las personas los servicios que como Ministerio se brindan para acceder a un empleo digno; dichas actividades se encuentran plasmadas en el Plan Anual de Trabajo 2021.

Los servicios públicos de empleo que brinda el MTPS facilitan la equiparación de la demanda con la oferta de empleo, a través de la asistencia en la búsqueda de empleo a las personas interesadas y ofreciendo en este proceso orientación laboral, capacitaciones y el desarrollo de habilidades que fortalecen la empleabilidad. Su importancia radica en la reducción del tiempo que una persona está desempleada, así como la reducción de los costos de intermediación para ambas partes. En respuesta a las diferentes necesidades de los usuarios el MTPS también implementa programas de orientación laboral, desarrollo de habilidades y promoción del emprendimiento.

El Gobierno de El Salvador, informa a la Honorable Comisión de Expertos que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de su Dirección de Empleo, se encuentra en el proceso de modernización mediante el desarrollo de un nuevo sistema de empleo que permitirá un registro eficiente, ágil y de fácil uso tanto de los buscadores de empleo como de las empresas ofertantes para brindar efectivamente el servicio público de Empleo.

Por otra parte, como un mecanismo de articulación y coordinación con diferentes instancias, se ha establecido una Mesa de Coordinación Interinstitucional entre diferentes actores locales, vinculados al empleo, empleabilidad y emprendimientos, con el propósito de unir esfuerzos a nivel nacional e implementar programas o proyectos en beneficio de la población

en general priorizando personas jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y personas migrantes retornadas.

Ante la emergencia sanitaria provocada por la pandemia de la COVID-19, se adoptaron medidas de aislamiento, las cuales provocaron afectaciones al sector de la economía y a las personas buscadoras de empleo; se ha logrado que el servicio se brinde a nivel nacional en los 14 departamentos del país, por eso se han desarrollado acciones que han permitido un acercamiento a la población buscadora de empleo.

En este sentido, el MTPS, se encuentra trabajando con objetivos y metas claras, a través de su Plan Estratégico Institucional 2020-2024, el cual, su fin es la satisfacción de los usuarios en cuanto a los servicios que se brindan, el cual sigue las líneas del Plan Cuscatlán 2019-2024, tales como:

1. Garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades laborales que los hombres.
2. Creación y puesta en marcha del instituto de estudios para el trabajo, fortaleciendo las gestiones de políticas públicas
3. Dignificar el empleo buscando la mejora en la remuneración del trabajo y
4. cumplimiento de convenios internacionales en Derechos Laborales
5. Adaptación tecnológica para facilitar el acceso a servicios públicos

1.4. Plan estratégico Institucional 2020-2024

El Plan Estratégico Institucional (PEI) ha seguido un proceso de construcción participativa, con la colaboración activa del nivel superior, el diseño de la planificación estratégica ha tomado como insumo la ejecución de un diagnóstico institucional, cuyo propósito fue identificar los principales elementos del contexto interno y externo que afectan al MTPS en el logro de sus funciones.

Este esfuerzo incluye valiosos aportes de una amplia selección de partes interesadas, entre ellas podemos mencionar los insumos proporcionados por personal de las oficinas regionales y departamentales, personas empleadas de las direcciones generales, unidades asesoras, representantes del sector trabajador, asociaciones de la empresa privada, organismos internacionales y otras instituciones con las cuales se gestiona el abordaje de problemáticas sociales comunes (bienestar y seguridad social, salud, educación, erradicación de la pobreza, etc.).

En la construcción del diagnóstico institucional, se aplicaron diferentes técnicas que permitieron la recopilación de propuestas, para el logro de los resultados esperados. Entre los instrumentos utilizados se pueden mencionar: entrevistas, revisión documental, grupos focales, talleres de trabajo, encuestas y consultas con el personal de las diferentes unidades.

El proceso de construcción del Plan Estratégico Institucional (PEI), se desarrolla en 6 pilares fundamentales:

1. Integración de componentes del Plan Cuscatlán y compromisos de país
2. Identificación de necesidades de usuarios
3. Consulta interna con el personal
4. Recopilación de aportes de asociaciones de trabajadores
5. Consultas a gremiales empresariales
6. Direccionamiento estratégico

Perspectivas del Plan Estratégico 2020-2024

- Perspectiva de usuarios: Incrementar la satisfacción de usuarios, trabajadores y empleadores con nuestro servicio.
- Perspectiva de proceso: Modernización y mejora continua de nuestros procesos
- Perspectiva de gobernanza: Marco normativo actualizado que responda a las necesidades del tejido productivo.
- Perspectiva de aprendizaje: Fomentar el aprendizaje, crecimiento profesional y ético de nuestro personal
- Perspectiva financiera: Eficiencia y transparencia en la gestión financiera

El planteamiento de objetivos estratégicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social permitirá orientar y coordinar las actividades de cada una de las unidades organizativas para cumplir metas a largo y mediano plazo, estas acciones son de forma conjunta e integral.

Como resultado del ejercicio de construcción participativa de la estrategia institucional realizada con usuarios, personal y otras partes interesadas, se han definido objetivos estratégicos enfocados principalmente en la promoción de empleo, implementación de un diálogo social tripartito, mejora de la atención al ciudadano y el cumplimiento de la normativa legal nacional e internacional aplicable.

Mapa Estratégico 2020-2024

1. Impulsar el crecimiento económico y empleo decente.
2. Promover la protección de los derechos laborales, la no discriminación y el apoyo a grupos vulnerables.
3. Fomentar el diálogo social y la cooperación entre trabajadores, empleadores y gobierno.
4. Fortalecer la protección social de las personas trabajadoras.
5. Modernizar e innovar la prestación de servicios para los ciudadanos, sector empresarial y organizaciones de trabajadores.
6. Gestionar la mejora continua de los procesos centrados en los trabajadores y en el sector empresarial para ofrecer una atención de calidad.
7. Consolidar la articulación técnica interinstitucional y desarrollar mecanismos de inteligencia del mercado laboral.
8. Fortalecer el marco de protección de derechos laborales mediante el cumplimiento de acuerdos internacionales y la actualización de normativas.
9. Desarrollar una cultura organizacional caracterizada por personal comprometido que

- demuestre un desempeño profesional en sus labores.
10. Contar con personal con las competencias necesarias para el desempeño de sus funciones.
 11. Gestionar con eficiencia y transparencia los recursos financieros.

1.5. Servicio Público de Empleo

Además, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encuentra trabajando para mejorar los servicios que brinda a la población salvadoreña, tales como:

1. Dignificar el empleo mediante una mejora progresiva en los términos de remuneración del trabajo, así como a través del fortalecimiento institucional del MTPS, para dar un fiel cumplimiento a los convenios internacionales en materia de Derechos Laborales. Facilitando, promocionando e incentivando a las personas que trabajan en la informalidad, a transitar a la formalidad.
2. Creación y puesta en marcha del Instituto de Estudios del Trabajo. Como espacio de generación de conocimiento y de encuentro académico con la población trabajadora, universidades, gremiales empresariales y gobierno, de forma que pueda fortalecerse la gestión de las políticas públicas en materia laboral.
3. Supervisión y regulación. Finalmente, está referido a garantizar la supervisión efectiva de los procesos económicos, así como la regulación de aquellos rubros que son estratégicos para la garantía de los derechos humanos o que, por la dinámica de las fuerzas del mercado, pueden presentar externalidades negativas para la población.
4. Trabajar fundamentalmente en la generación de empleos dignos, tomando como primordial, el fortalecimiento de la rectoría laboral que tiene el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, incorporando las necesidades sectoriales de la población trabajadora, tanto en el sector formal, como en el sector denominado informal.

Capítulo 2. Artículos 1 y 3 del Convenio. Política Nacional de Empleo Decente

Artículos 1 y 3 del Convenio. Política activa destinada a fomentar el pleno empleo. Consultas con los interlocutores sociales. La Comisión toma nota con interés de la adopción de la Política Nacional de Empleo Decente 2017-2030 (PONED), la primera política pública de empleo aprobada en el país, en septiembre de 2017 con la asistencia técnica de la OIT y del Banco Mundial. El Gobierno indica que para la formulación de la política se llevó a cabo un amplio proceso de consulta entre junio de 2016 y julio de 2017, en el que participaron diversos sectores de la población, incluidos los interlocutores sociales, jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, población originaria y personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGTBI). La PONED tiene como objetivo general generar condiciones para ampliar las oportunidades de que mujeres y hombres, en igualdad de oportunidades, tengan un empleo decente, por medio de la integración de acciones interinstitucionales entre los sectores públicos y privados. La política establece como

poblaciones prioritarias: los jóvenes, las mujeres, las personas con discapacidad, las personas adultas mayores, los pueblos originarios y las personas con orientación sexual o identidad de género diversas. Además, estructura sus intervenciones en cinco ejes temáticos: empleo, empleabilidad, emprendimiento, transición de la economía informal a la economía formal e igualdad de oportunidades. En relación con las medidas contempladas para facilitar el tránsito a la formalidad de las unidades económicas y trabajadores que se encuentran en la economía informal, la Comisión observa que la PONED prevé, entre otras medidas, la elaboración de una estrategia nacional para el tránsito de la economía informal a la economía formal. El Gobierno informa de que el Sistema Nacional de Empleo (SisNE) será el principal espacio de coordinación institucional para la ejecución, seguimiento y evaluación de la PONED. A este respecto, el SisNE facilitará las condiciones y la información necesaria para su implementación a través de acciones, tales como el fomento de la investigación, análisis, generación de datos y la difusión de la información para la toma de decisiones, el seguimiento y la evaluación del impacto de las acciones implementadas en el marco de la política. Por otro lado, el Gobierno indica que el Plan Quinquenal de Desarrollo (PQD) 2014-2019 tiene como objetivo principal dinamizar la economía nacional para generar oportunidades y prosperidad para las familias, las empresas y el país, creando un modelo de crecimiento económico equitativo, inclusivo y generador de empleo digno. Por último, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la ANEP y la OIE sostienen que las organizaciones de empleadores más representativas no han tenido la oportunidad de participar de manera activa en la formulación de la política activa de empleo, ya que, si bien el plazo para someter los comentarios a la propuesta de política era el 24 de agosto de 2017, ésta no fue enviada a la ANEP hasta el 18 de agosto, es decir, con poco tiempo de antelación para que emitiera sus opiniones al respecto. Por su parte, la CTNS afirma que los trabajadores de la economía informal y los trabajadores rurales (en particular aquellos agrupados en la federación de trabajadores por cuenta propia o autónomos) no han sido incluidos en los procesos de consulta. La Comisión solicita al Gobierno que proporcione información detallada sobre la aplicación y el impacto de la PONED y del PQD 2014 - 2019 en la generación de empleo pleno, productivo y libremente elegido. Asimismo, solicita al Gobierno que envíe información sobre la situación en la que se encuentra la elaboración de la estrategia nacional para el tránsito de la economía informal a la economía formal, y que envíe una copia de la misma una vez ésta sea adoptada. *La Comisión solicita también al Gobierno que continúe enviando información detallada sobre la manera en que se garantiza que los interlocutores sociales, así como los representantes de todos los sectores de la población económicamente activa afectados — en particular representantes de los trabajadores rurales y de la economía informal — puedan participar activamente en el diseño, la implementación, la evaluación y la revisión de las políticas nacionales de empleo, como está previsto en el artículo 3 del Convenio.*

Se informa a la Honorable Comisión que el Gobierno de El Salvador, en el año 2014, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social inició la ruta de trabajo para la elaboración de una Política Nacional de Empleo Decente, cuyo objetivo es avanzar hacia la garantía del derecho al empleo productivo y decente, en cumplimiento con el Artículo 37 de la Constitución de la República y los compromisos nacionales e internacionales en la materia.

2.1. Sistema Nacional de Empleo

Un primer paso en esta ruta fue establecer el Sistema Nacional de Empleo (SisNE), un espacio que facilita las condiciones básicas para la coordinación entre las instituciones públicas que ejecutan programas, proyectos y acciones en materia de empleo, empleabilidad, emprendimientos y formalización, a escala nacional y territorial.

Se llevó a cabo una síntesis de la situación del mercado de trabajo en el país, a partir de las fuentes oficiales disponibles y de la sistematización de análisis, diagnósticos y exámenes de las condiciones de empleo en el mercado de trabajo salvadoreño, realizados previamente por instituciones de gobierno, organizaciones de trabajadores, sector empleador, organismos internacionales, y organizaciones de la sociedad civil. Esta caracterización se planteó bajo los enfoques de derechos, ciclo de vida y género, para aproximarse al conocimiento de las condiciones y obstáculos en los que se desarrollan hombres y mujeres en relación con su preparación para el empleo, inserción y permanencia en el mercado de trabajo.

Un segundo esfuerzo para abrir la consulta a la opinión pública fue el impulso de dos sondeos de opinión: uno presencial que abarco personas usuarias de los servicios públicos del MTPS en todo el país y un sondeo virtual a través de la plataforma del MTPS y redes sociales, el cual, se llevó en el año 2016 y se obtuvo un total de 1,002 personas (538 mujeres y 464 hombres) aportaron sus opiniones, mediante las cuales legitiman en un 99% la importancia de la política y validan los ejes principales que se presentan en la misma.

En ese sentido la población consultada demanda una política de Estado con horizonte del largo plazo y metas de mediano y corto plazo, que permitan su monitoreo y rendición de cuentas, sin perder de vista la flexibilidad necesaria para renovar e innovar conforme en contexto socioeconómico cambien. De igual manera es requerida una política que integre y articule los diferentes agentes del mercado de trabajo en los territorios y establezca reglas del juego, claras y asumidas de forma pactada.

A partir de los insumos y aportes consolidados en los diversos espacios de consulta y retroalimentación, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social consolidó una primera propuesta del documento Política de Empleo que socializó y retroalimentó con las instituciones que integran el Sistema Nacional de Empleo (SisNE). Habiendo integrado dichos aportes en un documento borrador de política, se procedió a socializarlo con organizaciones de trabajadores, de empleadores y se abrieron espacios de intercambio y retroalimentación del mismo, cerrando así el proceso de formulación del documento de Política Nacional de Empleo Decente, el que será para el periodo 2017-2030.

Con la creación de la Política Nacional de Empleo Decente, la cual, establece los lineamientos principales para que contribuyan a generar condiciones y acceso al empleo apegados a los principios de derechos humanos, a la normativa internacional y nacional en materia laboral para el trabajo decente.

El contenido estratégico y programático de dicho documento tiene como objetivo general, generar condiciones para ampliar las oportunidades para que en El Salvador mujeres y hombres, en igualdad de oportunidades, tengan un empleo decente, por medio de la integración de acciones interinstitucionales entre los sectores público y privado. Cuenta con

cinco objetivos específicos y 5 ejes: siendo Empleo, Empleabilidad, Emprendimiento, Transito a la Formalidad e Igualdad de Oportunidades.

2.2. Estrategia Nacional de Generación de Empleo Decente

Se informa a la Honorable Comisión de Expertos que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en su Plan Estratégico Institucional 2020-2024, en su Objetivo Estratégico 1 “*Impulsar el crecimiento económico y el empleo decente*” una de sus líneas estratégicas es Diseñar e implementar la Estrategia Nacional de Generación de Empleo Decente (ENGED), la cual, para el periodo de 2020 se encuentra en el proceso de revisión y actualización de la Política Nacional de Empleo Decente, con el propósito de adecuarlo a la estrategia de la actual administración, y esta incluirá acciones específicas para promover el tránsito de la informalidad a la formalidad en coordinación con las diferentes instancias vinculadas al área.

El Ministro de Trabajo y Previsión Social reconoce que es el primer trabajo en El Salvador enmarcado en el trabajo decente.

Además, se ha realizado un trabajo técnico que ha traspasado fronteras gracias al acompañamiento de la OIT, consultado y facilitando las herramientas técnicas. Así mismo se ha llevado a cabo un proceso participativo. Se está trabajando con todos los actores y sectores. Que implica el trabajo decente.

Uno de los primeros acuerdos del Consejo Superior del Trabajo (CST) fue la elaboración de la Estrategia Nacional de Generación de Empleo. Para ello se ha elaborado un diagnóstico que contiene las cuestiones sustantivas relacionadas al empleo y mercado de trabajo en El Salvador, que servirá de insumo al Consejo Superior del Trabajo (CST) en la elaboración de dicha Estrategia, la cual permitirá articular los esfuerzos del Gobierno a través de una ruta articulada de acción.

Este esfuerzo fue logrado con el apoyo de los 3 sectores y se acordó solicitar a la OIT asistencia técnica para el desarrollo

2.2.1. Características de la Estrategia Nacional de Generación de Empleo

- Principalmente un ejercicio de “Gabinete”
- Alimentado por análisis y diagnósticos existentes
- Complementando con información de “Actores Clave” (entrevistas):
 - Gobierno
 - Trabajadores
 - Empleadores
 - Academia
 - Tanques de Pensamiento
 - Cooperación Internacional y SNU
 - Organismos Financieros Internacionales

La OIT inicio el proceso y estableció la hoja de ruta crítica de la Estrategia Nacional de Empleo Decente, no obstante, por la pandemia se frenó el proceso. Sin embargo, dicha Estrategia, tiene como propósito proporcionar una primera evaluación rápida de la dinámica del empleo y del mercado laboral, la situación y los desafíos en el país, así como también proporcionar un núcleo descriptivo y analítico común para el diálogo social tripartito en materia de empleo, que se complementara con subsiguientes análisis más profundos.

2.2.2. Ruta de construcción de la Estrategia Nacional de Empleo Decente

TABLA 1

Fase I. Identificación de áreas de importancia crítica (Diagnóstico)

- Análisis rápido de las cuestiones sustantivas
- Consultas Tripartitas
- Examen Exhaustivo de las cuestiones

Fase II. Definición de la Estrategia (Formulación)

- Elaboración de documento de Estrategia, que establezca: Objetivos, resultados, metas, responsables, plazos, recursos
- Consultas Tripartitas
- Integración documento de Estrategia

Fase III. Adopción

- Aprobación del CST (Acuerdo tripartito)
- Establecimiento de arreglos institucionales formales

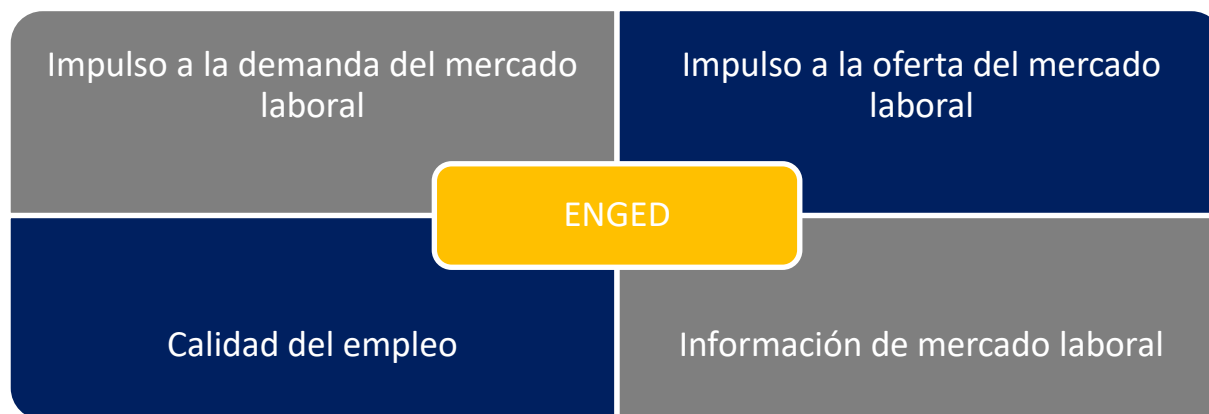
Fase IV. Implementación

- Establecimiento de espacios de coordinación para la implementación de la Estrategia
- Informes de implementación
- Establecimiento de Alianzas
- Estrategia de comunicación y rendición de cuentas

Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social-MTPS, Organización Internacional del Trabajo-OIT

2.2.3. Elementos para la Estrategia Nacional de Trabajo Decente

TABLA 2



Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social-MTPS

2.2.4. Contexto de la Estrategia Nacional de Trabajo Decente

1. Identificación de impulsores y amenazas

- La violencia e inseguridad constituyen factores disruptivos para el funcionamiento de la economía y el mercado de trabajo.

