

MUJER

y Mercado Laboral 2017

**El Salvador: La violencia laboral
contra las mujeres. Desafíos para
la justicia laboral.**



ORMUSA con el apoyo de



MUJER

y Mercado Laboral 2017

**El Salvador: La violencia laboral
contra las mujeres. Desafíos para
la justicia laboral.**

La presente publicación ha contado con el apoyo financiero del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo, BMZ y la Iniciativa Cristiana Romero de Alemania (ICR). Los contenidos son de exclusiva responsabilidad de ORMUSA y en ningún momento expresan la opinión de BMZ e ICR.

MUJER Y MERCADO LABORAL 2017
El Salvador: La violencia laboral contra las mujeres.
Desafíos para la justicia laboral
Copyright © ORMUSA

Jeannette Urquilla
Directora Ejecutiva de ORMUSA

Silvia Urquilla
Coordinadora, Programa de Derechos económicos y Laborales y acceso a la justicia.
Coordinación, revisión y aprobación

Rina María Montti Velasco y
Hazel Jasmin Bolaños Vásquez
Investigación

Vilma Vaquerano
Jorge Vargas Méndez
Edición

Marcos Molina
Diseño de portada

Impresos Continental, S.A. de C.V.
Diagramación e Impresión

El Salvador, Centro América.

Se autoriza el uso de la información aquí contenida, siempre y cuando se haga la respectiva cita de la fuente.

CONTENIDO

PRESENTACION		7
INTRODUCCION.....		8
1. Aspectos metodológicos		10
1.1 Enfoque y diseño de la investigación.....		10
1.2 Técnicas de investigación		10
Técnicas cualitativas:.....		10
La entrevista		10
Grupos Focales		11
1.3 Revisión documental:.....		11
2. Antecedentes teóricos sobre la violencia laboral contra las mujeres		12
2.1 La violencia labora como modalidad de violencia contra las mujeres.....		16
2.1.1 El acoso laboral o mobbing.....		16
Tipos de acoso laboral.....		18
2.1.2 Acoso sexual en el ámbito laboral		19
2.2 Impacto económico y social de la violencia de género		20
2.3 Normativa vigente sobre violencia laboral contra las mujeres en El Salvador		21
2.3.1 Normativa Internacional		21
Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)		22
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará).....		22
Convenio No 100 de la OIT referido a la Igualdad de Remuneración		23
Convenio No. 111 de la OIT referido a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación		23
Convenio No. 156 de la OIT concerniente a los Trabajadores con responsabilidades familiares		24
2.3.2 Normativa nacional.....		24
Normativa laboral.....		24
Normativa de igualdad de género		30
Legislación penal.....		35
3. Situación de la violencia laboral contra las mujeres en El Salvador		41
3.1 Acoso laboral o mobbing		44
3.2 Discriminación laboral		44
Violencia laboral contra las mujeres embarazadas		49
Otras formas de discriminación		49
3.3 Acoso sexual en el ámbito laboral		50
Acoso sexual en datos.....		51

4. Análisis de la normativa vigente sobre violencia laboral contra las mujeres en El Salvador	55
4.1 Análisis de la efectividad de normativa que regula el acoso laboral contra las mujeres	55
4.2 Propuesta de reforma a normativa que regula el acoso laboral contra las mujeres	57
4.3 Análisis de la efectividad de normativa que regula el acoso sexual contra las mujeres en el ámbito laboral	59
4.4 Propuesta de reforma normativa que regula el acoso sexual contra las mujeres en el ámbito laboral	59
5. Costos social y económico de la violencia de género en el ámbito laboral	61
5.1 Costos en la vida profesional	65
5.2 Sectores laborales de la mujer salvadoreña	67
5.3 “Soy una víctima más de mi jefe”	68
Caso 1	68
Caso 2	69
Caso 3	69
Caso 4	69
6. Conclusiones	71
Sobre el acoso laboral o mobbing	71
Sobre la discriminación laboral	71
Sobre el acoso sexual	72
Sobre la normativa vigente contra la violencia laboral contra las mujeres	72
Sobre el costo social y económico de la violencia laboral	75
Referencias bibliográficas	76
Índice de Gráficos	
Gráfico 1. Número de inspecciones realizadas por MTPS y personas atendidas por acoso laboral, desagregadas por sexo, periodo enero 2014 a diciembre 2016.	41
Gráfico 2. Número de denuncias por acoso laboral, según sector laboral, enero 2014 a julio 2016.	41
Gráfico 3. Número de asistencias brindadas en la Procuraduría General de la República por acoso laboral, período enero 2014 a diciembre 2016.	41
Gráfico 4. Número de denuncias recibidas en la Procuraduría de Derechos Humanos por acoso laboral, periodo enero 2014 a diciembre 2016.	43
Gráfico 5. Denuncias y avisos recibidos por acoso laboral en instituciones del ámbito administrativo. Periodo enero 2014 a diciembre 2016.	44