- La triple responsabilidad que recae sobre la fuerza de trabajo. Para ellos, sostén de sus grupos y su futuro.
- Profundización de la desigualdad y la precariedad laboral.
- Efectos del COVID-19 sobre la cantidad del empleo, calidad del trabajo y el impacto sobre grupos vulnerables.

La población en edad de trabajar (PET) en el año 2020 era de 75.2%. Del total de población en edad de trabajar, el 38.6% se encontraba fuera de la fuerza laboral de trabajo y de este grupo la mayoría eran mujeres.

2. Ausencia de mejoras sustantivas en la igualdad y acceso a oportunidades de grupos específicos

- MUJERES:
 - Amplias brechas en el acceso al mercado de trabajo entre hombres y mujeres, con lentitud de cambios estructurales para corregirlas.
 - Disparidad de ingreso y remuneración entre hombres y mujeres que no es solo atribuible a diferencia de educación.
- POBLACIONES RURALES, MIGRANTES Y EL TRABAJO INFANTIL:
 - El fenómeno de la ruralidad configura escenarios diferenciados de empleabilidad y acceso a un trabajo decente.
 - El 70% de la población migrante retornada cuenta con educación básica lo que dificulta aún más la inserción en empleos de calidad.
 - 60,585 NNA realizaba trabajo infantil, encontrándose en la edad mínima (14 años) o ejecutando actividades peligrosas y jornadas extensas.
- POBLACIÓN JÓVEN:
 - Presentan tasas de desocupación mejores respecto al promedio nacional.
 - Para el año 2020 la tasa de desocupación era de 38.6%
- INFORMALIDAD:
 - Principales actividades con empleo informal: comercio, hoteles y restaurantes, industrias manufactureras, construcción y el servicio doméstico.
 - Para el año 2020 el 34.5% no cuentan con una cobertura de protección social.

2.2.5. Desafíos y propuestas de la Estrategia Nacional de Trabajo Decente

1. Diagnóstico de la transformación estructural de la economía:

- Crecimiento económico: para el año 2020 la economía salvadoreña ha sido de 2.5% por debajo que el resto de los países de América Latina.

- Círculos viciosos: experimenta 3 círculos viciosos que confluyen en el bajo crecimiento económico: (1) Alta violencia y bajo crecimiento; (2) Migración y bajo crecimiento; (3) Bajos niveles de ahorro e inversión y bajo crecimiento.
- Tercerización de la economía: para el año 2020 el total de personas ocupadas era del 46.56%

2. Mecanismos fundamentales para el desarrollo de la fuerza laboral:

- Aprendizaje a lo largo de la vida. Desarrollo de habilidades básicas y centrales para la empleabilidad; incentivo a empleadores y trabajadores para participar en actividades de aprendizaje; existencia de servicios complementarios de orientación e información sobre el mercado de trabajo.
- Información oportuna del mercado laboral. Disponer de un sistema de información del mercado laboral, confiable y accesible para diversos actores que participan o toman decisiones.
- Inversión en ciencia y tecnología. Desde el punto de vista de la promoción en el ajuste en los mercados laborales, la inversión en estos elementos puede tener impactos tanto en la oferta, como la demanda y la intermediación.
- Coordinación entre actores. La transformación debe complementarse con una visión integral y el desarrollo del resto de sectores, a fin de avanzar hacia una comprensión más dinámica del mercado laboral.
- Reconocimiento de aprendizajes, habilidades y competencias. Consolidar un sistema nacional de certificación de competencia, como la política de articulación de la educación técnica, la formación profesional y el aparato productivo.
- Pertenencia de la oferta educativa y formación técnica. Considerar la relevancia de los contenidos y aprendizajes para la demanda de las empresas, la coherencia entre la educación y la formación con las necesidades de desarrollo económico del país.
- Servicios de empleo eficaces. El grado de eficiencia de los servicios de empleo puede marcar una diferencia importante en el desempeño de los mercados de trabajo.

2.2.6. Conclusiones y recomendaciones de la estructura de la Estrategia Nacional de Trabajo Decente

- Respaldo los instrumentos existentes con presupuestos, estrategias y planes de implementación.
- Incorporar marcos de resultados que precisen cuales son los indicadores de desarrollo que se desean potenciar.

- Realizar evaluaciones externas de políticas, planes y programas para extraer lecciones aprendidas; hay que destacar la pertinencia de valorar la continuidad en la implementación de acciones, programas y políticas a fin de impulsar acciones de mediano y largo plazo.
- Implementar políticas o estrategias con indicadores de desempeño claros a los que se les pueda dar un seguimiento constante sobre la dinámica de mercado laboral en el país a través del uso del Sistema de Información de Mercado Laboral (SIMEL)
- Fortalecimiento del Servicio Público de Empleo (SPE)

Capítulo 3. Artículo 2. Tendencias del Empleo

Artículo 2. Tendencias del empleo. Información sobre el mercado de trabajo. *El Gobierno indica que, según información estadística del Banco Central de Reserva de El Salvador (BCR), entre 2015 y 2016, el número de personas ocupadas en el país aumentó de 2 667 032 a 2 727 017. En el mismo período, la tasa de desempleo se mantuvo al 7 por ciento, y el subempleo aumentó ligeramente del 28,5 por ciento al 28,7 por ciento (30,9 por ciento entre las mujeres y 26,7 por ciento entre los hombres). La Comisión toma nota de que, según el documento de la PONED, en 2016 el 57,4 por ciento de las personas ocupadas en las zonas urbanas tenían un empleo informal, y que la tasa de informalidad para las mujeres (48,8 por ciento) es más alta que la tasa de informalidad para los hombres (37,5 por ciento). Por otro lado, la Comisión toma nota de que, según el señalado documento, en el marco del eje de empleo de la PONED, se prevé la mejora de la calidad y confiabilidad de la información de mercado laboral por medio del diseño y establecimiento de un sistema nacional de información del mercado laboral con miras a facilitar la toma de decisiones en materia de política para la generación de empleo decente y la mejora de empleabilidad. La Comisión solicita al Gobierno que proporcione información estadística actualizada sobre la evolución del mercado de trabajo en el país, en particular sobre las tasas de población activa, empleo, desempleo y subempleo, desglosadas por sexo y edad y, de ser posible, por zona urbana y rural. La Comisión solicita además al Gobierno que envíe información sobre la situación en la que se encuentra el diseño y el establecimiento de un sistema nacional de información del mercado laboral.*

3.1. Dinámica del Mercado Laboral

En lo relativo a brindar información estadística actualizada sobre la evolución del mercado de trabajo en el país, en particular sobre las tasas de población activa, empleo, desempleo y subempleo, se hace del conocimiento de la Honorable Comisión de Expertos, que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Unidad de Inteligencia del Mercado Laboral presenta cifras actualizadas sobre la dinámica del mercado laboral, siendo estas las siguientes:

TABLA 3

| CIFRAS ACTUALIZADAS SOBRE LA DINÁMICA DEL MERCADO LABORAL | | |
|--|----------------------------------|---|
| Indicador | Valor absoluto (personas) | Valor porcentual (sobre el total que le corresponde según indicador) |
| Población económicamente activa | | |
| Mujeres | 1,274,253 | 41.0% |
| Hombres | 1,830,613 | 59.0% |
| Población rural | 1,079,538 | 34.8% |
| Población urbana | 2,025,329 | 65.2% |
| Rangos de edad: | | |
| 16-19 | 180,015 | 5.8% |
| 20-24 | 406,950 | 13.1% |
| 25-29 | 400,756 | 12.9% |
| 30-34 | 358,900 | 11.6% |
| 35-39 | 335,572 | 10.8% |
| 40-44 | 347,359 | 11.2% |
| 45-49 | 278,913 | 9.0% |
| 50-54 | 264,198 | 8.5% |
| 55-59 | 189,322 | 6.1% |
| 60 a más | 342,881 | 11.0% |
| Población ocupada | | |
| Mujeres | 1,205,045 | 41.4% |
| Hombres | 1,703,074 | 58.6% |
| Población rural | 1,006,527 | 34.6% |
| Población urbana | 1,901,593 | 65.4% |
| Rangos de edad: | | |
| 16-19 | 150,391 | 5.2% |
| 20-24 | 357,659 | 12.3% |
| 25-29 | 368,421 | 12.7% |
| 30-34 | 336,820 | 11.6% |
| 35-39 | 322,766 | 11.1% |
| 40-44 | 337,934 | 11.6% |
| 45-49 | 271,780 | 9.3% |
| 50-54 | 255,314 | 8.8% |
| 55-59 | 182,870 | 6.3% |
| 60 a más | 324,165 | 11.1% |
| Población desocupada | | |
| Mujeres | 69,208 | 35.2% |
| Hombres | 127,539 | 64.8% |
| Población rural | 73,011 | 37.1% |

| | | |
|---|---------|--------|
| Población urbana | 123,736 | 62.9% |
| Rangos de edad: | | |
| 16-19 | 29,624 | 15.1% |
| 20-24 | 49,291 | 25.1% |
| 25-29 | 32,335 | 16.4% |
| 30-34 | 22,080 | 11.2% |
| 35-39 | 12,806 | 6.5% |
| 40-44 | 9,425 | 4.8% |
| 45-49 | 7,133 | 3.6% |
| 50-54 | 8,884 | 4.5% |
| 55-59 | 6,452 | 3.3% |
| 60 a más | 18,716 | 9.5% |
| Población en condición de subempleo* | | |
| Mujeres | 350,095 | 49.2% |
| Hombres | 361,064 | 50.8% |
| Población rural | N/A | N/A |
| Población urbana | 711,159 | 100.0% |
| Rangos de edad: | | |
| 16-19 | 41,763 | 5.9% |
| 20-24 | 91,853 | 12.9% |
| 25-29 | 83,013 | 11.7% |
| 30-34 | 70,541 | 9.9% |
| 35-39 | 70,497 | 9.9% |
| 40-44 | 75,189 | 10.6% |
| 45-49 | 60,864 | 8.6% |
| 50-54 | 62,296 | 8.8% |
| 55-59 | 48,584 | 6.8% |
| 60 a más | 106,559 | 15.0% |

Fuente: Unidad de Inteligencia del Mercado Laboral-MTPS. Elaboración propia con base a la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples de 2019. *Se incluye el subempleo visible e invisible. El cálculo solo es para el área urbana.

Además, se informa que el Ministerio de Trabajo y Previsión social (MTPS) ha establecido en su Plan Estratégico Institucional 2020-2024, el objetivo de consolidar mecanismos de inteligencia del mercado laboral a través de la implementación del Sistema de Información del Mercado Laboral (SIMEL). Como parte de los objetivos prioritarios del MTPS para el año 2020, se encuentra el desarrollo de un Sistema de Información de Mercado Laboral (SIMEL), que será la plataforma referente a nivel nacional e internacional en la publicación y seguimiento de indicadores e investigación sobre el mercado laboral de El Salvador, permitiendo estandarizar información estadística, sobre indicadores claves.

A finales de 2019 se creó en el Ministerio de Trabajo la estructura interna que daría seguimiento a su implementación a través de la Unidad de Inteligencia del Mercado Laboral (UIMEL).

Desde inicios de 2020 ha desarrollado una serie de acciones para establecer las condiciones básicas para el funcionamiento del SIMEL, entre las que se encuentran la definición de

indicadores claves del mercado laboral con sus respectivos metadatos y sintaxis; la preparación de la infraestructura tecnológica en la institución; establecimiento de relaciones de cooperación técnica con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de sus oficinas en Ginebra y Costa Rica; y con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) en el marco de la implementación del Componente de Migración Laboral del Programa Mesoamérica-Caribe.

3.1.1. Avances en el proceso de implementación

- I. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social solicitó a finales del 2019 expresamente a la Organización Internacional del Trabajo la cooperación para poder instalar el SIMEL en El Salvador a través de la plataforma STAT, que es una de las plataformas utilizadas por la comunidad estadística a nivel mundial para poder instalar el SIMEL.
- II. Durante los primeros meses del año 2020 el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Unidad de Inteligencia del Mercado Laboral trabajó arduamente en cumplir con una serie de condiciones requeridas para recibir esta cooperación técnica. Entre ellas destacan: que la oficina nacional de estadística del país realice una encuesta de hogares al menos anualmente, que se cumplan requisitos mínimos del sistema para hardware y software y finalmente, que existan condiciones para el establecimiento de redes y arreglos institucionales. Además, esta herramienta ha sido brindada al MTPS, la OIT la otorga a los países que cumplen una serie de requisitos entre los que destaca la voluntad política de transparentar la situación real del mercado laboral.
- III. El MTPS en cumplimiento a estos prerrequisitos realizó una inversión en software para poder adoptar la plataforma en los servidores internos.
- IV. Se generaron acuerdos y gestión de gobernanza con otras instituciones a nivel país que conforman ahora la red de SIMEL. Especialmente se gestionó al más alto nivel una coordinación con la Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC) para que pueda codirigir junto con MTPS la implementación del SIMEL para El Salvador.
- V. A finales del mes de noviembre del 2020, el MTPS realizó con apoyo técnico de la OIT la instalación de la plataforma STAT en los servidores internos del MTPS.
- VI. En febrero 2021, se firmó una Carta de Entendimiento entre el MTPS y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el marco de la implementación del SIMEL y dar continuidad a la asistencia técnica requerida y las acciones contenidas en el plan de trabajo conjunto.
- VII. En el marco de la gobernanza de SIMEL, la OIT ha asesorado técnicamente al MTPS a través de la Unidad de Inteligencia del Mercado Laboral en elaborar el Manual de

- gobernanza del sistema y la elaboración de un Plan de colocación de indicadores en el SIMEL, documentos técnicos que validan y establecen la hoja de ruta a seguir para una correcta y eficaz implementación del sistema.
- VIII. Como parte de la asistencia técnica brindada por parte de OIT al MTPS, se llevó a cabo del 1 al 12 de febrero de 2021 un Taller de Producción de Datos para el SIMEL, con el objetivo de fortalecer el conocimiento sobre indicadores de mercado laboral con base en el Sistema de Indicadores de Trabajo Decente.
 - IX. Se desarrolló un segundo taller de asistencia técnica por parte de la OIT al MTPS del 16 al 28 de abril del 2021, el cual consistió en el Taller de modelado de datos y SDMX en el que también participaron 10 instituciones públicas que conforman la red del SIMEL que está siendo coordinada por el MTPS.
 - X. Recientemente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) ha iniciado con apoyo de la OIT, una consultoría de revisión de la calidad del registro administrativo de la institución para potenciar su uso estadístico con la finalidad que estos datos del registro administrativo puedan ser utilizados para la generación de indicadores clave de seguimiento al mercado laboral.
 - XI. Finalmente, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como próximas actividades para el cumplimiento del Convenio se ha proyectado la realización de un Taller de Transformación y Carga de Datos a la Plataforma. STAT con la asistencia técnica de los especialistas de OIT.
 - XII. Además, el MTPS se ha proyectado la publicación oficial del SIMEL para brindar acceso a todos los usuarios al final del mes de octubre de 2021.

3.1.2. Instituto Salvadoreño de Formación Profesional

Además el Consejo Directivo del INSAFORP autorizó mediante Acuerdo N°2522-04-2020, de Sesión 590/2021, de fecha 09 de abril de 2021, la participación de INSAFORP dentro del Comité Directivo y Comité Técnico del “Sistema de Información del Mercado Laboral (SIMEL)” del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuyo objetivo es el de establecer un espacio de coordinación interinstitucional para potenciar y ampliar la disponibilidad y uso de las estadísticas laborales a fin de ser accesibles para las instituciones gubernamentales y actores sociales; sean utilizadas para el seguimiento a la dinámica del mercado laboral; elaborar propuestas de políticas públicas, programas y proyectos; realizar investigaciones, evaluaciones y tomar decisiones para el desarrollo de sus funciones, en el marco del referido sistema de información.

Se informa a la Honorable Comisión de Experto, que, en cuanto a las medidas adoptadas para facilitar la transición al trabajo formal, el Ministerio de Trabajo y Previsión (MTPS), en su Plan Estratégico Institucional (PEI)2020-2024, tiene como parte de sus objetivos

desarrollar un Programa de Migración Laboral, que se creará para promover y ejecutar acciones para la identificación de oportunidades laborales en el exterior, en coordinación con las diferentes instituciones y organizaciones pertinentes para el desarrollo de la intermediación laboral, con el fin de lograr un tránsito ordenado, seguro y legal para los trabajadores salvadoreños que optan por emplearse en el exterior de forma temporal.

La relación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con otras instituciones de los diferentes sectores es fundamental en esta nueva forma de gobernar, teniendo como meta llegar a ser un Ministerio moderno, ágil, eficiente, con alta capacidad resolutive y credibilidad ante la población salvadoreña.

3.2. Servicio de Intermediación Laboral para personas trabajadoras migrantes

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) dentro del Plan Estratégico Institucional (PEI) ha establecido una serie de objetivos estratégicos enfocados a incrementar la satisfacción de usuarios, trabajadores y empleadores con el servicio que se brinda, en su objetivo Estratégico 1 pretende Impulsar el crecimiento económico y el empleo decente, a través de su indicador estratégica de la efectividad en servicios de intermediación laboral para personas trabajadoras Migrantes, por medio de la colocación de trabajadores migrantes en el exterior, con una línea estratégica de Promover y facilitar la colocación de personas trabajadoras a través de una migración laboral controlada y que asegure la protección de derechos; así como en su objetivo estratégico 4 establece: fortalecer la protección social de las personas trabajadoras a través de su indicador del Fomento del empleo formal, con las líneas estratégicas de desarrollar, generar y ejecutar propuestas en materia económica-sociales para incidir en la toma de decisiones, y además impulsar la formulación de políticas e iniciativas para promover la formalización del mercado laboral.

El Salvador junto con Estados Unidos han llevado a cabo la firma de memorando de entendimiento sobre el programa de trabajadores temporales.

El embajador de los Estados Unidos, Ronald Johnson y la Ministra de Relaciones Exteriores, Alexandra Hill Tinoco, firmaron un memorando de entendimiento para fortalecer la participación de mano de obra salvadoreña en el programa de trabajadores temporales en Estados Unidos. Esta es una oportunidad para que personas con experiencia comprobable en el sector agrícola puedan acceder a empleos temporales en Estados Unidos. Desde finales de 2019, la Embajada de los EE. UU. y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, desarrollan mecanismos de cooperación bilateral para identificar personal calificado y garantizando la emisión visas H-2A y H-2B, uno de los requisitos para acceder a esta modalidad de empleo.

A través del acuerdo, ambas instituciones, se comprometieron a facilitar y supervisar el reclutamiento, conforme al derecho de los EE. UU. y El Salvador, de trabajadores salvadoreños del programa de visas H-2A y H-2B por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus reclutadores de mano de obra extranjera. Además, crearán mecanismos que fomenten el reclutamiento sistemático, ordenado y seguro, que promueva

la responsabilidad y transparencia del proceso, que representa el compromiso de ambos gobiernos. Así mejorarán la concientización sobre los requisitos y las obligaciones en relación con el programa de visas H-2A y H-2B mediante tareas de extensión e información constantes.