Gráfico 6. Número de avisos recibidos en el Ministerio de Trabajo por discriminación laboral, período enero 2014 a diciembre 2016.....	44
Gráfico 7. Instituciones denunciadas por Discriminación laboral, durante el período enero 2014 y julio 2016.	44
Gráfico 8. Número de denuncias recibidas en la Procuraduría de Derechos Humanos por discriminación laboral, periodo enero 2014 a diciembre 2016.....	45
Gráfico 9. Denuncias y avisos recibidos por discriminación laboral en Ministerio del Trabajo, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos y Fiscalía General de la República. Período enero 2014 a diciembre 2016.....	46
Gráfico 10. Cantidad de denuncias/avisos y número de personas imputadas, reportadas por la Fiscalía General de la República a nivel nacional por el delito de discriminación laboral, según sexo. Período enero 2014 a diciembre 2016.	47
Gráfico 11. Incidencia registrada en los Juzgados de Paz por el delito de discriminación laboral. Periodo enero 2014 a diciembre 2016.....	48
Gráfico 12. Cantidad de denuncias y requerimientos por el delito de discriminación laboral cuyas víctimas fueron mujeres. Período enero 2014 a diciembre 2016.....	48
Gráfico 13. Violencia laboral contra las mujeres embarazadas. Período enero 2014 a diciembre 2016	49
Gráfico 14. Cantidad de víctimas adultas y menores de edad por acoso sexual, según la Corte Suprema de Justicia, Período enero 2014 a diciembre 2016	53
Gráfico 15. Tipo de sentencia por el delito de acoso sexual, según la CSJ, enero 2014-diciembre 2016.....	54
Gráfico 16. Cantidad de procesos activos en la CSJ por acoso sexual y sentencias emitidas por este delito, durante el período enero 2014 y diciembre 2016, según la CSJ.....	54

Índice de Tablas

Tabla 1. Número de asistencias brindadas en la Procuraduría General de la República por acoso laboral, desagregadas por sexo de persona atendida y tipo de persona denunciada. Periodo enero 2014 a julio 2016.	42
Tabla 2. Avisos interpuestos por mujeres ante la PGR, enero 2014 a diciembre 2016.	42

Tabla 3. Número de asistencias brindadas en la Procuraduría General de la República por acoso laboral, desagregadas por sexo de persona atendida y sector económico de procedencia de persona trabajadora. Período enero 2014 a julio 2016.	42
Tabla 4. Instituciones denunciadas por mujeres por acoso laboral en la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. Periodo enero 2014 a diciembre 2016.	43
Tabla 5. Instituciones denunciadas por mujeres por acoso laboral y discriminación laboral en la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. Período enero 2014 a diciembre 2016....	45
Tabla 6. Cantidad de requerimientos presentados por el delito de discriminación laboral, según sexo de persona imputada y de víctima. Periodo enero 2014 a diciembre 2016.	47
Tabla 7. Otras formas de discriminación. Período enero 2014 a diciembre 2016.	49
Tabla 8. Formas y conductas de acoso sexual	51
Tabla 9. Inspecciones por acoso sexual realizadas por el Ministerio de Trabajo, 2014-diciembre 2016.	52
Tabla 10. Efectos del acoso laboral en la salud.	64
Tabla 11. Generación sectorial de empleo por sexo, hasta 2015	67
Tabla 12. Resumen de costos económicos, sociales y emocionales de la violencia laboral	70

PRESENTACION

Desde el 2006, entre sus prioridades institucionales, ORMUSA ha realizado un esfuerzo sostenido por visibilizar las condiciones en que las mujeres se encuentran participando en el ámbito laboral, que en muchos casos no es solo en situación de desigualdad económica sino también en preocupantes entornos donde están expuestas a discriminación por razones de género, acoso laboral y sexual.

En tal sentido, en esta edición de *Mujer y mercado laboral 2017* se aborda el fenómeno de la violencia laboral contra las mujeres, que si bien incide negativamente en todos los sectores y ramas de la actividad económica, se observa un débil abordaje de las causas que la generan al tiempo que tampoco se han estimado los efectos que esta tiene sobre las personas expuestas a la misma, ni se han adoptado las medidas necesarias para su reducción y erradicación.

La mayoría de estudios y definiciones se centran en la violencia directa; sin embargo, las manifestaciones de violencia laboral trascienden los límites de categorías y definiciones establecidas. De ahí que debe considerarse la relación desigual inherente en cada relación laboral, en la cual la persona trabajadora es vulnerable frente a su contraparte dueña del capital. Además de la relación de poder entre capital y personas trabajadoras, deben considerarse las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres surgidas en el seno de un contexto patriarcal, el cual provoca un mayor empoderamiento de los hombres en perjuicio de las mujeres.

La invisibilización de la problemática en cifras oficiales y la poca discusión de la misma, dificulta aún más que se logre dimensionar las magnitudes que la violencia laboral pueda alcanzar y el impacto que puede tener en las víctimas, por lo que las denuncias y avisos no muestran el verdadero rostro de la violencia laboral. Esto a su vez ocasiona que se cuente con pocas y deficientes herramientas que orienten tanto a empleados y empleadas como a funcionarios y funcionarias titulares de obligaciones, y permitan garantizar el efectivo respeto y garantía de los

derechos laborales de las mujeres y en cómo superar aquellas prácticas que por hoy han obstaculizado el pleno goce de tales derechos. Sumado a esto la oferta laboral en el país incrementa la preocupación y la necesidad de conservar sus trabajos es una variable que juega en contra de las mujeres que sufren algún tipo de violencia.

Esto representa grandes desafíos para la justicia en materia de prevención, atención y sanción de la violencia laboral, ya que en El Salvador esta problemática aún no está regulada integralmente desde el ámbito jurídico, ni administrativo, generando una falta absoluta de mecanismos para prevenir y sancionar todas aquellas conductas constitutivas de violencia laboral.