El trabajo de cooperación entre la Embajada de los Estados Unidos y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social empezó a rendir frutos desde 2019. Un grupo de 50 trabajadores agrícolas recibieron la visa H-2A y viajaron a Estados Unidos a trabajar en una granja de flores en Mississippi. Fuera de esta colaboración, la Embajada emitió 210 visas H-2A y 586 H-2B en el 2019. Para 2020, gracias a la cooperación conjunta con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene prevista la emisión 1000 visas H-2A y H-2B, con aumentos sistemáticos cada año, con el propósito de contribuir al desarrollo económico y fomentar mecanismos de migración legal y segura hacia Estados Unidos.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) es la entidad encargada del proceso para aplicar a las visas H-2A está intermediando las ofertas laborales y lo hace de forma gratuita.

El trabajador con Visa H-2A tiene derecho a una paga justa; derecho a no ser discriminado; derecho a no sufrir acoso ni explotación sexual; derecho a trabajar en un lugar saludable y seguro; derecho a solicitar ayuda de grupos sindicales, de inmigrantes y de derechos laborales; derecho a abandonar una situación de empleo si sufre de abuso laboral.

Pasos para aplicar al programa de visas H-2A:

1. Crear registro en línea (la persona necesita un correo electrónico)
2. Llenar el formulario, la persona debe completar con su información personal válida (el MTPS realizará las gestiones para comprobar información, como antecedentes penales y migratorios, para ello trabajaran en conjunto con la dirección de centros penales, la Policía Nacional Civil y la Dirección General de Migración y Extranjería).
3. Los candidatos que mejor cumplan con los requisitos serán llamados por el MTPS para una entrevista como parte del proceso de preselección.
4. Sí se cumplen con los requisitos, se enviarán los datos de la persona que aplica a las empresas interesadas, quienes elegirán los perfiles que cumplan con sus requerimientos.
5. Al ser seleccionada la persona, deberá realizarse exámenes médicos para comprobar su estado de salud.
6. La persona recibirá acompañamiento y asesoría del MTPS social en relación con los trámites migratorios para solicitar la visa H-2A en la embajada de los EE. UU

la decisión final de otorgar las visas H-2A es exclusivamente de la embajada de los Estados Unidos.

GRÁFICO 4



Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social-MTPS

Capítulo 4. Impactos de los Acuerdos Comerciales

Impacto de los acuerdos comerciales. *En sus comentarios anteriores, la Comisión solicitó al Gobierno que enviase información sobre la contribución a la creación de empleo duradero y de calidad de los sectores productivos orientados hacia la exportación. El Gobierno indica que no se cuenta con información sobre el empleo generado directamente por la actividad de exportación, si bien, proporciona información sobre el empleo generado de manera indirecta por aquellos sectores de los que proceden el mayor número de exportaciones que se realizan en el país. En este sentido, el Gobierno informa de que, en 2016, aproximadamente 175 525 personas trabajaron en el sector manufacturero (el 42 por ciento de las cuales trabajaban en el marco de un empleo formal), en el que se realizan el 96 por ciento de las exportaciones procedentes del país. La Comisión solicita al Gobierno que continúe enviando información sobre la contribución a la creación de empleo duradero y de calidad de los sectores productivos orientados hacia la exportación, incluyendo información estadística desglosada por sexo y edad. La Comisión solicita además al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas o previstas con miras a facilitar la transición al trabajo formal en dichos sectores.*

4.1. Contribución a la creación de empleo duradero y de calidad de los sectores productivos orientados hacia la exportación

Se hace del conocimiento de la Comisión de Expertos, que El Salvador cuenta con datos de empleo formal (cotizantes al ISSS) generados por empresas que realizan exportaciones a países con los cuales se tienen acuerdos comerciales, para el período 2017 a junio 2021.

TABLA 5

| EMPLEOS FORMALES GENERADOS POR EMPRESAS QUE EXPORTAN A PAÍSES CON LOS QUE EL SALVADOR POSEE ACUERDOS COMERCIALES | | | |
|---|------------------|----------------|---|
| (Empresas con exportación mayor o igual a USD 10,000) | | | |
| Año | Categoría | Empleos | Exportaciones en millones de USD |
| 2017 | Hombres | 118,852 | \$5,548.4 |
| | Mujeres | 80,516 | |
| | Total | 199,368 | |
| 2018 | Hombres | 112,461 | \$5,650.2 |
| | Mujeres | 80,925 | |
| | Total | 193,386 | |
| 2019 | Hombres | 125,925 | \$5,532.0 |
| | Mujeres | 93,208 | |
| | Total | 219,133 | |
| 2020 | Hombres | 123,388 | \$4,630.4 |
| | Mujeres | 91,490 | |
| | Total | 214,878 | |
| 2021* | Hombres | 126,093 | \$4,103.6 |
| | Mujeres | 95,819 | |
| | Total | 221,912 | |

*Fuente: Estimaciones de UIE-MINEC, con datos ISSS y DGA. *Datos a junio de 2021. Cotizantes de ISSS como variable proxy al empleo formal*

Para el cuadro antes mencionado, se ha tomado en consideración las empresas con registro de exportaciones superiores a los US\$ 10,000.0, bajo el supuesto que un registro de ese tipo arroja indicios de negocios sostenibles en el tiempo, y con ello se busca eliminar datos que provengan de exportaciones eventuales.

Se informa a la Honorable Comisión de Expertos, que El Salvador para el año 2020 el sector de industrias manufactureras (según datos de Banco Central de Reserva-BCR) fue del 96.3% de las exportaciones en dicho año. (este porcentaje incluye a las industrias manufactureras de maquila e industrias manufactureras correspondientes a elaboración de productos como azúcar de caña, café procesado y resto de productos según la clasificación que realiza BCR).

En términos de generación de empleo se podría estimar que es este sector es el mayor grande exportador del país y utilizando los datos de la encuesta de hogares de Propósitos Múltiples del año 2020, elaborada por la Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC) los datos de generación de empleo en este sector son los siguientes:

- La industria manufacturera tenía para el año 2020 un total de 439,122 ocupados, siendo 232,705 hombres y 206,417 mujeres.
- Un total de 278,186 empleos en este sector se ubicaban en el sector formal. De ese total, 154,139 eran ocupados por el sexo masculino y 124,047 ocupadas por el sexo femenino, es decir, que un 49.3% de las personas ocupadas en este sector trabajan en el sector formal.
- Para el año 2020 el sector de la industria manufacturera generó un total de 179,591 empleos formales en el año.

Capítulo 5. Sobre Educación y Formación Profesional

Educación y formación profesional. *La Comisión toma nota de que, entre los objetivos de la PONED, se encuentra incrementar las competencias y cualificaciones de la fuerza de trabajo salvadoreña, a través de la educación formal y formación técnica-profesional, que permitan corresponder con las necesidades del aparato productivo nacional. En este marco, la PONED establece como resultados a alcanzar: i) el diseño y la adopción de un modelo de formación para trabajos que respondan a los desafíos de productividad del país; ii) el fortalecimiento de la articulación del Sistema de Educación Técnica y Formación Profesional (SETFP) con las necesidades del sector productivo, así como con las políticas económicas y educativas del país, y iii) la creación de mecanismos que promuevan la empleabilidad de los grupos en situación de vulnerabilidad. Con la finalidad de alcanzar dichos resultados, la PONED prevé la implementación de una serie de acciones prioritarias, tales como el establecimiento de un Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), generar y divulgar información sobre tendencias ocupacionales y demandas de competencias actuales y futuras del mercado laboral, y la implementación de programas de formación técnica. La Comisión solicita al Gobierno que envíe información sobre los resultados de las medidas adoptadas para asegurar la vinculación entre las políticas de educación, de formación profesional y de empleo, particularmente sobre los mecanismos establecidos para promover la empleabilidad de grupos en situación de vulnerabilidad.*

5.1. Medidas para promover la Empleabilidad de Población en Condiciones de Vulnerabilidad

Se informa a la Honorable Comisión de Expertos, que dentro de las medidas para promover la empleabilidad de población en condiciones de vulnerabilidad el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) cuenta con lo siguiente:

5.1.1. Instrumentos de política pública para la promoción de los niveles de empleabilidad

a) Política Nacional de Formación Profesional.

El objetivo es *“propiciar y mantener una fuerza laboral en el país altamente capacitada y productiva, a través de la formación y capacitación a lo largo de la vida, que proporcione e incremente las calificaciones de los trabajadores y el capital humano del aparato productivo, por ende, les propicie una mejor competitividad y calidad de vida acorde a las necesidades del desarrollo económico y social”*.

b) Política de Articulación de la Educación Técnica, la Formación Profesional y el Aparato Productivo.

Tiene como objetivo *“mejorar la pertinencia de la oferta educativa/formativa, mediante la articulación entre los sistemas de educación técnica y formación profesional y la vinculación de estos con las demandas de competencias del aparato productivo”*.

En el marco de esta política, se han generado espacios de vinculación entre los entes rectores de política en materia de educación y formación profesional del país (Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (MINED) e INSAFORP, respectivamente).

Asimismo, a iniciativa de INSAFORP, se construyó la hoja de ruta para la propuesta del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) del país y la transferencia de conocimiento en el tema. El MNC es una herramienta que tiene por objetivo vincular el mundo del aprendizaje y del trabajo, promoviendo la pertinencia y la calidad de la educación técnica y la formación profesional, para contribuir a elevar los niveles de empleabilidad de las personas y competitividad y productividad de los sectores productivos.

5.1.2. Estrategias de formación para promover los niveles de empleabilidad:

Entre las estrategias de formación de carácter permanente el INSAFORP cuenta con los siguientes programas formativos:

TABLA 6

| ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN | | |
|--------------------------|--|--|
| PROGRAMA | DESCRIPCIÓN | GRUPO META |
| Hábil Técnico Permanente | El programa Hábil Técnico Permanente (HTP) busca contribuir a mejorar las condiciones de vida de los beneficiarios de la capacitación. Su funcionamiento se basa en la compra de participaciones en cursos técnicos en la modalidad centro fijo. | Dirigidos a la población desempleada o subempleada |
| Programa Empresa Centro | Está orientado a formar a jóvenes entre los 16 y 25 años, e una Carrera Técnica Ocupacional, obtener su primera experiencia laboral y lograr su certificado técnico ocupacional, sin costo. La duración de las carreras es entre ocho y veinticuatro meses según la especialidad | Jóvenes entre los 16 y 25 años |

| | | |
|---------------------------------|--|--|
| Programa Caminos de la Juventud | Estos programas son iniciativas dirigidas a la inserción productiva, ya sea a través de empleo, autoempleo o regreso a sistema educativo, de jóvenes en condiciones de desventaja económica y residentes en comunidades con significativos niveles de incidencia delictiva | Jóvenes en riesgos social entre 16 y 25 años, que no han terminado el bachillerato, están fuera del sistema escolar y están expuestos a situaciones de violencia |
| Proyectos especiales | Los Proyectos Especiales son aquellos programas, cursos o acciones de capacitación que, además de la formación o capacitación, requieren la participación de otros actores o instituciones, así como elementos complementarios a la formación profesional, como desarrollo humano, valores articulación con proyectos productivos, financiamiento de herramientas y equipo básico para autoempleo, etc. Estos permiten contar con características diferenciadoras e innovadoras, para atender a los grupos beneficiarios con soluciones formativas a la medida de sus necesidades. | Población mayor de 16 años |

Entro los resultados más relevantes de estas estrategias de formación se tienen:

TABLA 7

| RESULTADOS DE PROGRAMAS ESTRATEGICOS | |
|---|--|
| PROGRAMA FORMATIVO | RESULTADO |
| Hábil Técnico Permanente | <p>Desde el año 2019 a marzo de 2021, se ejecutaron 65,671 participaciones; de estos 37,794 son mujeres</p> <p>En la evaluación de impacto del año 2017, se identificó que los participantes del programa tienen un nivel de inserción productiva más alto que quienes no lo recibieron, con un impacto del 20% de diferencia en la probabilidad de estar ocupado</p> <p>El impacto del programa en el empleo asalariado es del 18% y para el autoempleo es del 9% en la probabilidad de auto emplearse o de crear y mantener un negocio</p> |
| Programa Empresa Centro | <ul style="list-style-type: none"> Desde el año 2019 a marzo de 2021, se han formado a 11,383 jóvenes, de estos 7,213 fueron hombres En la evaluación de impacto del programa Empresa Centro realizada en el año 2020 se identificaron impactos positivos tanto en la inserción laboral y en la calidad de los trabajos a los que los jóvenes tienen acceso después de su participación; el 88% de los jóvenes se insertaron al mercado laboral |
| Programa Caminos de la Juventud | <ul style="list-style-type: none"> Desde el año 2020 a marzo de 2021, se han formado a 544 jóvenes, de estos 285 son mujeres La evaluación de resultados realizada en el año 2020, indico que el programa propició las condiciones para que los jóvenes formados ingresaran al mercado laboral. El 43% de ellos se encuentran en condición de empleo o autoempleo |
| Proyectos especiales | Entre los proyectos que se desatacan con referentes o aliados estratégicos: |

| | |
|--|---|
| | <p>Programa de Formación Talento Humano Cuscatlán</p> <ul style="list-style-type: none"> • Banco Cuscatlán: articulación realizada con el Banco, que busca la “Formación de jóvenes para su primer empleo”, en este programa se incluye formación técnica, formación en competencias blandas, pasantías y contratación, se han brindado temas como Ejecutivo de Ventas Externas, Habilidades para la vida. Desde el año 2019, se han formado a 140 jóvenes. <p>Programa Viva Mejor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iglesia Adventista: Articulación realizada con la Iglesia Adventista y la Fundación Advent Stiftung que busca la “formación técnica de la población para autoempleo”, en este programa se brinda formación técnica, emprendedurismo y se le hace entrega de equipo y herramientas a los beneficiarios de la formación. Desde el año 2019 se han formado 436 personas. <p>Formación Integral de Jóvenes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proyectos Holcim: articulación realizada con la Fundación Holcim en el programa de formación a jóvenes de la comunidad, a los cuales se les brinda la formación en competencias blandas, formación técnica y emprendedurismo. Luego de la formación, la fundación entrega equipamiento y brinda seguimiento a los participantes. Se han formado desde el año 2019 a la fecha 433 participantes. |
|--|---|

5.2. Certificación de competencias

El Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (MINEDUCIT), ve la importancia de implementar instrumentos de política pública para impulsar la calidad de la Educación Técnica y la Formación Profesional (ETFP) en la búsqueda, tanto de elevar la empleabilidad de las personas, como la productividad de los sectores económicos, permitió que durante el año 2020 se finalizaran las propuestas de 3 instrumentos y cuyo diseño ha recibido el apoyo técnico y financiero de FOMILENIO II, estos son: una propuesta para un Sistema de certificación de competencias, una hoja de ruta para el establecimiento Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) y una propuesta para un Sistema de indicadores para la planificación, seguimiento y evaluación de las necesidades de ETFP.

El Sistema General de Certificación de competencias busca el reconocimiento formal de la capacidad demostrada por la persona mediante la evaluación de sus competencias. Considerar la formación y a la educación como una actividad permanente a lo largo de la vida, que evalúa la capacidad de aplicar los conocimientos y no el saber por sí mismo. Este sistema se encarga de la gestión de la calidad del desempeño de las personas.

El Sistema de indicadores, por su parte, permite contar con información estadística oportuna y permite para la planificación, seguimiento y evaluación de las necesidades de ETFP del mercado laboral. La propuesta generada a través de FOMILENIO II considera las dimensiones de: oferta y demanda de trabajo y competencias, y desequilibrio de las competencias.

El Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), al igual que el sistema de certificación, impulsa la formación a lo largo de la vida, facilitando el progreso educativo de las personas que han

desarrollado competencias a través de la educación, la formación o mediante el trabajo (empíricamente). El MNC ordena la oferta educativa y formativa nacional, basándose en las necesidades de los sectores productivos.

La continuidad de los instrumentos se traslada, una vez finalizado FOMILENIO II, al Consejo de Coordinación de Educación Técnica y Formación Profesional (ETFP), instancia de carácter permanente que tiene entre sus funciones asesorar, establecer lineamientos y dar seguimiento a temas sobre ETFP en el país. El Consejo está conformado por representantes del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (MINEDUCIT), el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) y la Junta de Comités Sectoriales, instancias de gobernanza propuestas por FOMILENIO II y reconocida en la Política de articulación de los sistemas de educación técnica, formación profesional y el aparato productivo.

La finalidad de la Política de articulación es contribuir a la construcción de una sociedad más equitativa, incluyente, productiva y democrática, a través del fomento de la formación a largo de la vida, la empleabilidad y la promoción de mejores condiciones de inserción social y económica de la población salvadoreña.

El Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (MINEDUCYT) en mayo de 2019, suscribió la Política de Articulación de la Educación Técnica, la Formación Profesional y el Aparato productivo, que establece la creación de tres tipos y niveles de instancias de articulación: los Comités Sectoriales, y el Consejo de Coordinación de la Educación Técnica y Formación Profesional.

En cuanto al Consejo de Coordinación de la Educación y Formación Profesional, es una instancia cuyo propósito principal es mejorar la calidad de la educación y ajustar mejor la oferta de recurso humano pertinente a la demanda del mercado laboral: razón por la cual, la Articulación de los Sistemas de Educación Técnica (MINEDUCYT) y Formación Profesional (INSAFORP), requiere de los siguientes elementos:

- Coordinar con el INSAFORP la articulación de los sistemas de Educación Técnica y Formación Profesional, por lo que se hace necesario desarrollar en el marco normativo, en particular las leyes necesarias políticas, estrategias y buscar fuentes de financiamiento para promover la articulación entre las instancias y organizaciones vinculadas a la educación técnica y formación profesional.

Fortalecer espacios de trabajo con comités sectoriales productivos organizados del país, para potenciar el diseño de programas basados en el enfoque por competencias, bajo normas y estándares que permitan el reconocimiento y certificación de las competencias adquiridas por las personas formadas. Desde estos espacios de trabajo se considere realizar una evaluación continua de la demanda laboral para la Educación Técnica y Formación Profesional (ETFP).

5.3. Desarrollo de los procesos de orientación

El desarrollo de los programas de Orientación Vocacional y Educación Técnica Inicial, permite contribuir a mejorar el clima de convivencia, orientar la participación de las niñas en áreas tradicionalmente masculinas, a través del descubrimiento de las actitudes y aptitudes en cada participante, apoyar el autodescubrimiento para la construcción de su proyecto de vida, permitiéndoles tomar decisiones acertadas en relación con sus metas profesionales. Para los estudiantes de 9° grado la toma de decisiones inicia en relación con la elección de su bachillerato y su carrera profesional.

Por otra parte, la ampliación de estos programas permite promover la oferta educativa y formativa de acuerdo con las necesidades de cualificación de la sociedad y del mercado laboral; así como también, orientar e informar a la comunidad acerca de las oportunidades de acceso y las trayectorias educativas que favorezcan el desarrollo de las personas y sus familias.

5.4. Formación en emprendedurismo

La ampliación del programa “Seamos Productivos”: Formación en cultura de asociatividad cooperativa para bachilleres técnicos vocacionales”, contribuye a fomentar el emprendedurismo, autoempleo y empleo juvenil, tomando en cuenta las necesidades y expectativas de los estudiantes de Educación Media Técnica para promover las oportunidades en forma equitativa, solidaria, con inclusión de género y la formación de valores cooperativos en beneficio de las comunidades.

En cumplimiento a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en el ODS 4 correspondiente a Educación de Calidad, los 3 subprogramas mencionados pretenden garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.