En ese sentido ORMUSA espera contribuir con este documento a facilitar y promover una discusión profunda en los diferentes niveles institucionales sobre el tratamiento que debe darse a la aludida problemática, desde una perspectiva de aplicación del marco normativo nacional e internacional vigente que busca proteger los derechos laborales de las mujeres y, específicamente, en lo atinente a reducir y eliminar la violencia laboral contra las mismas.

Pero también *Mujer y mercado laboral 2017* puede constituirse en un insumo valioso para estudiantes, profesionales y personas dedicadas a investigar sobre las condiciones de violencia que afectan a millares de mujeres en el mercado laboral salvadoreño.

Finalmente, ORMUSA desea expresar su agradecimiento a las trabajadoras de la industria maquilera y de otros sectores que participaron voluntariamente, dando su vivo testimonio; así como a las funcionarias, funcionarios y defensoras de derechos laborales que participaron en las diferentes consultas realizadas durante la investigación; asimismo, expresamos nuestro agradecimiento a Iniciativa Cristiana Romero (ICR) de Alemania y al Ministerio Federal Alemán de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ), por su apoyo financiero. Queda en sus manos, pues, *Mujer y mercado laboral 2017*.

INTRODUCCION

De conformidad con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), a lo largo de su vida laboral las mujeres siguen experimentando grandes dificultades para acceder a empleos decentes. Sólo se han logrado mejoras mínimas desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, por lo que existen grandes brechas que deben reducirse y eliminarse con la puesta en práctica de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por las Naciones Unidas en 2015. En el caso de El Salvador, tal como lo establece el informe *Mujer y Mercado Laboral* de ORMUSA (2013), si bien en los últimos años el país ha aprobado instrumentos legales y ha realizado reformas a las normativas existentes dirigidas a garantizar los derechos laborales de las mujeres, la violencia laboral contra ellas sigue siendo una práctica cotidiana en muchos centros de trabajo.

Asimismo, la OIT (2016) afirma que los estereotipos de género, las expectativas de la sociedad de que las mujeres asuman mayores responsabilidades de cuidado y la infravaloración de las calificaciones tradicionalmente “femeninas”, limitan que las mujeres superen la segregación y participen en igualdad de condiciones en la vida política, social y económica. En el caso salvadoreño, ORMUSA (2013) apunta que la problemática laboral que enfrentan muchas mujeres en el país sugiere que el empresariado aún no está sensibilizado sobre esta problemática o bien que ha trivializado la violencia contra las trabajadoras debido a ideas patriarcales, como el supuesto de que los hombres tienen una sexualidad que no pueden controlar, la “obligación” de las mujeres de “no dar motivo”

para sufrir acoso sexual, así como que la intencionalidad detrás de estas acciones no es el placer en sí mismo sino el ejercicio de dominación y control sobre las mujeres. En la misma línea, ORMUSA (2013) apunta que también se identifica el acoso laboral en mujeres bajo la forma de aislamiento social o trato diferenciado como mecanismo para impedir el ejercicio de la libertad sindical, que se implementa particularmente en el sector maquila.

En cuanto a las diferencias salariales entre hombres y mujeres, la OIT (2016) señala que a escala mundial la brecha salarial entre hombres y mujeres se estima en el 23%. Así, las mujeres continúan enfrentándose a una desigualdad salarial persistente por motivo de género, que representa el 10% o más en los países para los cuales existen datos disponibles. Para la OIT “estas disparidades no pueden explicarse únicamente en términos de diferencias de edad o educación, sino que también están vinculadas con la infravaloración del trabajo que realizan las mujeres y con las calificaciones que se requieren en los sectores u ocupaciones dominados por mujeres, con la práctica de la discriminación, y con la necesidad de que las mujeres interrumpen su carrera profesional para asumir responsabilidades de cuidado adicionales”. Estos datos coinciden con lo expresado por ORMUSA (2013), en cuanto a que las mujeres requerirían incrementar sus salarios en un 16.7% para equipararlos con los que reciben los hombres.

De estas situaciones se advierte la necesidad de adoptar medidas para garantizar los derechos laborales de las mujeres. En este

contexto, ORMUSA decide realizar un estudio sobre violencia laboral, con el objetivo de recopilar y analizar información existente a nivel nacional para identificar la situación problemática que dimensione y porte elementos en relación a la suficiencia o vacíos de la normativa nacional, así como de los costos sociales y económicos de la violencia laboral hacia las mujeres, y así identificar los principales desafíos en materia de prevención, atención y sanción de la violencia laboral.

En tal sentido, en *Mujer y mercado laboral 2017*, en su Capítulo 1, se seleccionó una metodología de investigación que permitiera el abordaje de la violencia laboral desde la perspectiva de las propias trabajadoras afectadas, así como también desde la visión de un grupo de personas pertenecientes al funcionariado involucrado en la aplicación de las leyes tendientes a hacer efectiva la justicia laboral, pero también desde la experiencia de un grupo profesionales del derecho laboral, con el propósito de lograr una mayor aproximación a la problemática estudiada.

En el Capítulo 2, se aborda los antecedentes teóricos y normativos sobre la violencia laboral contra las mujeres, centrándose en dos de sus manifestaciones: el acoso laboral o mobbing y el acoso sexual en el ámbito laboral, con la finalidad de colocar en alto relieve y reiterar que ambas prácticas socioculturales, aun cuando existe todo un marco legal e incluso un conjunto de instituciones que deben darle cumplimiento, continúan siendo una práctica frecuente y cotidiana en el ámbito laboral salvadoreño.

En coherencia con lo anterior, en el Capítulo 3 se analiza la situación de violencia laboral

contra las mujeres en El Salvador, lo cual se respalda con la presentación de cifras estadísticas y datos cualitativos obtenidos en las entrevistas realizadas a representantes del funcionariado, personas defensoras de derechos laborales y, por supuesto, las propias víctimas de violencia laboral.

En el Capítulo 4 se analiza la normativa vigente sobre violencia laboral contra las mujeres en El Salvador, tomando en cuenta la información obtenida en las entrevistas, lo cual permite establecer la necesidad de proponer reformas al marco normativo vigente a fin de garantizar a las trabajadoras el respeto de sus derechos humanos en general y de los derechos laborales en particular.

En el Capítulo 5, en cambio, se establecen los costos sociales y económicos de la violencia de género en el ámbito laboral a partir de las entrevistas a víctimas de violencia laboral, así como a personal que atiende a dicha población tanto en el ámbito gubernamental como no gubernamental.

Finalmente, en el Capítulo 6 se presentan las conclusiones obtenidas destacándose entre ellas la necesidad de realizar investigaciones sobre la violencia laboral experimentada por otros grupos de la sociedad, como la población LGTBI, sindicalistas y la población con capacidades especiales.

En tal sentido, se espera que *Mujer y mercado laboral 2017* contribuya a visibilizar la violencia laboral contra las mujeres y que el conocimiento de la misma conlleve a la revisión, creación de nuevas normativas o reforma del actual marco normativo tendiente a hacer efectivo el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

1. ASPECTOS METODOLÓGICOS

1.1 Enfoque y diseño de la investigación

La presente investigación busca identificar los costos sociales y económicos de la violencia laboral, bajo dos modalidades: acoso sexual y acoso laboral, experimentadas por las mujeres. Asimismo, proponer normativas que prevengan este tipo de violencia, atiendan a las víctimas y sancionen a los responsables.

Se basa en un diseño metodológico con enfoque cualitativo que combinó el uso de la entrevista semiestructurada y recolección documental como técnica de recopilación de investigación.

La técnica del análisis de contenido fue utilizada para procesar y analizar la información recolectada, la cual fue desglosada en ejes, categorías y subcategorías temáticas, con el objetivo de identificar tendencias principales de los resultados, relaciones y contrastes, que permiten responder a los objetivos del proceso de investigación, aportando conocimiento nuevo con los hallazgos principales en el análisis (Fernández, 2002:38).

1.2 Técnicas de investigación

La investigación está basada en dos técnicas de corte cualitativo: Entrevistas en profundidad y un grupo focal con mujeres violentadas en sus derechos laborales.

Técnicas cualitativas:

Entrevista

El diseño de entrevistas semiestructuradas es una técnica de investigación cualitativa, a través de la cual la investigadora obtiene información de forma oral y personalizada, sobre la experiencia, perspectiva, opiniones, conocimientos y actitudes de la persona entrevistada, al respecto de un tema en concreto. Como técnica de investigación cualitativa se basa en una guía de preguntas donde la entrevistadora tiene la libertad de introducir interrogantes adicionales para contrastar información y obtener más insumos sobre el tema de interés (Sampieri y otros, 2006, p. 597).

Al momento de diseñar las guías de entrevistas y precisar su contenido, se construyó una matriz de categorías y subcategorías temáticas, derivadas de las principales variables de interés en el estudio. Las categorías priorizadas fueron: los costos sociales y los costos económicos que deben afrontar las mujeres víctimas de violencia laboral.

Para ello se realizaron 18 entrevistas a personal clave dedicado a prestar servicios a mujeres, incluyendo funcionariado del Estado (11) representantes de instituciones que atienden casos de violencia laboral, académicas,

administradoras de justicia, tomadoras de decisiones y (7) representantes de organizaciones feministas.

Grupos Focales

Consiste en una entrevista grupal semiestructurada, utilizada como técnica de recolección de datos, que indaga sobre una temática propuesta por la persona que investiga.

Para los fines establecidos en el presente estudio, se realizó un grupo focal, con la participación de 6 mujeres víctimas de violencia en sus derechos laborales, quienes fueron contactadas por medio de organizaciones feministas y organizaciones que velan por el cumplimiento de los derechos humanos, dicha participación fue estrictamente confidencial y voluntaria. Para su realización, se diseñó una carta metodológica que indagó sobre su experiencia de violencia y el tipo de asesoría que recibieron por parte de las entidades del

Estado, dedicadas a la tutela y sanción de este tipo de atropellos.

1.3 Revisión documental

Esta metodología consiste en indagar y recopilar información documental: “es el proceso sistemático de indagación, recolección, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema” (Alfonso, 1995, citado por Morales, 2003:2), a través de información impresa, digital o audiovisual. Durante el desarrollo del presente estudio, se revisó documentación relacionada a normativas nacionales e internacionales que determina las condiciones de un trabajo digno y aborda las formas de violencia laboral. Además, se consultaron documentos sobre mecanismos de prevención, atención y sanción a la violencia laboral, estipulados por organismos internacionales.