Para los bachilleratos técnicos vocacionales, aumenta considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnica y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

Además, desde el sector educación también se contribuye al ODS 8 sobre el Trabajo Decente y Crecimiento Económico, a través de promover políticas educativas orientadas al desarrollo de emprendimientos según el bachillerato técnico, fomentando la creatividad y la innovación, así como también la conformación de socios y la futura legalización de los mismos.

5.5. Mejora de condiciones en el desarrollo de prácticas

El Ministerio de Educación ha gestionado la compra de herramientas, equipo, materiales educativos y reparaciones en equipo y maquinaria existente. Con la adquisición de estos recursos, se espera que desarrollen progresivamente el dominio de conocimientos, métodos y tecnologías, así como el perfeccionamiento de habilidades y destrezas para un eficiente desempeño en los diferentes módulos de aprendizaje que comprenden los planes de estudio de los Bachilleratos Técnicos Vocacionales.

Además, con la adquisición y el uso de estos equipos principalmente los relacionados a las áreas agroindustriales, esperan incluir dentro del proceso formativo, elementos básicos de higiene, manipulación y preparación de los alimentos, se reforzará el concepto de inocuidad de los alimentos el cual es un eje transversal de la Seguridad Alimentaria y Nutricional que garantiza el consumo de alimentos sanos y seguros.

Por otro lado, desarrollaron procesos formativos dirigidos a docentes de bachillerato técnico vocacional con el objetivo de fortalecer sus capacidades técnico-docentes.

A partir de los lineamientos girados por las autoridades respecto a la suspensión de actividades presenciales por COVID-19, se reorientó la estrategia de atención hacia el desarrollo de un espacio de aprendizaje virtual en la plataforma eLearning de Google Classroom, lo cual implicó el diseño de Objetivos Virtuales de Aprendizaje (OVAS), grabación de video tutoriales, planificación de actividades de aprendizaje, diseño del sistema de evaluación y montaje del aula virtual.

5.6. Unidad para la Equidad entre los Géneros del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Además, se hace del conocimiento a la Honorable Comisión de Expertos que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) a través de la Unidad para la Equidad entre los Géneros ha cumplido con el acompañamiento a las diferentes áreas, oficinas y direcciones del Ministerio para el cumplimiento de las siguientes acciones:

1. Revisión y actualización de las actividades y mecanismos existentes dirigidos a prevenir y erradicar el acoso laboral, sexual y violencia de género al interior del MTPS, por medio del acompañamiento a la Dirección General de Inspecciones de Trabajo, en la elaboración de protocolos de atención a la población que denuncia este tipo de situación.
2. Han formado al personal del MTPS en temas de género, Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación con las mujeres.
3. Proceso de formación a personal de gestión de empleo de la Dirección General de Previsión Social del MTPS sobre “La Igualdad y No Discriminación en la gestión de empleo, realizados a nivel nacional y contando con la participación de 112 gestoras y gestores de empleo.
4. Procesos de formación en masculinidades, impartido a 152 empleados del MTPS (motoristas, técnicos de talleres, servicios de intendencia y jefaturas) hasta el año 2019.
5. Procesos de formación en comunicación y género en el cual participaron 20 empleadas y empleados de la oficina de prensa y las y los comunicadores de la Red

Institucional del MTPS.

6. Desarrollo de los procesos de formación en género y derechos humanos al personal del MTPS, contando con la participación de 106 mujeres y 62 hombres, haciendo un total de 168 empleados y empleadas formadas.
7. Diplomado “Planificación y Presupuesto con enfoque de Género” dirigido a Directoras, Directores, Jefaturas de Unidades Asesoras y Jefaturas de las oficinas Regionales y Departamentales del MTPS.
8. Participación en cursos Virtuales: ABC Masculinidades, ABC Vida Libre de Violencia y ABC de Igualdad Sustantiva, impartidos por la Escuela para la Formación de la Igualdad Sustantiva -EFIS- del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), habiendo participando desde el año 2014 a la fecha un total de 62 mujeres y 55 hombres haciendo un total de 117 empleadas y empleados del MTPS.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha llevado a cabo la elaboración de herramientas para incorporación de la perspectiva de Género:

- Creación de 2 guías con la finalidad de construir una herramienta de trabajo en las acciones que realiza el MTPS para ser aplicadas de forma transversal a todas las prácticas y documentos (procedimientos, guías, instructivos, formatos, manuales, políticas o cualquier otro documento técnico) del MTPS, se creó la guía para el uso de un Lenguaje Inclusivo y No Sexista y también se crearon Lineamientos para la incorporación de acciones afirmativas.

Capítulo 6. Jóvenes

Jóvenes. *La Comisión observa que, según el documento de la PONED, en 2016, la tasa de participación en el mercado laboral de los jóvenes de entre 16 y 24 años era del 48,5 por ciento. La tasa de desempleo abierto era del 14,2 por ciento, tres veces superior a la tasa de desempleo de las personas de entre 25 y 29 años (5,1 por ciento). Según el citado documento, en 2016 el 26 por ciento de los jóvenes de entre 15 a 24 años ni estudiaban ni trabajaban. La Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere a la implementación del Programa de empleo y empleabilidad «Jóvenes con todo» por el Instituto Nacional de la Juventud (INJUVE), que tiene como objetivo promover el acceso al mercado de trabajo o el autoempleo de jóvenes de entre 15 y 29 años en situación de vulnerabilidad a través del desarrollo de sus habilidades y competencias. El programa está dirigido a aquellos jóvenes que se encuentran fuera del sistema educativo regular, en condiciones de desempleo o subempleo, o se encuentren finalizando la educación media. El Gobierno indica que se da prioridad a la participación en el programa a personas con discapacidad, madres con hijos menores de 6 años y personas LGTBI. Asimismo, en el marco del programa se llevan a cabo medidas de apoyo al emprendimiento joven que se encuentra en la informalidad, tales como la dotación de créditos. A este respecto, la CNTS señala que a los jóvenes que participan en las acciones de emprendimiento ejecutadas por el INJUVE no se les aplica los estándares*

mínimos de derechos laborales. La Comisión toma nota también de que el Gobierno informa de que entre 2016 y el primer trimestre de 2017, participaron en el programa 4 220 jóvenes, el 58 por ciento de los cuales eran mujeres. De los participantes, el 1 por ciento tenía alguna discapacidad y un 0,5 por ciento pertenecía a la comunidad LGTBI. Por último, el Gobierno indica que se prevé la reforma de la Ley de Incentivos para la Creación del Primer Empleo de las Personas Jóvenes en el Sector Privado. A la luz de los comentarios de la CNTS, la Comisión solicita al Gobierno que envíe información detallada sobre la manera en la que se garantizan los derechos laborales de los participantes en las acciones de emprendimiento ejecutadas por el INJUVE. Asimismo, observando el reducido número de personas con discapacidad y personas LGTBI en el Programa de empleo y empleabilidad «Jóvenes con todo», la Comisión solicita al Gobierno que indique las medidas adoptadas o previstas para fomentar su participación en dicho programa. La Comisión solicita igualmente al Gobierno que continúe enviando información detallada y actualizada sobre las medidas adoptadas o previstas con miras a promover el acceso al mercado de trabajo o al autoempleo de los jóvenes, así como sobre el impacto de las mismas. La Comisión solicita además al Gobierno que envíe información estadística actualizada sobre las tendencias del empleo juvenil, desagregada por edad y sexo. La Comisión solicita también al Gobierno que envíe información sobre la situación en la que se encuentra la reforma de la Ley de Incentivos para la Creación del Primer Empleo de las Personas Jóvenes en el Sector Privado, y que envíe una copia de la misma una vez ésta sea adoptada.

6.1. Instituto Nacional de la Juventud (INJUVE)

Se hace del conocimiento a la Comisión de Expertos, en lo relativo a brindar información sobre la manera en la que se garantizan los derechos laborales de los participantes en las acciones de emprendimiento ejecutadas por el Instituto Nacional de la Juventud (INJUVE), y de acuerdo con el informe proporcionado por el INJUVE, al respecto se hace del conocimiento lo siguiente:

De acuerdo a lo establecido en la Ley General de Juventud en el Artículo 18 que habla de la Política de Promoción del Empleo Juvenil, el numeral H detalla que: “*promover y gestionar convenios con el sistema financiero público y privado, para el desarrollo individual y colectivo de las y los jóvenes emprendedoras y emprendedores, microempresarios y microempresarias, o cooperativistas, con otorgamientos de crédito con interés bajos y programas de asistencia*”.

INJUVE es la institución articuladora en la cual la ley mandata al apoyo a jóvenes emprendedores, en lo referente a convenios para apoyo financiero ya sea con capital no reembolsable y reembolsable a un interés bajo, así como el realizar gestión para el acompañamiento de asistencia técnica a cada iniciativa emprendedora. Además, INJUVE ha realizado convenios con Instituciones como CONAMYPE y FOSOFAMILIA, para dar todo el apoyo a jóvenes emprendedores, así como también en las distintas actividades masivas que realiza la institución, se da la oportunidad de los jóvenes para que participen en ferias de emprendimiento para que vendan sus productos.

La manera en la cual el INJUVE, garantiza los derechos laborales de los jóvenes es apoyándoles en capacitaciones para que puedan legalizar sus planes de negocio de emprendimiento y registrar su marca, con el objetivo de que puedan llevar a nuevos mercados.

También el INJUVE apoya a la juventud emprendedora a estar garante de sus derechos como emprendedor y a facilitar la venta de sus productos.

En cuanto a las medidas adoptadas o previstas para fomentar la participación de personas con discapacidad y personas LGBTI en el Programa de empleo y empleabilidad “Jóvenes con todo”, se informa lo siguiente:

El INJUVE brinda apoyo primordialmente a la inclusión de todos los jóvenes dándole para su participación en el programa y el manual operativo de JÓVENES CON TODO. En la parte del manual de elegibilidad y priorización de personas participantes se detalla la priorización que brinda a las personas LGBTI:

Se le da una prioridad a la promoción en la comunidad LGBTI a través de la Subdirección de Inclusión Social y Cultural de INJUVE, quien se encarga de dar un seguimiento respectivo.

6.2. Programa JóvenES con Todo

6.2.1. Elegibilidad y priorización de personas participantes

Para la elegibilidad de las personas participantes del Programa “JóvenES con Todo” se ha establecido como principal forma de selección el cumplimiento de características referidas a la edad, residencia, condición laboral y condición educativa. Un joven es potencial participante o elegible para el Programa “Jóvenes con Todo” si cumple con los siguientes criterios¹:

- i. Edad entre 15 y 29 años.
- ii. Que resida en el municipio de intervención
- iii. Que esté desempleado o subempleado
- iv. Que haya terminado al menos tercer grado, para ingresar al Programa o niveles superiores dependiendo de la ruta de aprendizaje que se establezca.
- v. Si el joven está estudiando, que esté en alguna modalidad del sistema educativo formal que se adapte a los horarios de servicios del Programa (en línea, a distancia, nocturna, entre otras).

Si la demanda del Programa excede la capacidad de atención y los cupos establecidos, se priorizará a las personas jóvenes con menor condición socioeconómica mediante el índice de Calidad de Vida del Registro Único de Participantes (IRUP).

¹ Ley General de la Juventud.

Adicionalmente se establecen acciones afirmativas para mujeres, madres con hijos menores de seis años cero meses, personas con discapacidad, las pertenecientes a la comunidad LGBTI, a grupos indígenas y a población migrante retornada.

A partir de la identificación de las personas jóvenes que cumplen los criterios de elegibilidad, se procede a la inclusión en el Registro Único de Participantes, utilizando la información recopilada en la ficha RUP que permite establecer su nivel de prioridad en el Programa de acuerdo con sus condiciones y calidad de vida.

El modelo de priorización que usa el RUP es un estándar de vida, compuesto por un conjunto asequible de bienes y servicios, socialmente deseable (lo definen las preferencias de la población) y técnicamente posibles en la realidad actual de El Salvador.

Esta metodología utiliza una herramienta estadística automatizada, a partir de información recopilada en la boleta RUP sobre variables económicas y sociales que son ponderadas, permite obtener una medición de la calidad de vida de los hogares, para efectos de asignar puntajes por hogar, que establecen una caracterización, calificación y ordenamiento de estos. Este modelo de priorización se aplica a la base de datos para obtener el Índice de Calidad de Vida del RUP y así ordenar los hogares con base en el puntaje.

El Índice de Calidad de Vida del RUP es un puntaje que se calcula por hogar y se obtiene con base en ciertas dimensiones y variables, para el Programa quien brinda la información es la persona potencial participante. El objetivo del IRUP es identificar y cuantificar las características que definen los niveles de calidad de vida de la población, para que a partir de esta medición se establezca la población prioritaria a atender en las diferentes intervenciones del Gobierno.

Para el Programa “JóvenES con Todo” la selección se realiza según los cupos disponibles en cada uno de los municipios y convocatorias para el Programa iniciando según los menores puntajes de acuerdo con el Índice de Calidad de Vida del RUP con el objetivo de incluir a la población más vulnerable y en situación de pobreza; luego, aplicando en la selección el enfoque de igualdad y equidad entre hombres y mujeres, de acuerdo con los siguientes casos:

1. **Criterio de Igualdad.** Para los grupos en los que exista mayor cantidad de hombre priorizados, se cubren los cupos disponibles a través de una distribución de participación de 50% hombres y 50% mujeres.
2. **Criterio de Equidad.** Para los grupos en los que exista mayor cantidad de mujeres priorizadas, se aplica una acción positiva a favor de las mujeres, cubriendo los cupos disponibles manteniendo el mismo porcentaje de representatividad de mujeres y hombres.
3. **Casos especiales de atención.** Cuando existen juventudes con discapacidad, madres con hijos menores de 6 años cero meses o de la comunidad LGBTI, grupos indígenas y población migrante retornada del exterior, y que cumplan con los criterios

de elegibilidad son automáticamente incluidas para participar en la convocatoria.

Si la demanda del Programa excede los cupos en cada municipio, se dará prioridad a las personas que tengan una menor condición socioeconómica, con base en el IRUP. Si no excede de los cupos disponibles por convocatoria se seleccionan a todas las personas elegibles, tomando en consideración los criterios y casos especiales de atención mencionados en los párrafos anteriores.

Para el caso de las personas jóvenes que queden fuera del número de cupos establecidos, estos se ponen en una lista de espera, para que puedan incorporarse en próximas convocatorias. La coordinación de sede a través del equipo de tutoría deberá verificar el estado actual, cambios en la información de la boleta RUP y disponibilidad para incorporar en la siguiente convocatoria.

En lo referente a la implementación del módulo de habilidades para la vida el programa detallado lo siguiente:

6.2.2. De la implantación del Módulo

El módulo se impartirá mediante jornadas que tendrán una duración mínima de 64 horas, por un periodo máximo de tres meses que a su vez podrá reforzarse con temáticas complementarias implementadas desde INJUVE u otras instituciones.

Las jornadas se desarrollarán en grupos de facilitación preferentemente de hasta 35 jóvenes previamente conformados por el equipo técnico de la sede, con base en los listados recibidos por la persona encargada de registros RUP de SETEPLAN, **garantizando las condiciones de equidad e igualdad, y las relacionadas con la inclusión de personas LGBTI o con discapacidad.**

Otro aspecto importante que mencionar es que cuando INJUVE realiza inscripciones para las diferentes actividades y cursos que facilitan, siempre se le da un espacio importante a la comunidad LGBTI dando una inclusión a toda la juventud.

En cuanto a las medidas adoptadas o previstas con miras a promover el acceso al mercado de trabajo o al autoempleo de los jóvenes, se informa que a través el Instituto Nacional de la Juventud (INJUVE) han llevado a cabo pasantías laborales para los jóvenes dentro del programa de empleabilidad, en el cual se han realizado varias colocaciones en instituciones de gobierno como en empresa privada.

La persona joven al realizar una pasantía laboral logra una experiencia y le facilita la colocación a un empleo tanto donde realiza la pasantía laboral, así como también en otra empresa en donde busque un empleo.

La Ley General de Juventud en el Artículo 18 en su apartado F establece: *“Fomentar la promoción de pasantías laborales en el sector público y privado enfocadas en las necesidades de desarrollo del país, con el objeto de que el alumnado de educación técnica*

y superior tenga acceso a prácticas laborales efectivas contando con flexibilidad en los horarios y otorgando incentivos a las empresas participantes”.

Además, INJUVE apoya a los jóvenes al acceso al mercado laboral a través de capacitaciones técnicas impartidas por diferentes instituciones como Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), en la cual a los jóvenes se les capacita para que aprendan un oficio y puedan insertarse al mundo laboral, tanto en un empleo como iniciando su propio emprendimiento.

6.3. Estadísticas de Empleo Juvenil

En cuanto a la información estadística actualizada sobre las tendencias del empleo juvenil, desagregada por edad y sexo; se informa que a través de la encuesta de propósitos múltiples de la Dirección General de Censos y Estadísticas (DIGESTYC) analiza Población en Edad de Trabajar (PET) por grupos de edad, en la siguiente grafica se observa que el 52.7% se encuentra en el rango de 16 a 39 años de edad, es decir, en el grupo de edad más productiva. Por su parte las personas entre los 40 a 59 años representan el 29.0% de la PET, mientras que las personas de 60 años de edad y más representan el 18.3%, el comportamiento de esta distribución es bastante similar en hombres y mujeres.

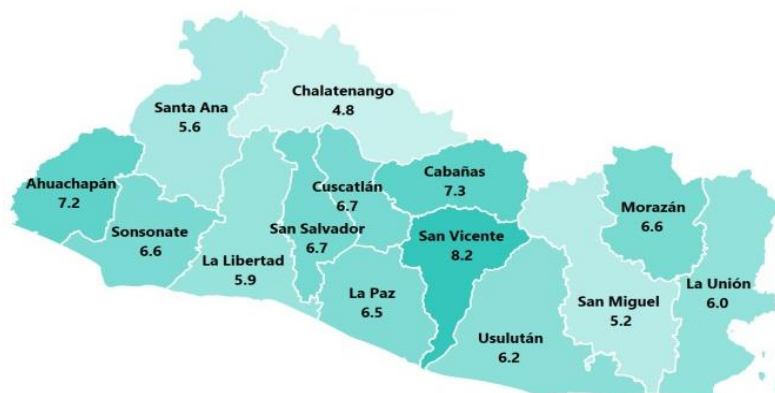
GRÁFICA 8

El Salvador: Pirámide en Edad de Trabajar (PET)
EHPM – 2019



Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, DIGESTYC, 2019.

GRÁFICA 9



El Salvador: Tasa de desempleo por departamento EHPM 2019

Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, DIGESTYC, 2019.

6.4. Ley de Incentivos para la Creación del Primer Empleo de las Personas Jóvenes en el Sector Privado

En cuanto a la situación en la que se encuentra la reforma de la Ley de Incentivos para la Creación del Primer Empleo de las Personas Jóvenes en el Sector Privado, el INJUVE ha brindado webinars acerca de lo que los jóvenes opinan sobre dicha Ley; y hasta el momento el INJUVE no cuenta con más información referente a los incentivos para la creación del Primer Empleo de las personas jóvenes en el sector privado.

Además, se hace del conocimiento a la Honorable Comisión de Expertos, que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la articulación de trabajo que se tiene con ACNUR (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados), en el año 2020, ha desarrollado un proyecto que favorecerá el fortalecimiento del ecosistema empresarial en determinados departamentos de El Salvador a través de la vinculación de personal cualificado o semi cualificado en plazas de aprendizaje, disminuyendo así los escenarios de riesgo a los que estas se ven expuestas y facilitando la adquisición de experiencia laboral propendiendo por la autonomía económica a mediano y largo plazo de las personas participantes.

6.5. Contratos de Aprendizaje con ACNUR

Para ello se desarrollan los siguientes pilares:

- Fortalecer el ecosistema empresarial de El Salvador facilitando la colocación laboral de personas calificadas o semicalificadas a fin de que estas mejoren su experiencia laboral y con ella sus perfiles laborales.
- Fortalecer la capacidad de identificación, captación y colocación laboral del programa “contratos de aprendizaje” del MTPS. Facilitando la consecución de los compromisos MIRPS correspondientes a “Atención prioritaria a través de las bolsas de empleo a mujeres desplazadas o en riesgo y jóvenes”, coadyuvando al Ministerio de Justicia y Seguridad Pública en el compromiso “Impulsar el programa de para la formación en habilidades para la vida y el trabajo priorizando población desplazada forzosamente”.
- Vincular a personas de interés del ACNUR a plazas laborales que sean identificadas por parte del MTPS, facilitando escenarios de empoderamiento y seguridad económica para las personas que se hagan participantes.

Antecedentes:

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha desarrollado la iniciativa denominada “Contratos de Aprendizaje” durante los años 2018 y 2019 teniendo un total 200 participantes. En este periodo el proyecto fue denominado “Jóvenes productivos” y facilitó el acceso de las juventudes al mercado laboral formal a través de la orientación y formación de habilidades para la vida y el empleo, la capacitación, la Intermediación Laboral. Además, se proveyó asistencia técnica para el emprendimiento.

La implementación de este proyecto permitió desarrollar capacidad institucional en el MTPS fortaleciendo las acciones que desde esta institución se desarrollan para el apoyo a la empleabilidad y el apoyo para el empleo. Así mismo, se fortalecieron las capacidades de las juventudes que fueron insertadas a la vida productiva. De manera tangencial se identificó que la implementación de esta iniciativa permitió:

- 1) Contribuir a la prevención de la violencia, a través del desarrollo de talleres que fortalecieron las habilidades para el trabajo de las juventudes.
- 2) Mejorar las competencias técnicas de las juventudes, a través del desarrollo de talleres de formación profesional.
- 3) Realizar procesos de intermediación laboral, para favorecer la colocación de las juventudes beneficiarias del proyecto en puestos de trabajo dignos.

Para lograr lo anterior, desde el MTPS se desarrollaron dos estrategias específicas, las cuales consistieron en:

a) **Estrategia 1: Apoyo a la Empleabilidad**

El proyecto consideró pertinente dadas las características de la población atendida, que se desarrollaron como primera etapa, el plan de vida individual y reforzarlo con la orientación y/o asesoría laboral, formación profesional etc., para lograr incidir positivamente en las juventudes metas, así como en la consolidación de los resultados.

Algunas de las acciones que esta estrategia ejecutó fueron:

- Contratación de consultores especialistas en psicología, para dar atención a los participantes del programa, facilitando los talleres sobre habilidades para el empleo y los procesos de intermediación laboral.
- Adquisición de mobiliario para ser utilizado por los consultores especialistas en psicología.
- Contratación de servicio de alimentación y local para el desarrollo de talleres de Habilidades para el Trabajo.
- Desarrollo de material educativo como apoyo en los procesos formativos de habilidades para el trabajo de los participantes del proyecto.
- Diseño, confección y estampado full color de camisetas para la identificación de los participantes del proyecto.
- Compra de material didáctico gastable para el desarrollo de los talleres de habilidades para el trabajo.
- Firma de convenios con centros de formación para la implementación de talleres de formación profesional.
- Implementación de talleres de formación profesional para los jóvenes.

b) Estrategia 2: Apoyo al Empleo

La Gestión Pública de Empleo, consiste en la ejecución de una serie de acciones complementarias entre sí, para ofrecer a las empresas la mano de obra que necesitan en sus procesos productivos y a las personas, un empleo digno que les permita mejorar su calidad de vida y la de sus familias; y propiciar con ello el pleno desarrollo de los territorios.

El proyecto, planteó la realización de acciones que, en materia de gestión de empleo, permitió mejorar la calidad de vida de las juventudes residentes en los municipios de: Apopa, Ciudad Delgado, Cuscatancingo, Mejicanos, Soyapango y en San Salvador específicamente las comunidades de los distritos 1 y 6.

En general, las acciones que fueron ejecutadas por esta estrategia fueron:

- La adquisición de mobiliario y equipo informático para una mejor atención de los jóvenes participantes del proyecto, así como el resguardo de la información generada por el mismo.
- Inscripción de participantes en el Sistema de Intermediación de Empleo.
- Vinculación de participantes con ofertas de empleo.
- Colocación de personas jóvenes en puestos de trabajo.
- Realización de Ferias de Empleo.
- Diseño y adquisición de material promocional para una mejor visibilización, divulgación y promoción del proyecto.
- Realización de visitas de gestión, promoción, así como jornadas empresariales para la promoción del proyecto y la captación de ofertas de empleo.
- Realización de kioscos móviles para la promoción de servicios

Así mismo, el MTPS durante los años 2018 y 2019 el proyecto logró, entre otros, los siguientes indicadores:

- 5,000 jóvenes recibirán el Taller de Formación de habilidades para el Trabajo. La distribución de los talleres de formación para el trabajo por municipio fue:
 - Soyapango: 800 jóvenes,
 - Apopa: 800 jóvenes,
 - Ciudad Delgado: 500 jóvenes,
 - Cuscatancingo: 500 jóvenes,
 - Mejicanos: 800 jóvenes,
 - San Salvador distrito 1: 800 jóvenes y
 - San Salvador distrito 6: 800 jóvenes

Fueron un total de 5000 jóvenes que participaron en los talleres de orientación laboral.

- 5,000 jóvenes inscritos en el Sistema de Intermediación de Empleo SIE.
- 2,000 jóvenes participaron de un taller de formación técnico profesional
- La distribución de las personas jóvenes que recibieron, como mínimo un curso de formación fue:
 - Soyapango: 300 jóvenes,
 - Apopa: 300 jóvenes,
 - Ciudad Delgado: 200 jóvenes,
 - Cuscatancingo: 200 jóvenes,
 - Mejicanos: 300 jóvenes,
 - San Salvador distrito 1: 350 jóvenes y
 - San Salvador distrito 6: 350 jóvenes.

haciendo un total de 2000 personas jóvenes que participarán en los talleres de formación profesional.

- 3,000 jóvenes vinculados a empresas para cubrir una vacante.
- 1,500 jóvenes colocados en puestos de trabajo.

Es de resaltar que el MTPS en este periodo ha desarrollado inversiones importantes en la juventud, por ello se brindó capacitación, alimentación, los talleres mencionados y otros componentes que se consideraron importantes para la implementación de la estrategia denominada “jóvenes con todo”. Sin embargo, lo anterior, evidencia la capacidad del MTPS para gestionar la vinculación laboral de personas en zonas que evidencian históricamente un alto riesgo para la población de interés del ACNUR.

6.5.1. Características del grupo meta

- Personas residentes en municipios que evidencian históricamente un alto riesgo para personas de interés del ACNUR.
- Jóvenes con edades comprendidas entre 18 y 29 años.
- Con poca o ninguna experiencia laboral.
- Personas que han concluido su 9º grado de escolaridad como mínimo

- Que residan en los municipios donde se desarrollará el proyecto, dando preferencia a las personas jóvenes que residen en las comunidades de intervención por los CMPV.

6.5.2. Coordinaciones interinstitucionales

Para la ejecución del presente proyecto, es necesario el establecimiento de coordinaciones Interinstitucionales:

ENTIDAD EJECUTORA

- Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

INSTITUCIONES DE APOYO

- Ministerio de Educación
- Ministerio de Justicia y Seguridad Pública
- CONAMYPE
- Instituto Nacional de la Juventud – INJUVE.

OTRAS ENTIDADES DE APOYO

- Gobiernos Locales de los municipios de intervención.
- Centros de Formación privados.
- Empresa Privada.

6.5.3. Marco Legal y Jurisprudencia Pertinente

El presente Proyecto encuentra su pertinencia de ejecución en:

6.5.3.1. Constitución de la República

- **Artículo 37:** Art. 37.- El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio.

El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales.

- **El artículo 53:** del Capítulo II Derechos Sociales, sección III “Educación Ciencia y Cultura” de la Constitución de la República, el cual establece que: El derecho a la Educación y a la Cultura es inherente a la persona humana; en consecuencia, es obligación y finalidad primordial del Estado su conservación, fomento y difusión. El Estado propiciará la investigación y el quehacer científico”

6.5.3.2. Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social

Art. 61: Son funciones de la Dirección General de Previsión Social:

h) Promover, orientar y evaluar los recursos humanos y el empleo; contribuir al establecimiento de la política nacional de empleo y salarios e impulsar los programas y proyectos de promoción de empleo dirigidos a la población en general y a los grupos con dificultades especiales de inserción, como discapacitados, personas de edad avanzada, cesantes de tiempo prolongado, jóvenes que buscan su primer empleo, y otros que por su naturaleza le compete.

6.5.3.3. Ley General de Juventud

Considerando IV: Que es obligación del Estado reconocer los derechos y deberes de la población joven, así como promover y garantizar mejores oportunidades con el fin de lograr su inclusión con equidad en el desarrollo del país.

Artículo 8, Inciso segundo: El Estado realizará acciones de afirmación positiva orientadas a la equiparación de oportunidades de jóvenes que se encuentren en situaciones de exclusión, vulnerabilidad y discriminación reconociendo la integralidad, características de esta población.

6.5.3.4. Derechos de la Población Joven

Artículo 9: La población joven gozará de los siguientes derechos:

s) Derecho al primer empleo, que les sea compatible con sus responsabilidades académicas y familiares, así como a las condiciones de trabajo en igualdad de oportunidades, trato en lo relativo a la inserción, remuneración y promoción; así como, a que existan programas que promuevan el trabajo decente, la capacitación laboral y que se atienda de manera especial a la población joven temporalmente desocupada.

6.5.3.5. Políticas de Promoción del Empleo Juvenil

Artículo 18: Las políticas de promoción del empleo juvenil deberán:

- a) Crear, ejecutar y dar seguimiento a los programas que garanticen el derecho al primer empleo para la población joven, así como garantizar la creación de oportunidades de trabajo dirigidas a esta población, considerando siempre sus particularidades.
- b) Adoptar las medidas necesarias para formular iniciativas y estrategias que permitan a la población joven capacitarse para acceder o crear opciones de empleo y fomentar el estímulo a las empresas privadas para promover actividades de inserción y calificación en el trabajo.

7. Plan de Acción Nacional de Empleo Juvenil

Pilares:

Empleo: Es tarea del Estado diseñar, implementar y ejecutar políticas y programas públicos de empleo e ingresos que optimicen los servicios de colocación, formación profesional y programas de empleo orientados a dinamizar el mercado de trabajo juvenil. Con ese fin, es necesario promover la inclusión del fomento del empleo juvenil en la agenda de prioridades a nivel nacional (Ministerio de Trabajo y Previsión Social

y otras instancias pertinentes), generando espacios consultivos y de diálogo con los actores sociales involucrados.

Empleabilidad: Tiene como objetivo desarrollar las capacidades laborales de los jóvenes para satisfacer la demanda del mercado de trabajo, por medio de programas, proyectos e iniciativas públicas en alianza con el sector privado y organizaciones sin fines de lucro. Se busca la inserción o reinserción laboral de los jóvenes, a través de la implementación de múltiples programas complementarios para adecuar sus capacidades a los requerimientos actuales y a las transformaciones futuras de la economía. Además, promover una actitud positiva de aprendizaje durante toda la vida para establecer una trayectoria laboral.

7.1.1. Área geográfica de acción

Se desarrollarán acciones en los siguientes departamentos:

8. San Salvador (incluido el gran San Salvador) incluyendo ubicaciones en el departamento de la Libertad.
9. Santa Ana
10. Ahuachapán
11. San Miguel
12. La Unión
13. La Paz.
14. Chalatenango

14.1.1. Resultados esperados

Replicar, por parte del MTPS, la estrategia denominada “Jóvenes productivos”, ahora a la luz de la estrategia conocida como “Contratos de aprendizaje” en el año 2021. Realizando 324 colocaciones laborales a término de seis meses, terminando a más tardar en enero del año 2022, contando con la transferencia de efectivo por parte de ACNUR de 360.00 USD por cada participante colocado durante los primeros tres meses del contrato de aprendizaje. Esto conllevará una transferencia de 349,920.00 USD para el fortalecimiento de la estrategia ya descrita. Acto seguido, se dará continuidad al proceso de vinculación con la estrategia a través de la gestión de fondos propios de las empresas, los cuales incluirán gastos relacionados con prestaciones de ley.

14.1.2. Aportes de las partes

1. MTPS

Tendrá como corresponsabilidad la realización de la convocatoria y de manera única, la selección de las personas que se incorporarán al programa. Esto, tomando en consideración la necesidad de filtros que garanticen el seguimiento y continuidad de los participantes dentro del programa. Para ello, se realizarán pruebas psicométricas que den un valor agregado al proceso de selección y reclutamiento de personal y que así se garantice a las empresas que se realiza un proceso de selección acorde a la solicitud del perfil que ha sido requerido.

Por ello, las personas seleccionadas, deberán pasar un proceso que contemplará 3 etapas que se describen a continuación:

- Fase 1 Autoconocimiento: esta fase inicia con el desarrollo del taller de habilidades para la vida y el trabajo conteniendo los siguientes temas: habilidades, competencias y características personales, test de aptitud, autoestima y motivación coaching personalizado.
- Fase 2 Desarrollo de habilidades: esta fase consta de elaboración del proyecto de vida, módulo de orientación laboral, habilidades blandas.
- Fase 3 Preparación para la entrevista de trabajo: en esta fase se aborda la elaboración de la hoja de vida, simulador de entrevistas ocupacionales y módulo de derechos y deberes laborales.

Proceso de desembolso por parte de MTPS:

Una vez seleccionado el joven, se procederá a la respectiva contratación donde será necesario por parte del MTPS, la siguiente documentación:

- Copia de DUI en 150% revés y derecho
- Copia de NIT en 150% revés y derecho
- Copia de número de cuenta bancaria / donde aparezca el nombre del beneficiario
- Cartas de comprobante en original firmada y sellada por la empresa contratante y del beneficiario

Monitoreo y seguimiento:

El MTPS, será el responsable de monitorear que el joven está desempeñando las funciones para las cuales fue contratado en las condiciones adecuadas y que sus derechos laborales no estén siendo vulnerados, así mismo, se harán visitas no anunciadas a las empresas a manera de verificar el cumplimiento de lo pactado en las cartas de compromiso.

Una vez al mes un representante del MTPS, solicitará en el lugar de trabajo del joven firma de planilla de pago, la cual será remitida en original, con las firmas respectivas y documentación solicitada a la institución que desembolsará el efectivo correspondiente al salario mensual en la cuenta bancaria del beneficiario. En ningún momento el MTPS manipulara efectivo.

Así mismo, se mantendrá una estrecha relación con el contratante a manera de verificar el buen desempeño del recurso humano proporcionado.

2. Beneficiarios

- Asistir puntualmente a la jornada de trabajo y dedicarme al mismo, durante las horas que corresponda.

- Atender durante la jornada de trabajo únicamente asuntos relacionados a las funciones que desempeñe para el mejor aprovechamiento del proceso formativo y para desarrollar experiencia laboral.
 - Respetar y atender asuntos de trabajo mostrando seriedad y compromiso en el desempeño del cargo.
 - Conservar en buen estado el equipo, maquinaria y mobiliario que se me asignara propiedad de la empresa en la cual he sido contratado.
 - Usar la vestimenta y equipos de protección personal proporcionado por la empresa de acuerdo con las labores a desempeñar. (cuando aplique)
3. ACNUR
Para la implementación del presente acuerdo, el ACNUR proveerá acompañamiento técnico al MTPS para garantizar la adecuada identificación de personas de interés, así mismo propenderá por el seguimiento a cada una de las fases de implementación del presente acuerdo.
4. Empresa
- Contratar a la persona en aprendizaje, durante el período comprendido, en el cual se le dará una retribución económica de \$152.09 por mes y su equivalente proporcional según sea el caso.
 - Enseñar a la persona contratada, el desempeño de sus funciones, así como supervisar y monitorear permanentemente, a fin de garantizar el completo aprendizaje de la persona contratada y mejorar con ello su perfil laboral con el fortalecimiento de conocimientos y competencias.
 - Llevar el registro de asistencia en cumplimiento a los horarios de trabajo establecidos por la empresa.
 - Apoyar al MTPS en los procesos permanentes de supervisión y monitoreo que se realizarán durante todo el periodo de la contratación y emitir un informe de desempeño del joven contratado.
 - Entregar a la persona contratada, una constancia de trabajo, indicando el período, así como las funciones desempeñadas; a fin de que esta sirva de respaldo en su hoja de vida para la búsqueda de nuevas oportunidades de trabajo.

14.1.3. Criterios de Selección de candidatos

A través de las convocatorias que se realicen en los medios de comunicación, se iniciará el proceso de selección para ser participante del programa únicamente a jóvenes que cumplan el siguiente perfil (indispensable):

1. EDAD: 18 a 29 años.
2. GRADO ACADÉMICO: Bachiller.
3. GÉNERO: Indiferente.

4. DISPONIBILIDAD: Tiempo Completo.
5. DOCUMENTACIÓN: DUI, NIT y Título de Bachiller (Para el caso de solicitantes de asilo y refugiados se solicitará la documentación relativa que da cuenta de ello).
6. Sin experiencia laboral formal.
7. Persona en situación de desplazamiento forzado interno, o persona solicitante de asilo, o persona refugiada, o persona deportada con necesidades de protección internacional, o personas en situación de riesgo de entrar en las categorías antes mencionadas.

Las pruebas psicométricas, son el último filtro que tendrá el aspirante a participar en el Programa

14.1.4. Captación de candidatos

El proceso de captación de candidatos tendrá dos fuentes. De un lado, pueden hacerse partícipes los candidatos identificados por parte de ACNUR, los cuales serán direccionados a través de comunicación interna al MTPS, quienes desde allí se encargarán de vincularlos en el proceso de modo tal que se garantice su participación en los procesos de selección.

De otro lado, se desarrollarán los procesos de captación propios del MTPS que incluyen revisión de cumplimiento de criterios con base de datos propia y convocatoria abierta por medios de comunicación masiva. Para las convocatorias, se hará uso de las bases de datos internas, así como de las redes sociales de la Institución, a manera de lograr una captación de jóvenes acorde a los perfiles que la empresa privada este requiriendo, y así mismo se pueda abordar a toda la población joven a nivel de territorio.