Asimismo, se solicitaron estadísticas oficiales vinculadas a la violencia laboral contra las mujeres, en sus formas de acoso sexual, acoso laboral y discriminación laboral.

2. ANTECEDENTES TEÓRICOS SOBRE LA VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES

Generalmente, la violencia es entendida como el daño físico directo y deliberado de una persona hacia otra. Por ejemplo, la Organización Mundial de la Salud entiende a la violencia como *“el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte”* (OMS, 2017). No obstante, Galtung (1969) consideró que las definiciones que solo mencionan a la violencia directa son muy restrictivas.

En este sentido, dicho autor elaboró una definición de violencia que contribuye a una comprensión más integral de este fenómeno. Así, define a la violencia como *“la causa de la diferencia entre lo potencial y lo real, entre lo que podría haber sido y lo que es. La violencia es aquella que aumenta la distancia entre lo potencial y lo real y lo que impide la disminución de esta distancia”* (p. 168). Por lo tanto, existe violencia cuando la “realización” de una persona -es decir, el alcance de su progreso y experiencia general de vida- es mucho menor que la de su potencial -lo que podrían haber logrado sin restricciones-.

Esta comprensión de la violencia va mucho más allá de la violencia directa en la que una o más personas infligen violencia sobre otras personas. Además de la violencia directa, Galtung (1969) hace hincapié en la violencia estructural, que no es llevada a cabo por los individuos sino que está oculta en mayor o menor medida en las estructuras. Asimismo, este autor define a un tercer tipo de violencia,

la violencia cultural, como *“... esos aspectos de la cultura, la esfera simbólica de nuestra existencia - ejemplificada por la religión, el lenguaje y el arte, la ciencia empírica y la ciencia formal que pueden utilizarse para justificar la legitimación directa o la violencia estructural”* (p.291).

Es en esta línea que se debería comprender a la violencia laboral. No obstante, la mayoría de definiciones se han centrado en la violencia directa. Así, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a la violencia en el trabajo como aquella que comprende cualquier actuación, incidente o conducta que se aleje del comportamiento razonable y que resulte en el asalto, amenaza, daño o lesión en el transcurso de o como resultado directo del trabajo de una persona (Organización Internacional del Trabajo, 2003).

Asimismo, Raijer (2001, citada en Leis & Palma, 2007) establece que la violencia en el trabajo es la que se da en un contexto laboral y es ejercida por la parte empleadora, por personal jerárquico o de terceras personas relacionadas directa o indirectamente con ella; y sus efectos recaen sobre las personas trabajadoras, afectando su dignidad, integridad física, sexual, psicológica y social. Y Leis & Palma (2007) afirman que la violencia laboral se manifiesta a través de amenazas, acoso, intimidación, desigualdad salarial, maltrato físico y/o psicosocial; y afrentas sufridas por la persona trabajadora. Asimismo, apuntan que, en ocasiones extremas, este tipo de violencia puede desembocar en graves perjuicios en la psique de la persona trabajadora, pérdida del empleo o incluso en suicidios.

Finalmente, la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA, 2013) entiende a la violencia laboral como producto directo del trabajo, en el sentido que este último está ligado a la actuación, incidente o conducta realizada en un plazo razonable después del mismo. El lugar de trabajo ha de entenderse como el espacio físico en el que las personas trabajadoras deben estar o al cual deben conducirse por motivos laborales; en este se ven sujetas al control de la parte empleadora directa o indirectamente. De esta manera, se logra abarcar a todas las profesiones cuyo lugar de trabajo no se limita a un espacio cerrado, como los periodistas o los conductores del transporte público.

No obstante, y tal como manifestamos *supra*, la conceptualización de la violencia laboral no puede soslayar la introducción de la noción del ejercicio de la violencia de tipo estructural y/o cultural. Como punto de partida, debe considerarse la relación desigual inherente a cada relación laboral. Esta se manifiesta claramente en la dicotomía patrono-trabajadores, siendo la persona trabajadora más vulnerable frente a su contraparte dueña del capital.

Además de la relación de poder entre capital y trabajadores, deben considerarse las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres. Surgidas en el seno de un contexto patriarcal, estas provocan un mayor empoderamiento de los hombres en perjuicio de las mujeres (ORMUSA, 2013). En este sentido, debe advertirse que la violencia en el ámbito laboral es solo una de las expresiones de violencia contra las mujeres que suceden en todos los ámbitos de la vida privada y pública (López, Hurtado García, & Siero Pereira, 2014). Por este motivo, todo análisis de la violencia laboral debe incluir la variable de género, ya que, por su situación desfavorable frente a los hombres, el

mercado laboral está configurado para fomentar la menor participación de las mujeres en el mismo, la desigualdad salarial entre hombres y mujeres; y la segregación ocupacional. Esto es consecuencia directa del rol social atribuido a las mujeres: reproducción y cuidado de la prole (Chapell & Di Martino, 2006).

En este orden de ideas, se hace necesario un análisis a la luz del término Patriarcado, pues mediante este se evidencia que en distintos ámbitos de la vida social, como la familia, el mercado y la empresa, los hombres y las mujeres son tratados desigualmente debido a los papeles que la sociedad considera que cada género tiene que desempeñar; papeles que, de igual forma, revelan la división social como técnica del trabajo (López, et al., 2014).