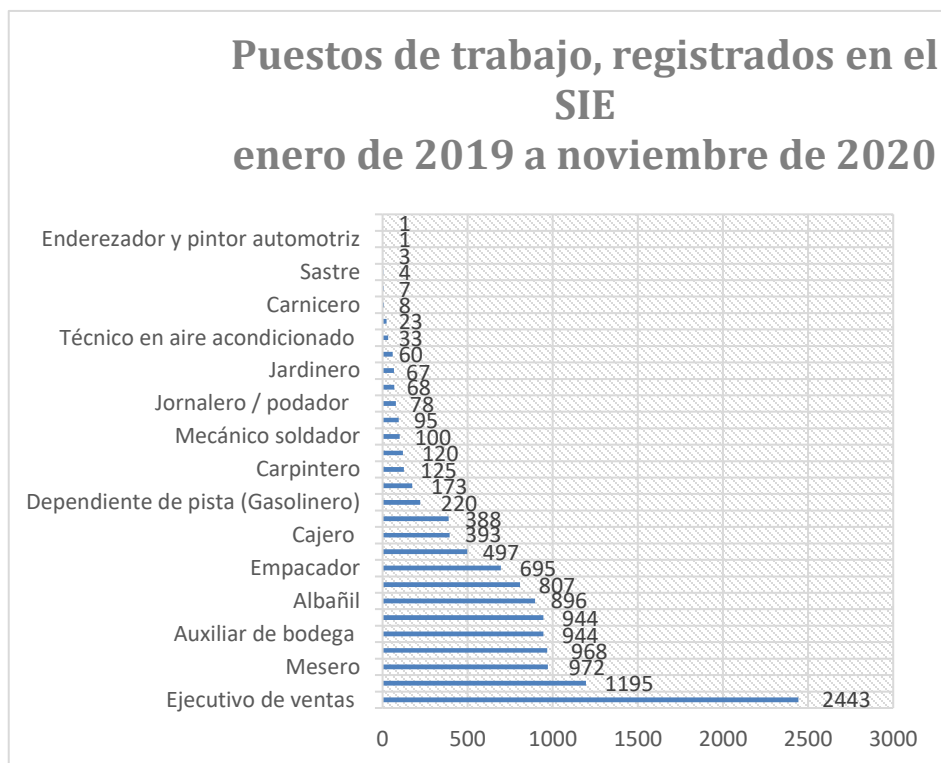
14.1.5. Proceso de desembolso a personas

El proceso de desembolso se realizará de modo tal que los primeros tres meses serán asumidos por parte de ACNUR sin prestaciones de ley y bajo figura de apoyo al aprendizaje. El segundo trimestre será pagado por parte de la empresa privada en donde se incluirán pagos de prestaciones de ley.

14.1.6. Sectores/Industrias principales de las empresas

Los servicios públicos de empleo, representan una alternativa para toda persona que se encuentra en la búsqueda de un empleo decente, el MTPS a través de sus bolsas de empleo, establece alianzas con empresas, instituciones, ONG y todo organismo que cuente con una vacante y requiere personal para cubrir determinada vacante, en ese sentido se han tomado datos de los puestos de empleo con ocupaciones más demandados por las empresas a nivel nacional del período comprendido de enero de 2019 a noviembre de 2020, tal cual se detalla en la siguiente gráfica:

GRÁFICO 10



Fuente: Datos propios del SIE y proporcionados por Sección Intermediación Laboral MTPS

La gráfica anterior, representa la oferta laboral del tejido empresarial a nivel nacional que ha hecho uso de los servicios públicos de empleo, de enero de 2019 a noviembre de 2020; el siguiente cuadro detalla claramente cuál es el oficio que más ha sido solicitado por las empresas, siendo Ejecutivo de ventas con 2,443 puestos de trabajo en las diferentes áreas de ventas de todos los sectores empresariales:

TABLA 11

| PUESTOS DE TRABAJO EN DIFERENTES AREAS | |
|---|----------|
| Puesto de trabajo (vacante) | Cantidad |
| Ejecutivo de ventas | 2443 |
| Motorista | 1195 |
| Mesero | 972 |
| Operador de máquina industrial / maquila | 968 |
| Auxiliar de bodega | 944 |
| Albañil | 896 |
| Cocinero | 807 |
| Empacador | 695 |

| | |
|--|-----|
| Motociclista | 497 |
| Cajero | 393 |
| Display | 388 |
| Dependiente de pista (Gasolinera) | 220 |
| Mecánico automotriz | 173 |
| Carpintero | 125 |
| Electricista | 120 |
| Mecánico soldador | 100 |
| Cosmetóloga | 95 |
| Jornalero / podador | 78 |
| Panadero | 68 |
| Jardinero | 67 |
| Mecánico de obra de banco | 60 |

Fuente: Datos propios del SIE y proporcionados por Sección Intermediación Laboral MTPS

Esta propuesta no solo se centrará en los perfiles de los que se ha hecho mención, pues también estará abierta a poder insertar ofertas de otros niveles con mayor formación técnica, tal es el caso de los puestos enfocados a las tecnologías, o inclusive de perfiles profesionales. Esto, dado que hay jóvenes graduados de universidades que cuentan con los conocimientos académicos mas no con experiencia laboral, lo cual podría ser tomado como una pasantía apoyada con estipendios de aprendizaje, por lo cual funcionará bajo el nombre de aprendiz y bajo la figura de contrato de aprendizaje.

6.5.11. Consideraciones

ACNUR no genera alianzas con empresas dedicadas a las siguientes actividades: venta y producción de tabaco, venta o fabricación de armas, además de cualquier empresa que ha sido involucrada en el desplazamiento de personas, o violaciones de derechos humanos, incluyendo la explotación laboral de menores. Adicionalmente hay sectores que se considera como “de alto riesgo”, los cuales estarían sujetos a una revisión exhaustiva antes de contemplar una posible alianza (minería, petróleo, defensa, seguridad, farmacéuticas, construcción, producción y distribución de alcohol).

6.6. Unidad de Empleo Juvenil

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social con el objetivo de incrementar la empleabilidad en los jóvenes, está llevando a cabo un registro de los jóvenes para vincularlos a las ofertas de empleo, que se enfocaba en fomentar el empleo para fortalecer, apoyar y fomentar el Primer

Empleo; en razón de ello en el año 2020 se creó la Unidad de Empleo Juvenil con el objetivo de impulsar la colocación de las personas jóvenes y que puedan acceder a un empleo digno. En conjunto con la ACNUR el MTPS está llevando a cabo un programa a nivel nacional enfocado a la contratación de jóvenes aprendices, para la obtención de su primer empleo, obteniendo un salario mayor al mínimo (\$365.00) siendo un 50% de salario que se brinda a la persona joven que nunca ha trabajado y que tiene su primera experiencia laboral. Dicho programa cuenta con el desarrollo de 4 módulos:

1. Creación de una ruta de empleo juvenil: se desarrollan una serie de acciones para apoyar a las personas jóvenes a identificar su perfil laboral, a través del desarrollo de talleres formativos para que puedan conocer sus aptitudes y actitudes para aplicar a un puesto de trabajo.
2. Formación de Habilidades para la vida y el trabajo: talleres con el objetivo de llevar a cabo una simulación de entrevista a las personas jóvenes.
3. Aplicación de simulación de pruebas psicométricas: para determinar que habilidades tienen las y los jóvenes que aplican para acceder a un empleo.
4. Intermediación laboral: desarrollo de habilidades blandas en las personas jóvenes a través del apoyo de las personas psicólogas y las que brindan orientación laboral para la creación de un perfil adecuado para que la persona joven acceda a un primer empleo.

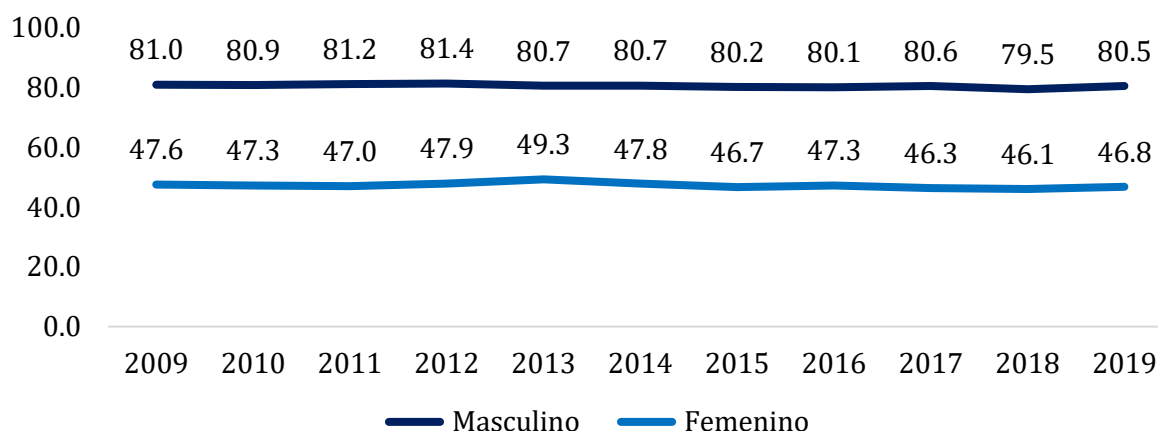
Capítulo 7. Mujeres

Mujeres. *La Comisión observa que, según el documento de la PONED, en 2016 la tasa de participación de las mujeres continuaba representando cerca de la mitad de la de los hombres (47,3 por ciento y 80,1 por ciento, respectivamente) y el 30,9 por ciento de las mujeres empleadas se encontraban en una situación de subempleo frente a un 26,7 por ciento de los hombres ocupados. La Comisión toma nota también de que, en sus observaciones finales de 3 de marzo de 2017, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) expresó su preocupación sobre la segregación de género en el trabajo, la reducida participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, la concentración de mujeres en el sector informal, y la brecha salarial entre mujeres y hombres (véase documento CEDAW/C/SLV/CO/8-9, párrafo 32, apartado a)). A este respecto, la Comisión toma nota de que, entre los objetivos específicos de la PONED, se encuentra la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la eliminación de las barreras para el acceso al empleo y las prácticas discriminatorias. La Comisión solicita al Gobierno que proporcione información sobre el impacto de las medidas del mercado de trabajo adoptadas para aumentar la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y para combatir la segregación profesional vertical y horizontal, incluida información estadística actualizada, desglosada por ocupación, sector de actividad y categoría profesional.*

7.1. Participación de la fuerza de trabajo de las Mujeres

Se hace del Conocimiento que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Unidad de Inteligencia del Mercado Laboral ha elaborado una gráfica que muestra una serie de datos usando como fuente estadística la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples levantada por la Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC), la cual contiene la participación en la fuerza de trabajo de las mujeres que se ha mantenido constante desde la última década. Esto refleja que las medidas impulsadas para aumentar la tasa de participación de las mujeres no han generado impactos sustanciales y que persisten algunos problemas estructurales de mercado laboral que impide aumentar dicha participación.

GRÁFICO 12. Tasa de participación en la FT por sexo (en porcentaje) desde 2009 a 2019

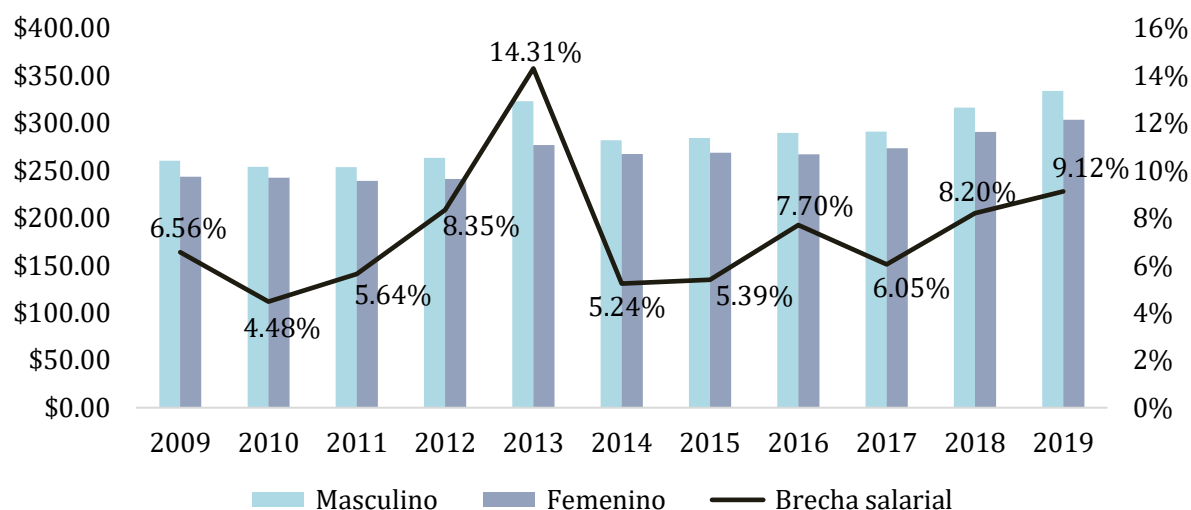


Fuente: Unidad de Inteligencia del Mercado Laboral-MTPS. Elaboración propia con base a la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples de 2019.

7.2. Incremento en la Brecha Salarial entre hombres y mujeres

Las cifras de la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples de 2019 reportan que se ha generado un leve incremento en la brecha salarial entre hombres y mujeres en relación con el año 2018. Es decir que aún persisten retos en relación a la igualdad salarial entre hombres y mujeres. Sin embargo, es importante mencionar también que generalmente dada la segregación ocupacional las mujeres tienden a ubicarse en sectores o actividades económicas que reportan más bajos salarios y es esta condición la que genera un impacto directo en la brecha salarial, más allá del tema educativo o de competencias.

GRÁFICO 13. Brecha salarial entre hombres y mujeres (total de país) desde 2009 a 2019



Fuente: Unidad de Inteligencia del Mercado Laboral-MTPS. Elaboración propia con base a la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples de 2019. *Se utilizaron los ingresos promedio de trabajo dependiente e independiente para los ocupados, exceptuando los familiares no remunerados.

7.3. Ocupación de hombres y mujeres en el trabajo

En el cuadro 1 se indica la situación en la ocupación de hombres y mujeres. A partir de los resultados se observa que desde 2009 a 2019 se evidencia un incremento de la participación de mujeres en ocupaciones como: empleador o patrono, familiar no remunerado y participación laboral en el servicio doméstico. Asimismo, se evidencia una disminución de mujeres ocupadas como asalariadas permanentes o asalariadas temporales.

TABLA 14. Población ocupada por grupos ocupacionales según sexo (en %) para los años 2009 y 2019 (en %)

| Situación de la ocupación | 2009 | | 2019 | |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer |
| Empleador(a) o patrono(a) | 72.3% | 27.7% | 64.2% | 35.8% |
| Cuenta propia con local | 32.5% | 67.5% | 34.3% | 65.7% |
| Cuenta propia sin local | 49.0% | 51.0% | 49.6% | 50.4% |
| Familiar no remunerado | 57.4% | 42.6% | 47.2% | 52.8% |
| Asalariado(a) permanente | 60.3% | 39.7% | 63.6% | 36.4% |
| Asalariado(a) temporal | 82.3% | 17.7% | 86.5% | 13.5% |
| Aprendiz | 95.2% | 4.8% | 99.4% | 0.6% |
| Servicio doméstico | 8.8% | 91.2% | 8.1% | 91.9% |
| Otros | 52.1% | 47.9% | 33.6% | 66.4% |
| TOTAL | 57.5% | 42.5% | 58.6% | 41.4% |

Fuente: Unidad de Inteligencia del Mercado Laboral-MTPS. Elaboración propia con base a la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples de 2019.

De acuerdo a las cifras del cuadro 2, se observa que en 2019 aumentó la participación de mujeres en actividades económicas como: suministro de agua, información y comunicaciones, actividades profesionales, científicas y técnicas, actividades de servicios

administrativos, administración pública y defensa y suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado.

TABLA 15. Población ocupada por ramas de ocupación según sexo (en %) comparativo de 2009 y de 2019

| Ramas de actividad económica CIIU rev.4 | 2009 | | 2019 | |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer |
| Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca | 90.3% | 9.7% | 91.4% | 8.6% |
| Explotación de minas y canteras | 95.6% | 4.4% | 96.2% | 3.8% |
| Industria manufacturera | 49.8% | 50.2% | 53.3% | 46.7% |
| Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado | 90.6% | 9.4% | 84.5% | 15.5% |
| Suministro de agua | 97.4% | 2.6% | 64.9% | 35.1% |
| Construcción | 97.4% | 2.6% | 97.7% | 2.3% |
| Comercio al por mayor y al por menor | 42.1% | 57.9% | 45.9% | 54.1% |
| Transporte y almacenamiento | 95.1% | 4.9% | 91.0% | 9.0% |
| Actividades de alojamiento y servicios de comida | 20.1% | 79.9% | 25.1% | 74.9% |
| Información y comunicaciones | 79.6% | 20.4% | 70.8% | 29.2% |
| Actividades financieras y de seguros | 46.0% | 54.0% | 50.5% | 49.5% |
| Actividades inmobiliarias | 70.3% | 29.7% | 73.6% | 26.4% |
| Actividades profesionales, científicas y técnicas | 61.8% | 38.2% | 57.7% | 42.3% |
| Actividades de servicios administrativos | 82.2% | 17.8% | 74.2% | 25.8% |
| Administración pública y defensa | 73.8% | 26.2% | 72.4% | 27.6% |
| Enseñanza | 31.5% | 68.5% | 43.7% | 56.3% |
| Atención de salud humana y asistencia social | 32.9% | 67.1% | 36.1% | 63.9% |
| Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas | 80.7% | 19.3% | 84.3% | 15.7% |
| Otras actividades de servicio | 38.4% | 61.6% | 41.7% | 58.3% |
| Actividades de los hogares como empleadores | 8.9% | 91.1% | 12.1% | 87.9% |
| Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales | 13.7% | 86.3% | 72.2% | 27.8% |
| TOTAL | 57.5% | 42.5% | 58.6% | 41.4% |

Fuente: Unidad de Inteligencia del Mercado Laboral-MTPS. Elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples de 2019.

7.4. Elaboración de Reglamentos Internos de Trabajo para los principios de igualdad y no discriminación en los instructivos de trabajo de las empresas

Con el objetivo de garantizar la incorporación de las mujeres al mercado laboral en condiciones de igualdad y no discriminación, así como el cumplimiento de sus derechos laborales, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) realizó la actualización del instructivo para la elaboración de reglamentos internos de trabajo con la finalidad de garantizar la incorporación de los principios de igualdad y no discriminación en los instructivos de trabajo de las empresas. Gracias a esta medida, el MTPS registró entre enero 2015 y junio 2019 un total de 919 reglamentos internos de trabajo han incorporado lenguaje inclusivo y acciones afirmativas.

Entre enero 2015 a junio de 2019, a través de los diferentes mecanismos de intermediación laboral (Bolsas de empleo, Ferias de empleo, Ventanillas en Ciudad Mujer), se han logrado

contratar un aproximado de 39,012 mujeres lo que equivale al 49.0% del total de personas colocadas. Cabe destacar que, de 49 ferias de empleo realizadas en el 2017 por el MTPS, cuatro fueron exclusivas para mujeres. En el 2016, se realizaron 16 jornadas de sensibilización a empresas para promover la contratación de mujeres, jóvenes, población LGBTI y personas con discapacidad; y en el 2017, 23 jornadas de concientización a empresas para la contratación de mujeres en puestos de trabajo.

El MTPS desde el año 2015 ha venido implementado, tres planes, los cuales, son de permanente verificación de derechos laborales: Plan Permanente de Verificación de Derechos Laborales de Mujeres (4,371 inspecciones), Plan de Verificación de Acoso Laboral (190 inspecciones) y Plan de Verificación de Despido de Mujeres Embarazadas (400 inspecciones). Para el mismo período se desarrollaron tres planes especiales: Plan de Inspección de Brechas Salariales (967 inspecciones), Plan de Verificación de Derecho a la Lactancia Materna (2,869 inspecciones) y Plan de Verificación de Derecho a Licencia por Maternidad (308 inspecciones). Con las inspecciones de los planes permanentes y especiales de verificación de los derechos laborales de las mujeres ejecutados por el MTPS se ha beneficiado a más de 63 mil mujeres.

7.5. Programa de Certificación Sellos de Igualdad de Género en el Ámbito Laboral

Se destaca la realización de la prueba piloto del Programa de Certificación Sellos de Igualdad de Género en el Ámbito Laboral, denominado IGUAL-ES, el cual se consolidó mediante la conformación de la Alianza para la Igualdad de Laboral entre ISDEMU, MTPS y Ministerio de Economía (MINEC).