Consecuentemente, es posible advertir que el patriarcado, en una de sus múltiples manifestaciones, aglutina a las mujeres en actividades de producción y fomenta la discriminación a las que éstas son sometidas en el mundo laboral, pues en este último se considera que la mujer no pertenece a este espacio, y esta trasgresión debe ser compensada de alguna forma. Así, las mujeres son más vulnerables ante ciertos tipos de violencia en el trabajo, específicamente el acoso laboral y sexual; de igual forma, su reacción está condicionada en gran parte por lo anterior. Por último, hay que mencionar que el tratamiento que las instituciones tienen ante casos de violencia contra las mujeres diverge en gran modo del manejo que se le daría a una situación de violencia contra hombres (ORMUSA, 2013).

Por lo tanto, se advierte que la idea del género como un constructo social estructural producto de la perspectiva social, cultural e histórica; define intereses y problemáticas diferenciadas en distintos ámbitos, incluyendo el económico y

laboral, matizando la participación de hombres y mujeres en función de la contribución de estos a su funcionamiento y en cuánto y cómo son utilizados los beneficios de los procesos relacionados. Frente a este pensamiento económico tradicional surgieron nuevas propuestas de análisis y redefinición de nuevos conceptos y categorías partiendo de la propia experiencia de las mujeres, dicha corriente ha sido conocida como economía feminista.

Así, desde el planteamiento de la economía feminista se advierte que los obstáculos que las mujeres se ven obligadas a contrarrestar en todos los ámbitos son producto directo la división sexual del trabajo socialmente construida. El trabajo, por su parte, es toda aquella actividad útil para la satisfacción de las necesidades humanas o la sustentación de la vida. Por su lado, la división sexual del trabajo consiste en la especialización de las diversas actividades que constituyen el trabajo en razón del sexo. En este sentido, cabe advertir que esta división no es neutral u objetiva ni por un segundo, sino que supone un juicio de valor social, económico y simbólico. Además, no debe obviarse la dimensión temporal que la misma supone: el tiempo de trabajo y el tiempo liberado de trabajo es distinto para hombres y mujeres (López et al., 2014, p. 8).

Las mujeres son un componente vital de la actividad económica remunerada, sin embargo, aún carecen de las mismas condiciones y reconocimientos que sus contrapartes masculinas (López et al., 2014, p. 9). Su inserción dentro del mercado laboral todavía se ve marcada por diversas prácticas discriminatorias que constituyen una vulneración a sus derechos humanos, y no solo eso: también perjudica directa e indirectamente su capacidad para formarse educativa y laboralmente; imposibilitando el alcance de su autonomía económica y marginándoles en las

tareas hogareñas que tradicionalmente se les atribuyen (López et al., 2014, p. 7). Esa realidad se ve reflejada de distintas maneras.

De conformidad con la OIT (2016) a lo largo de su vida laboral, las mujeres siguen experimentando grandes dificultades para acceder a empleos decentes. Sólo se han logrado mejoras mínimas desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, por lo que existen grandes brechas que deben colmarse en la puesta en práctica de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por las Naciones Unidas en 2015. En el caso de El Salvador, tal como lo establece el informe de ORMUSA (2013), si bien en los últimos años el país ha aprobado instrumentos legales y ha realizado reformas a las normativas existentes, dirigidas a garantizar los derechos laborales de las mujeres, la violencia laboral contra ellas continúa siendo una práctica cotidiana en muchos centros de trabajo.

Asimismo, la OIT afirma que los estereotipos de género y las expectativas de la sociedad de que estas asumirán mayores responsabilidades de cuidado y la infravaloración de las calificaciones tradicionalmente “femeninas” limitan que las mujeres superen la segregación y participen en igualdad de condiciones en la vida política, social y económica. En el caso salvadoreño, ORMUSA (2013) apunta que la problemática laboral que enfrentan muchas mujeres en el país sugiere que el empresariado aún no está sensibilizado sobre esta problemática o bien que ha trivializado la violencia contra las trabajadoras, debido a ideas patriarcales, entre las que se destaca que los hombres tienen una sexualidad que no puede controlarse, la obligación de las mujeres de “no dar motivo” para sufrir acoso sexual, así como que la intencionalidad detrás de estas acciones no es el placer en sí mismo, sino el ejercicio de la dominación y control

sobre las mujeres. En la misma línea, apunta que también se identifica el acoso laboral en mujeres bajo la forma de aislamiento social o trato diferenciado, como mecanismo para impedir el ejercicio de la libertad sindical, que se implementa particularmente en el sector maquila.

En cuanto a la segregación laboral, OIT (2016) apunta que a escala mundial, la segregación sectorial y ocupacional contribuye en gran medida a la desigualdad de género tanto en términos del número de empleos como de su calidad. Las mujeres que trabajan están excesivamente representadas en una serie limitada de sectores y ocupaciones. Así, la agricultura sigue siendo la fuente más importante de empleo para las mujeres en los países de bajos ingresos y de ingresos medios bajos. En Asia Meridional y África Subsahariana, más del 60 por ciento de todas las mujeres que trabajan permanecen en el sector agrícola, y suelen centrarse en actividades laboriosas y con alto coeficiente de mano de obra, que son mal remuneradas o no remuneradas en absoluto. En el caso salvadoreño, ORMUSA (2013) documenta que son ramas de actividad femenina, por ser en las que las mujeres son el mayor porcentaje de población ocupada, el comercio, hoteles y restaurantes, enseñanza, hogares con servicio doméstico, servicios comunales, sociales y de salud.

La desigual y discriminatoria participación de hombres y mujeres en el mercado laboral puede ser entendida si se toman en cuentas las responsabilidades que tradicionalmente le son atribuidas a las mujeres: trabajo y cuidado doméstico. Estas no tienen valor en el mercado, donde además el salario de la mujer se piensa como un complemento al percibido por el hombre (López et al., 2014).

En lo relativo a las diferencias salariales entre hombres y mujeres, el sistema de trabajo asalariado ha propiciado el dominio de los hombres sobre el trabajo de las mujeres, mientras que la ubicación preponderante de los hombres se mantuvo indemne como producto de la segregación sexista de los empleos. Las mujeres, en general, reciben peores salarios por empleos considerados de menor cualificación; además, regularmente estos no están investidos de autoridad (López, et al., 2014). En este sentido, la OIT (2016) señala que a escala mundial la brecha salarial entre hombres y mujeres se estima en el 23 por ciento. Así, las mujeres continúan enfrentándose a una desigualdad salarial persistente por motivo de género, que representa el 10 por ciento o más en los países para los cuales existen datos disponibles. Para la OIT (2016, pág. 9), “estas disparidades no pueden explicarse únicamente en términos de diferencias de edad o educación, sino que también están vinculadas con la infravaloración del trabajo que realizan las mujeres y con las calificaciones que se requieren en los sectores u ocupaciones dominados por mujeres, con la práctica de la discriminación, y con la necesidad de que las mujeres interrumpen su carrera profesional para asumir responsabilidades de cuidado adicionales”. Estos datos coinciden con lo expresado por ORMUSA (2013), en cuanto a que, en 2013, las mujeres requerirían incrementar sus salarios en 16.7% para equipararlos con los que reciben los hombres.

Existen también formas de expresión de la violencia laboral propias de determinados sectores productivos, así pues, trabajadoras de la industria maquiladora regularmente denuncian ser víctimas de otras manifestaciones de la violencia laboral: el descuento monetario del tiempo que se toman en realizarse chequeos

o controles médicos por enfermedad; al igual que el descuento del tiempo que necesitan para llevar a sus hijos e hijas pequeñas a consultas médicas. A menudo se les imponen metas de carácter arbitrario a las trabajadoras. Consecuentemente, son vejadas y maltratadas cuando no pueden cumplirlas (López, et al., 2014, p. 21).

2.1 La violencia laboral como modalidad de violencia contra las mujeres.

De conformidad con el artículo 10 de la Ley Especial para una Vida Libre de Violencia para la Mujeres, se consideran modalidades de la violencia contra las mujeres:

- a) **Violencia Comunitaria:** Toda acción u omisión abusiva que a partir de actos individuales o colectivos transgreden los derechos fundamentales de la mujer y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión.
- b) **Violencia Institucional:** Es toda acción u omisión abusiva de cualquier servidor público, que discrimine o tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y disfrute de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres; así como, la que pretenda obstaculizar u obstaculice el acceso de las mujeres al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las manifestaciones, tipos y modalidades de violencia conceptualizadas en esta ley.
- c) **Violencia Laboral:** Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantiene en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y

profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo.

Este estudio se centra en el análisis de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. Debido a las concepciones androcéntricas y misóginas que persisten en los imaginarios sociales, las mujeres se encuentran también expuestas a la violencia por motivos de género en el ámbito laboral. Este tipo de violencia impacta la dignidad humana de las mujeres, quienes son reducidas a objetos (Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos [PDDH], 2011). En este sentido, muchas de las mujeres que participan en el mercado laboral se encuentran en situaciones de precariedad y discriminación laboral, concentradas en actividades que son una extensión social de sus tareas reproductivas, es decir, trabajando como empleadas domésticas, maestras o enfermeras, con salarios promedios inferiores a los de los hombres, aun cuando laboran en posiciones similares y con niveles educativos similares (ORMUSA, 2013).

Particularmente las mujeres están más expuestas al acoso laboral y sexual, así como a la discriminación por razones de género que -de acuerdo con ORMUSA (2013)- son los tipos de violencia tradicionalmente obviados e invisibilizados en la normativa laboral; asimismo, estas conductas perpetúan el ejercicio del poder de los hombres por sobre las mujeres, propiciando que la violencia y discriminación sistémica no sean socavadas (Arroyo, 2004).

2.1.1 El acoso laboral o mobbing

El acoso laboral es entendido como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre una persona empleada, trabajadora por parte de un empleador, jefe o superior jerárquico

inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (PDDH, 2011). No obstante, el acoso laboral como tal, es un fenómeno social y jurídico que aún está en construcción en algunos ordenamientos jurídicos e invisibilizado en otros, pese a ser una práctica de data tan antigua como el propio trabajo (Chicas, 2013).

El acoso laboral también es conocido con el término *mobbing*, el cual fue acuñado en los años 80 para identificar un modo determinado de violencia en el trabajo. Etimológicamente, proviene del verbo inglés *to mob*, que puede ser traducido como acosar, asaltar, atropellar, atacar en grupo a alguien. Como tal, el *mobbing* se manifiesta como un comportamiento intencional y agresivo. Comúnmente expresado mediante el ejercicio de violencia psicológica, se efectúa de manera reiterada y sistemática; socavando la dignidad o la integridad física y/o psicológica de una persona trabajadora (López, et al., 2014).