El sello IGUAL-ES es un programa que busca que las empresas, al generar empleo sean capaces de construir espacios de trabajo: Igualitarios, incluyentes, dignos y decentes, para construir una sociedad más justa. Las ocho esferas en las que las empresas trabajan para obtener el sello son: Reclutamiento y selección de personal; igual salario por igual trabajo; entrenamiento y capacitaciones; desarrollo profesional y promoción; ambiente laboral, calidad de vida y salud; balance de la vida laboral, personal y familiar con corresponsabilidad social; prevención y atención del acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo; comunicación empresarial no sexista y lenguaje incluyente.

La prueba piloto se está implementando en coordinación con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y con el apoyo técnico y financiero de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), desarrollando las siguientes acciones:

- Asistencia técnica a tres instituciones gubernamentales seleccionadas para formar parte del proyecto piloto, las instituciones seleccionadas fueron la Comisión Nacional de Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE), Ministerio de Relaciones Exteriores (MRREE), Ministerio de Medio Ambiente (MARN), este proceso consistió en emplear acciones en pro de la transversalidad del principio de igualdad y no discriminación.

- Se dio seguimiento a las empresas adheridas al programa de Certificación de Sellos IGUAL-ES para conocer los avances en su fase de planificación, en el caso de las empresas que aún no ha sido reconocidas, y el avance en la implementación del Plan de Acción para las empresas que ya se encuentran en su fase de ejecución.
- Divulgación de la metodología de Sello y sus dimensiones de trabajo: 1. Planificación, 2. Arquitectura e institucionalidad; 3. Capacidades; 4 Ambiente laboral y 5. Participación Ciudadana y rendición de cuentas.
- Talleres de metodología piloto para acelerar la igualdad de género en el sector público en el marco de la Agenda 2030, destacando las dimensiones, capacidades y roles de las instituciones en asesoría, evaluación o auditoría de las instituciones públicas
- Sistematización de las lecciones aprendidas y evaluación externa de la implementación de planes de mejora en las tres instituciones piloto.
- Asimismo, con la finalidad de cumplir con los requerimientos de la Alianza para la igualdad de Género del Programa “Sello IGUAL-ES”, de desarrollaron talleres de capacitación con los temas de “ABC de la Igualdad Sustantiva”, “ABC Vida Libre de Violencia” y “ABC de las Masculinidades” dirigidos a jefaturas y personal técnico (40 personas) de ocho empresas privadas.

Por otra parte, en los últimos años instituciones como la Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE), el Banco de Fomento Agropecuario (BFA), el Banco de Desarrollo de El Salvador (BANDESAL), el Ministerio de Economía (MINEC) y el Fondo Solidario para la Familia Microempresaria (FOSOFAMILIA) han diseñado productos financieros para mujeres empresarias y emprendedoras y el fortalecimiento de programas de desarrollo empresarial y fomento productivo encaminadas a crear condiciones sostenibles para la generación de ingresos de las mujeres. En 2018, el 60% de los nuevos emprendimientos y el 46% de las empresas exportadoras impulsadas por CONAMYPE eran lideradas por mujeres. En 2019, un poco más del 67% de la cartera total de créditos y atenciones en el otorgamiento de créditos de FOSOFAMILIA fueron brindados a mujeres microempresarias. No obstante, siguen existiendo retos en el acceso de productos financieros dirigidos a mujeres, sobre todo en la banca privada, es por ello por lo que ISDEMU y el Banco Central de Reserva (BCR) en 2018 y 2019 elaboraron un documento de estrategia para contribuir a eliminar las barreras de acceso de las mujeres a servicios financieros.

En el período de junio 2019 a mayo 2020, con una inversión de US\$ 1,503,706.80 el Fondo de Protección de Lisiados y Discapacitados a consecuencia del Conflicto Armado (FOPROLYD) hizo la entrega de Unidades de Apoyos Productivos (UAP) que han permitido reinsertar la vida productiva del país a 650 personas salvadoreñas beneficiaras emprendedoras (527 hombres y 129 mujeres).

Como en todos los países del mundo, la emergencia sanitaria provocada por la pandemia COVID-19, obligó adoptar medidas de aislamiento, las cuales provocaron consecuencias al sector de la economía, impactando a hombres y mujeres trabajadoras del sector formal e informal.

7.6. Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer

El Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer establece una de las consecuencias principales en el mundo de trabajo a la que las mujeres se enfrentan que es la división sexual del trabajo productivo, que es la segregación ocupacional (Horizontal y Vertical)², que sigue siendo un rasgo característico de los mercados de trabajo en todo el mundo y también en América Latina. El mercado laboral salvadoreño presenta altos niveles de segregación ocupacional entre mujeres y hombres. El índice de disimilitud³ en 2009 (Duncan y Duncan, 1995) mostraba que para una asignación igualitaria entre las ramas de ocupación sería necesario que el 53% de las personas ocupadas, cambiaran de sector. Esta proporción disminuyó a 49% en 2013.

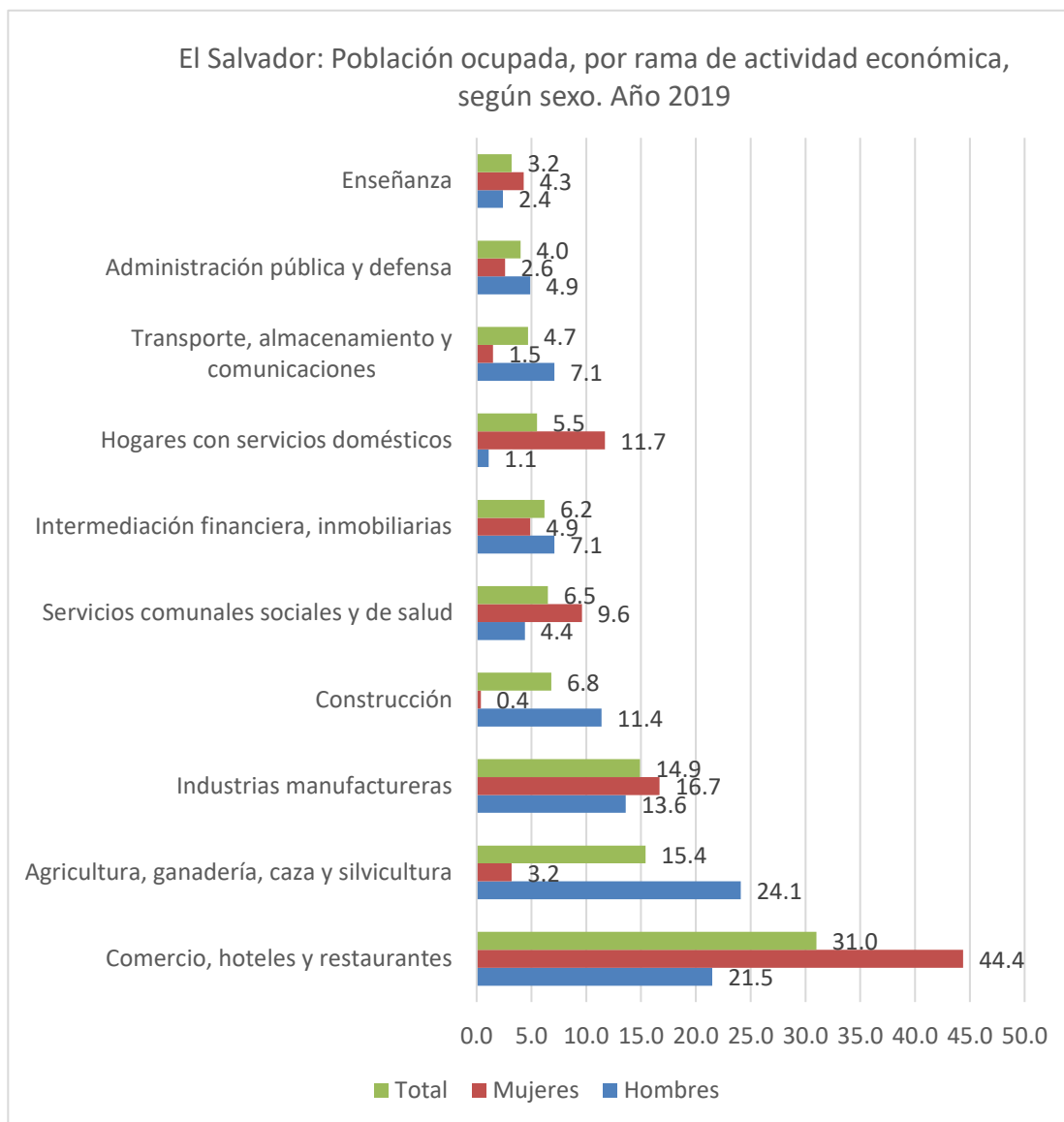
En la siguiente gráfica se muestra que las 4 ramas de actividad económica que concentran la mayor parte de la población ocupada son: comercio, hoteles y restaurantes (31.0%), agricultura y ganadería (15.4%), industria manufacturera (14.9%) y construcción (6.8%).

Asimismo, revela la diferencia en la distribución de la población ocupada por género, en el caso de las mujeres se emplean principalmente en las ramas de comercio, hoteles y restaurantes (44.4%), industria manufacturera (16.7%), servicios domésticos (11.7%) y servicios comunales, sociales y de salud (9.6%); mientras que los hombres se emplean principalmente en las ramas de agricultura y ganadería (24.1%), comercio, hoteles y restaurantes (21.5%), industria manufacturera (13.6%), y construcción (11.4%).

² Segregación horizontal: Término que hace referencia a la separación de mujeres y hombres en diferentes sectores de actividad, industrias, áreas de desempeño de una actividad económica o profesional. Segregación vertical: Término que hace referencia a la posición, nivel de responsabilidad o el estatus ocupacional de los hombres y las mujeres en las mismas áreas de empleo

³ Este índice es una herramienta para medir la segregación ocupacional. Muestra en qué medida las pautas de concentración de las mujeres son diferentes a las de los hombres. Su valor significa el número de mujeres que deberían cambiar de ubicación laboral para que exista representación equitativa de mujeres y hombres en todas las ramas de ocupación.

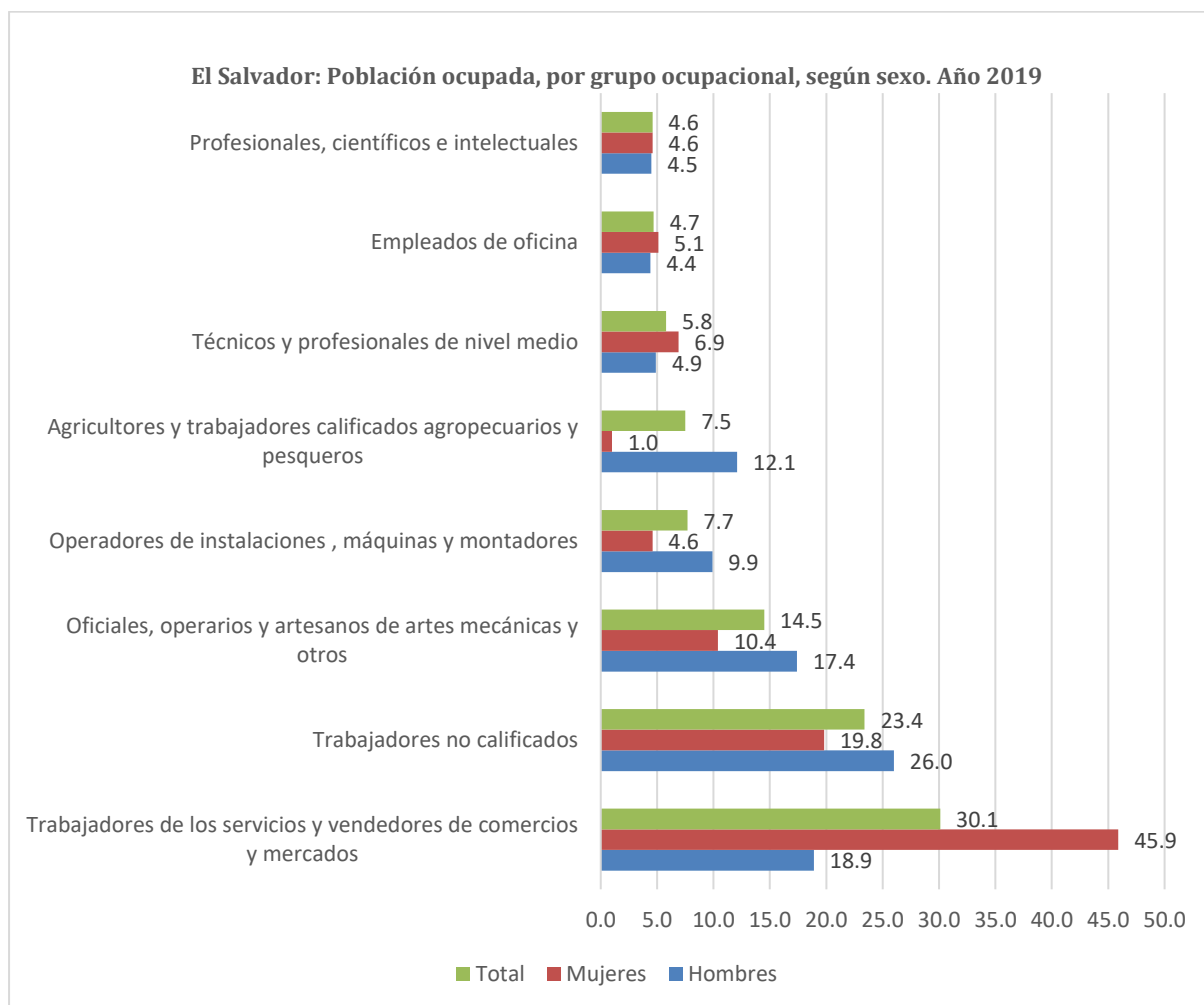
GRÁFICO 16



Fuente: ISDEMU. Elaboración Propia en base a datos de la EHPM 2019

Se observa en la siguiente gráfica que la población ocupada según grupos ocupacionales se concentran la mayor parte en: trabajadores de servicios o vendedores de comercio y mercados (30.1%), trabajadores no calificados (23.4%), oficiales, operarios o artesanos (14.5%), trabajan como operadores de instalaciones y máquinas (7.7%).

GRÁFICO 17



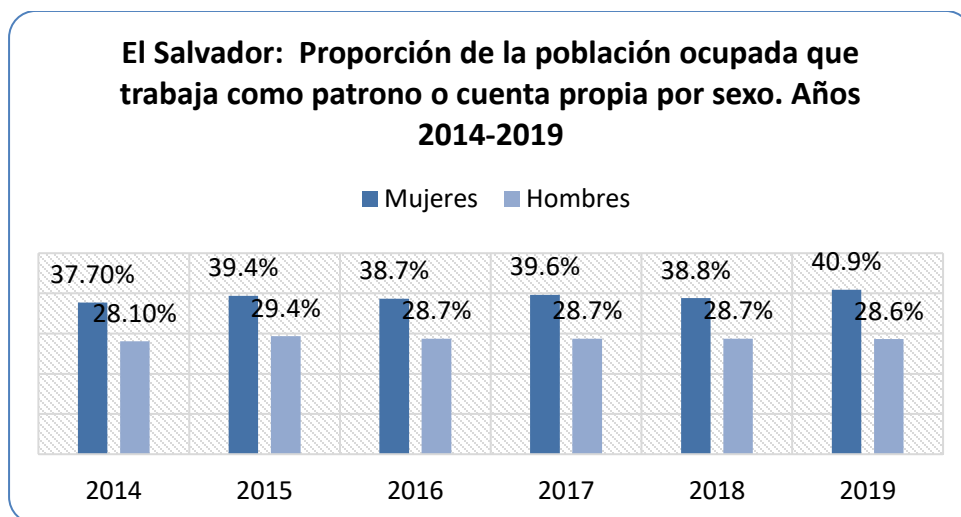
Fuente: ISDEMU. *Elaboración Propia en base a datos de la EHPM 2019*

Al analizar los resultados por sexo, se observa que, en el caso de las mujeres ocupadas, los 4 grupos ocupacionales más representativos son trabajadoras de los servicios o vendedoras de comercio y mercados (45.9%), trabajadoras no calificadas (19.8%), oficiales, operarias o artesanas (10.4%) y técnicas y profesionales de nivel medio (6.9%). En el caso de los hombres, los 4 grupos ocupacionales más representativos están en la categoría de trabajadores no calificados (26.0%), trabajadores de los servicios o vendedores de comercio y mercados (18.9%), oficiales, operarios o artesanos (17.4%) y agricultores, agropecuarios y pesqueros (12.1%).

7.7. Participación de las mujeres en la economía

Por otro lado, la participación económica de las mujeres en El Salvador, en particular se ha caracterizado más por la tendencia al autoempleo y otras formas no asalariadas para la obtención de ingresos. En la siguiente gráfica se muestra la proporción de la población ocupada que trabaja como patrono o cuenta propia, en cuya categoría ocupacional destacan mayoritariamente las mujeres con diez puntos porcentuales en promedio arriba que los hombres.

GRÁFICO 18



Fuente: ISDEMU. Elaboración Propia en base a datos de la EHPM 2014-2019

Finalmente, debe mencionarse que El Salvador, a nivel gubernamental, se encuentra adoptando medidas y alianzas interinstitucionales para la búsqueda del empoderamiento y autonomía económica de las mujeres. Por ejemplo, el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), se encuentra gestionando la firma de convenios con BANDESAL, CONAMYPE, BANCO HIPOTECARIO, entre otras instituciones, con la finalidad de capacitar y facilitar créditos a mujeres, para beneficiarlas a ellas y sus familias.

Capítulo 8. Personas con Discapacidad

Personas con discapacidad. *En respuesta a sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que en el marco del convenio celebrado entre el Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad (CONAIPD) y el Fondo Solidario para la Familia Microempresaria (FOSOFAMILIA), se otorgan líneas de crédito a emprendedores con discapacidad con miras a brindarles el apoyo necesario a sus proyectos de negocio. Entre 2015 y junio de 2017, se proporcionó apoyo financiero a 25 personas con discapacidad. Igualmente, en el marco de la Política Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad, se creó la Comisión de Inserción Laboral que coordina las acciones conjuntas realizadas entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) y el CONAIPD. El Gobierno se refiere también a la celebración de la «Campaña de Registros de Personas con Discapacidad para Promover la Inserción Laboral». Por último, el Gobierno informa que, entre junio de 2014 y octubre de 2016, 1 062 personas con discapacidad (750 hombres y 312 mujeres) fueron colocadas a través del SisNE. La Comisión solicita al Gobierno que continúe enviando información detallada y actualizada sobre las medidas adoptadas para promover las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad en el mercado regular de trabajo. La Comisión solicita también al Gobierno que envíe información sobre el impacto de tales medidas, incluyendo información estadística sobre el número total de participantes, desglosada por edad, sexo, región y tipo de discapacidad.*

Se aclara a la Honorable Comisión que en El Salvador, así como todos los países del mundo, fue duramente afectado tras la pandemia por el COVID-19, en el ámbito del quehacer diario de todos los salvadoreños sobre todo en el ámbito económico pues obligó a nuestras autoridades a tomar medidas de cuarentena y aislamiento total, a partir de marzo del año 2020, generando un contexto diferente y complejo donde la prioridad fue salvaguardar el derecho a la vida y la salud de la población en general con énfasis en la población más vulnerable entre ellas las personas con discapacidad.

8.1. Consejo Nacional para la Inclusión de las Personas con Discapacidad

Sin embargo en un contexto de pandemia, El Salvador tuvo un avance significativo a través del Consejo Nacional para la Inclusión de las Personas con Discapacidad logró la aprobación y entrada en vigencia de un régimen jurídico especial en favor de las personas con discapacidad, tras las observaciones al cumplimiento de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad de no poseer una legislación integral, en septiembre de 2020 se aprueba y publica el Decreto Legislativo No 672, que contiene la Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad (LEIPD), que deja sin efecto la legislación que contradiga o se oponga a dicho ordenamiento jurídico, la cual tiene vigencia a partir del 01 de enero del año 2021; dicha legislación permitirá de manera efectiva el goce de los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás, así como determinar el rol del Estado y las responsabilidades administrativas en las que se puede incurrir ante el no cumplimiento de dicho ordenamiento jurídico.

De conformidad con la información proporcionada por la Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC), nos informa que de acuerdo con la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENPD), El Salvador tiene una población total de 6,450,336 habitantes de los cuales 410,798 son personas con discapacidad que de acuerdo con el tipo de discapacidad dicha cantidad se distribuye de la siguiente manera:

TABLA 19

| TIPO DE DISCAPACIDAD | | |
|-----------------------------------|--------|---------|
| DISCAPACIDAD* | TOTAL | |
| | Hombre | Mujer |
| Discapacidad Física | 81,286 | 111,767 |
| Discapacidad Auditiva | 45,728 | 42,670 |
| Discapacidad Visual | 54,236 | 94,125 |
| Discapacidades Múltiples | 29,966 | 25,966 |
| Discapacidad Intelectual | 46,369 | 38,499 |
| Discapacidad Psicosocial o Mental | 25,903 | 20,627 |
| Dependencia | 23,093 | 36,368 |

*El Tipo de deficiencia corresponde a las reportadas por las personas que señalaron tener más de una de estas, es mayor al número de personas con discapacidad, **fuente:** Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad 2015, DIGESTYC.

De la población general distribuida por género se tiene:

TABLA 20:

| POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD | | | | | |
|-----------------------------------|------------------|---------------|-----------------------------------|-----------------|--------------|
| POBLACIÓN GENERAL | TOTAL | | POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD | TOTAL | |
| | CANTIDAD | % | | CANTIDAD | % |
| Hombres | 3,064,311 | 47.4 % | Hombres | 188,203 | 45.8% |
| Mujeres | 3,396,025 | 52.6 % | Mujeres | 222,595 | 54.8% |
| Otro | - | % | Otros | - | % |

La población con discapacidad de manera porcentual según el tipo de discapacidad se presenta de la siguiente manera:

TABLA 21:

| PORCENTAJE DE TIPO DE DISCAPACIDAD | | |
|---|---------------|--------------|
| TIPO DE DISCAPACIDAD | HOMBRE | MUJER |
| Física | 43.2% | 50.2 % |
| Visual | 28.8% | 42.3 % |
| Comunicación | 15.9% | 11.6 % |
| Auditiva | 24.3% | 19.2 % |
| Intelectual | 24.6% | 17.3 % |
| Psicosocial o Mental | 13.8% | 9.3 % |
| Dependencia | 12.3% | 16.3% |

A partir de los datos generales del registro de personas con discapacidad, observamos que tenemos edades más demandadas para el desarrollo de actividades laborales está en el rango de los 18 a 59 años de edad, según su tipo de discapacidad son:

TABLA 22:

| CONDICIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA POBLACIÓN DE 18 A 59 AÑOS CON DISCAPACIDAD SEGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD | | | | | | |
|---|-----------------|----------|--------------------|----------|------------------|----------|
| TIPO DE DISCAPACIDAD | OCUPADAS | | DESOCUPADAS | | INACTIVAS | |
| | NÚMERO | % | NUMERO | % | NUMERO | % |
| Discapacidad física | 33,591 | 51.4 % | 1,467 | 2.2 % | 30,682 | 46.4 % |
| Discapacidad visual | 28,388 | 54.1% | 2,786 | 5.3 % | 21,343 | 40.6 % |
| Discapacidad auditiva | 11,140 | 45.9% | 298 | 1.2 % | 12,853 | 52.9 % |
| Discapacidad Intelectual | 8,270 | 24.7% | 651 | 1.9 % | 24,584 | 73.4% |

| | | | | | | |
|-----------------------------------|-------|-------|-----|-------|--------|--------|
| Discapacidad mental o psicosocial | 2,756 | 11.4% | 307 | 1.2 % | 24,192 | 87.4 % |
| Dificultades en la comunicación | 5,979 | 22.6% | 690 | 2.6 % | 19,835 | 74.8 % |

Fuente: Análisis y caracterización de las personas con discapacidad a partir de la encuesta nacional 2015, UNICEF, DIGESTYC y CONAIPD

La mayor participación laboral se da en las personas con discapacidad visual donde el 54.1% son económicamente activas, les siguen las personas con discapacidad física en la que 51.4% participan de la actividad económica. Por otra parte, las personas con discapacidad mental o psicosocial e intelectual son las que presentan menor participación laboral, para este grupo la tasa de participación laboral es de solamente 11.4%, mientras para quienes viven con discapacidad intelectual es de 24.7% y para el grupo con dificultad de comunicación es del 22.6%

8.2. Participación laboral por sexo de las Personas con Discapacidad y sin Discapacidad

La tasa de participación por sexo para las personas con discapacidad y sin discapacidad, es mayor de los hombres independientes de su situación, sin embargo, la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres es mayor entre las personas con discapacidad. Estos datos reflejan que la discapacidad resulta siempre un factor de exclusión del mercado laboral, pero su efecto relativo es más fuerte en la población masculina, donde la discapacidad significa una reducción de más del 20% en la tasa de participación, comparado con las mujeres entre quienes en la reducción de la tasa de participación es del 11.7%

GRÁFICO 23



Fuente: Análisis y caracterización de las personas con discapacidad a partir de la encuesta nacional 2015, UNICEF, DIGESTYC y CONAIPD

Según la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENPD) refleja que en El Salvador existen 463,075 personas con discapacidad. De estas, 343,131 son adultos y 119,944 son niñas, niños y adolescentes (equivalente al 7.4% de la población de 2 años y más). Clasificando esta información por sexo, se obtiene que 236,263 son niñas, adolescentes y mujeres; mientras 226,812 son niños, adolescentes y hombres.

Población adulta: Según la ENPD 2015, un 7.9% de la población de 18 años y más tiene discapacidad (equivalente a 343,131 personas). Esta prevalencia es mayor entre las mujeres (8.1%) que entre los hombres (7.7%). Asimismo, es mucho mayor en personas adultas mayores, entre quienes alcanza 24.4% de la población de 60 años y más. La prevalencia en la población entre 18 y 29 años es de 2.1%. También se observa mayor prevalencia de discapacidad entre las personas de menores ingresos con 9.2% en el quintil más bajo y de 6.6% en el quintil más alto.

Para el cálculo de la tasa de discapacidad se tomó en cuenta la existencia de dificultades funcionales de tipo físico, visual, auditivo, intelectual, mental o psicosocial y en la comunicación. Al clasificar los datos por tipo de discapacidad, la física presenta la mayor prevalencia encontrándose en 4.1% de la población de 18 años y más. Le siguen las personas con discapacidad visual (3.1% del total) y auditiva (1.8% del total). Finalmente, 1.3% de la población reportó discapacidad intelectual y 0.8% discapacidad mental o psicosocial. Casi un tercio (32.9%) de las personas con discapacidad presentan dificultad en un dominio o dos y 11% en tres o más.

GRÁFICO 24
Indicadores Demográficos

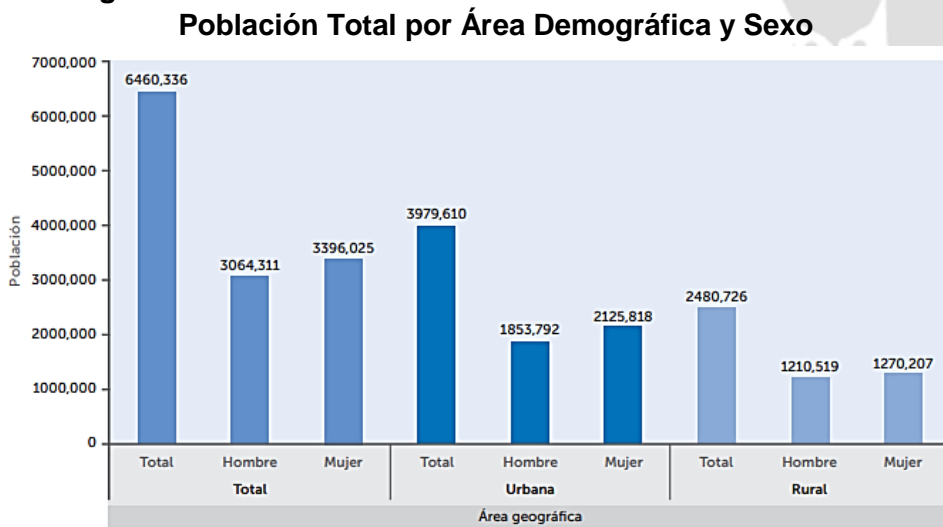
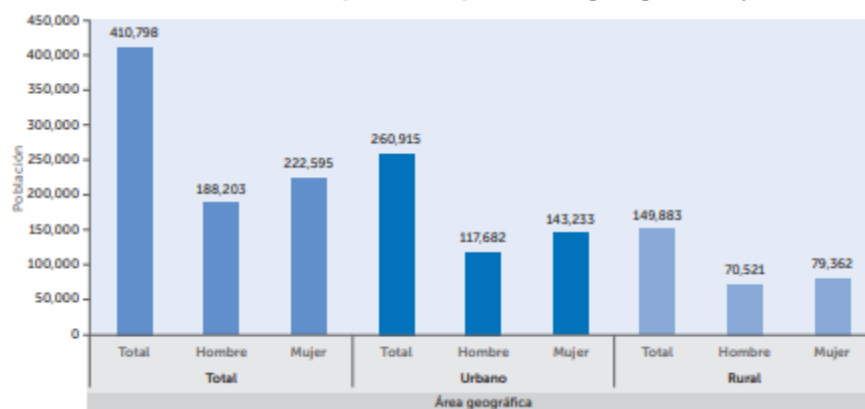


GRÁFICO 25

Personas con discapacidad por área geográfica y sexo



Fuente: El dato de población corresponde a la Encuesta de Personas con Discapacidad

Estrategia 6.3 fomentar la creación de fuentes de trabajo y empleo para personas con discapacidad. *Indicador:* Número de personas con discapacidad contratadas por instituciones públicas y privadas:

TABLA 26

| PERSONAS CON DISCAPACIDAD COLOCADAS POR AÑO Y SEXO, SEGÚN SECTORES ECONÓMICOS A NIVEL NACIONAL | | | | | | | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|
| SECTORES | 2015 | | 2016 | | 2017 | | 2018 | | 2019 | | 2020 | |
| | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer |
| Agricultura | 4 | 3 | 15 | 6 | 29 | 7 | 13 | 3 | 13 | 5 | 2 | 0 |
| Industria | 155 | 58 | 109 | 40 | 115 | 49 | 79 | 42 | 85 | 48 | 28 | 7 |
| Comercio | 44 | 10 | 55 | 18 | 32 | 16 | 66 | 30 | 83 | 29 | 22 | 22 |
| Servicios | 80 | 39 | 103 | 44 | 117 | 53 | 96 | 53 | 72 | 39 | 15 | 14 |
| TOTAL | 283 | 110 | 282 | 108 | 293 | 125 | 254 | 128 | 253 | 121 | 67 | 43 |

Fuente: Registros Institucionales MTPS Oficina de Estadística e Informática.

Asimismo, se informa que entre las medidas que se han implementado para promover las oportunidades de empleo para personas con discapacidad por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, principalmente son las siguientes:

- Procesos de orientación laboral
- Intermediación laboral
- Encuentros empresariales para la sensibilización y colocación de personas en puestos de trabajo

- Procesos de derivación para evaluación y certificación de discapacidad.
- Asesoría a las empresas para adaptación de puestos de trabajo.
- Implementación de mesa de articulación interinstitucional para la inserción laboral de personas con discapacidad

Capítulo 9. Micro y Pequeñas Empresas

Micro y pequeñas empresas (MYPE). En respuesta a sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en relación con las medidas adoptadas para promover el desarrollo empresarial y favorecer la competitividad y sostenibilidad de las MYPE. El Gobierno se refiere, entre otras medidas, a la ampliación del número de Centros de Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa (CDMYPE) hasta alcanzar 33 puntos de atención a nivel nacional y a la implementación del Registro MYPE, que permite el acceso a oportunidades de desarrollo empresarial y contribuye al procedimiento de formalización. En 2017, se creó la Encuesta MYPE con la finalidad de actualizar los datos sobre las MYPE y emprendimientos y de esta forma diseñar estrategias más adaptadas a la situación de las MYPE en el país. El Gobierno informa de que, entre junio de 2014 y mayo de 2017, se crearon 11 561 empleos en el marco de las unidades económicas atendidas por la Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE). *La Comisión toma nota igualmente de que la CNTS sostiene que la Ley Especial de Trabajadores por Cuenta Propia aún no ha sido aprobada. La Comisión solicita al Gobierno que continúe enviando información detallada y actualizada sobre el impacto de las medidas ejecutadas para promover el desarrollo empresarial y favorecer la competitividad y sostenibilidad de las micro, pequeñas y medianas empresas. La Comisión solicita asimismo al Gobierno que comunique información sobre la situación en la que se encuentra la aprobación de la ley especial de trabajadores por cuenta propia y que envíe una copia de la misma una vez ésta sea adoptada.*

9.1. Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa

De acuerdo con la información recibida por parte de la Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE), se informa lo siguiente:

En el periodo del 01 de junio de 2020 al 31 de marzo de 2021, con proyecciones a mayo 2021, CONAMYPE ha brindado los siguientes servicios:

- 35,054 asesorías en temas de gestión empresarial a través de los puntos de atención CONAMYPE, así como 14,026 a emprendimiento, 9,880 a microempresas y 1,148 a pequeñas empresas.
- 888 asistencias técnicas en gestión empresarial y temas especializados para mejora de la productividad, calidad y participación en mercados. 300 a emprendimientos, 538 a microempresas y 49 a pequeñas empresas.

Fortalecieron las habilidades empresariales en 606 MYPE a través de capacitaciones en gestión empresarial, mercadeo, plan de negocios, educación financiera, trámites legales y otros temas.

En cuanto a la ejecución de proyectos se informa lo siguiente:

9.1.1. Programa Corredores Productivos:

- Han realizado 629 MYPE con asistencias técnicas en gestión empresarial.
- 1,361 personas capacitadas para emprender, de las cuales 491 Emprendimientos Dinámicos y Femeninos recibieron capital semilla para puesta en marcha.
- 35 cooperativas han recibido distintos servicios empresariales.

9.1.2. Proyecto Erradicación de la Pobreza:

- 103 emprendimiento apoyados con capital semilla y acompañados en la puesta en marcha.

Al cierre del mes de junio de 2021 formalizaron la entrega de capital semilla a 200 emprendimientos.

9.1.3. Proyecto Fomento de la Industria Local en el Marco del Movimiento Un Pueblo Un Producto en El Salvador:

- 214 personas participaron en el Movimiento Un Pueblo Un Producto en el Valle de Jiboa de los 14 municipios del Valle de Jiboa.
- 150 MYPES del territorio están organizadas en el Valle de Jiboa.
- 2 programas de capacitación desarrollados con 110 participantes y 19 jornadas desarrolladas, 45% mujeres y 55% hombres participantes.

9.1.3.1. Impacto generado:

- \$23 millones en ventas en mercado nacional e internacional
- 4,815 empleos directos generados
- Apoyaron la gestión de \$4.4 millones en créditos a través de la banca
- 340 registros para la formalización de MYPE

9.2. Ley Especial de Trabajadores por Cuenta Propia

En cuanto a la ley Especial de Trabajadores por Cuenta Propia, se informa a la Comisión de Expertos que de acuerdo con el informe proporcionado por parte de CONAMYPE, hacen del conocimiento que no han participado en un proyecto para la elaboración de dicha ley. Sin embargo, han elaborado un anteproyecto de Ley de Integración Económica, con el fin de establecer un régimen simplificado y temporal tributario, que permitiría que los empresarios del segmento de la microempresa se formalicen, con requerimientos mínimos a cumplir; además, de contar con prestaciones como el seguro social y una cuota de ahorro. El régimen es temporal, y tendría una duración de tres años, en ese periodo de tiempo las empresas que se acogiesen al régimen desarrollarían las habilidades empresariales para pasar al régimen tradicional.

Este proyecto ha sido elaborado en conjunto con el Ministerio de Hacienda y el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), a la fecha se encuentra en análisis en el Ministerio de Economía.

La ley de Fomento, Protección y Desarrollo para la Micro y Pequeña Empresa establece que CONAMYPE es el ente ejecutor de dicha Ley y aplica desde trabajadores por cuenta propia hasta pequeñas empresas. Es nuestra opinión que subsectores o segmentos como trabajadores por cuenta propia serian mejor atendidos a través de una Política Nacional que una Ley adicional que duplicara lo establecido en la Ley MYPE.

DESTINATARIOS DE COPIA DE LAS MEMORIAS

De conformidad a lo prescrito por el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, se comunicará copia de la presente Memoria a las Organizaciones de Empleadores y Trabajadores más representativas, las cuales son las siguientes:

Sector Gubernamental:

1. Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (MINEDUCYT)
2. Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG)
3. Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial (MIGOBTD)
4. Ministerio de Salud (MINSAL)
5. Consejo Nacional de la Niñez y de la Adolescencia (CONNA)
6. Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC)
7. Instituto Salvadoreño de Niñez y Adolescencia (ISNA)

Sector Empleador

- Asociación Salvadoreña de Industriales (ASI)
- Cámara de Comercio e Industria de El Salvador (CAMARASAL)
- Asociación de Productores de Caña de Azúcar de El Salvador
- Cámara Salvadoreña de la Industria de la Construcción (CASALCO)
- Cámara de Comercio Americana (AMCHAM)
- Cámara Agropecuaria y Agroindustrial de El Salvador (CAMAGRO)/ Asociación de Avicultores de El Salvador (AVES)
- Corporación de Exportadores de El Salvador (COEXPORT)
- Cámara de la Industria Textil, Confección y Zonas Francas de El Salvador (CAMTEX)
- Unión de Micro, Pequeña y Mediana Empresa de El Salvador (Unión MIPyMES)
- Asociación Salvadoreña de Beneficiadores y Exportadores de Café (ABECAFE)
- Asociación de Distribuidores de El Salvador (ADES)
- Cámara Salvadoreña de Turismo (CASATUR)
- Asociación de Industriales Químico-Farmacéuticos de El Salvador (INQUIFAR)
- Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP)

Sector Trabajador

1. Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES)
2. Federación Sindical de Trabajadores de El Salvador (FESTRAES)
3. Federación Sindical de Trabajadores de los Servicios Públicos de El Salvador (FESTRASPE)
4. Federación Sindical de Trabajadores Integrados Salvadoreños (FESTRAIS)
5. Federación Asociaciones Profesionales de Unidad (FAPU)
6. Federación de Asociaciones Laborales (F.A.L.)
7. Federación Sindical de Trabajadores de la Industria del Azúcar y sus Derivados de El Salvador (FESINTRAINZUCADES)
8. Federación Laboral de Sindicatos Independientes del Transporte, Comercio y Maquila (FLATICOM)
9. Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de El Salvador (CSTS)
10. Confederación Obrera Centroamericana (COCA)
11. Sindicato Unión de Trabajadores de la Construcción (SUTC)
12. Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (STISSS).

SEPTIEMBRE, 2021