A nivel de acciones, el *mobbing* aparece en forma de intimidaciones, insultos, exclusión social e impacto negativo sobre el desempeño laboral de la persona trabajadora. Para que pueda hablarse de *mobbing*, es necesario que los abusos se realicen no solo reiterada y sistemáticamente, sino también durante un período de tiempo (Chapell & Di Martino, 2006).

Asimismo, el *mobbing* puede convertirse en una herramienta para obligar a la persona trabajadora a renunciar sin que se siga el proceso de despido pertinente, o bien puede transformarse en un mecanismo represivo contra los sindicatos u otras personas que resulten incómodas a la patronal. Este tipo de acoso asimismo puede contribuir a la

configuración de “estrategias de gestión de personal basadas en el miedo o en la destrucción de las identidades colectivas” (Renaut, 2006 citado en ORMUSA, 2013).

Cuando se agrega la perspectiva de género, el acoso como fenómeno implica el ejercicio de poder del hombre frente a la mujer, que persiste debido a la desigualdad entre sexos, incluso ante la falta de jerarquías definidas, de acuerdo con PDDH (2011).

El *mobbing* puede canalizarse a través de múltiples vías, sin embargo, se identifican ciertas acciones como el aislamiento físico de la persona trabajadora y la consiguiente orden de realizar tareas inútiles que no están a la altura de su cualificación profesional; el trato hostil; el hostigamiento regular; la negativa de permitirle a la víctima una comunicación eficaz al quitarle la palabra repentinamente cuando está hablando; la realización de señalamientos sobre aspectos relacionados con su vida personal; humillaciones basadas en su origen étnico, discapacidades o creencias religiosas; rumores, calumnias y confabulaciones sobre la vida personal de la víctima para descalificar su calidad profesional; asignación de actividades irracionales o imposibles de efectuar; además, pueden presentarse amenazas de violencia física, que en ocasiones pueden llegar hasta agresiones del mismo tipo (López, et al., 2014).

Otros autores también señalan la existencia de comportamiento constitutivos de acoso laboral en la evaluación arbitraria del trabajo realizado, que se manifiesta en la crítica y el control desmesurados o la exigencia de controles médicos; amenazas en cuanto a cambios administrativos en detrimento de la víctima, chantajeándole con traslados, limitación de los ascensos, discriminación referente a días de vacaciones, horarios y carga laboral; crítica

repetitiva dirigida a personas competentes; gritos; frecuentes llamados de atención con el objetivo de ridiculizar frente al resto del personal; e incluso gestos que busquen denigrar, tales como la negativa a contestar un saludo o dar un apretón de manos a alguien (Khalef, 2003).

Asimismo, varios autores coinciden en que la *discriminación laboral* es una manifestación del acoso laboral, incluidas conductas como el sexismo, el patriarcado, la homofobia o el racismo (Chicas, 2013). En este sentido, la PDDH (2011) define la discriminación laboral como todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Para diferenciar cuando esta discriminación laboral se realiza por el hecho de ser mujer, podemos guiarnos en las directrices brindadas en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) la cual establece que discriminación contra la mujer es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (Artículo 1).

Asimismo, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ha manifestado en la Recomendación General No. 19 la intrínseca relación que existe entre los términos discriminación y violencia en tanto que la definición de discriminación contra la mujer regulada en el Artículo 1 CEDAW incluye a la

violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada.

Tipos de acoso laboral

De conformidad con Chicas (2013), los tipos de acoso laboral son los siguientes:

Acoso laboral vertical: es aquel tipo de hostigamiento laboral que se desarrolla entre personas que están en una posición jerárquica diferente. Puede ser de tipo vertical ascendente, cuando una o varias personas en una posición jerárquica inferior dentro de la estructura de la organización acosan a una persona que se encuentra en una posición superior. También ocurre cuando se incorpora a la organización una persona a un cargo directivo, y desconoce la organización o incorpora nuevos métodos de gestión que no son compartidos o aceptados por los subordinados y las subordinadas.

El acoso vertical descendente –denominado también *bossing*– tiene lugar cuando una persona en una posición jerárquica superior hostiga moralmente a su dependiente o persona subordinada.

Acoso laboral horizontal: este acoso se puede presentar entre compañeros y compañeras de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la empresa o institución, pudiendo provenir de un miembro del grupo.

Mixto o complejo: corresponde a los casos en los que el acoso comienza como horizontal: la persona agresora es una o varias de las compañeras o compañeros de trabajo de aquella o aquellas que sufren el acoso; pero en un momento posterior, toma conocimiento de la situación la jefatura y, en lugar de intervenir en favor de la persona acosada, no adopta ninguna medida para solucionar la situación.

Acoso discriminatorio: esta clase de acoso se diferencia del acoso laboral típico, por el hecho de inspirarse en motivos de discriminación. Puede presentarse porque la persona acosada es considerada distinta al resto del grupo por ciertas condiciones como su sexo, edad, discapacidad, condición seropositiva, circunstancias familiares, orientación sexual, raza, color, religión, ideología política, afiliación sindical, origen social o cualquier otra condición.

En el caso del acoso laboral en razón del sexo, se trata también de una forma de violencia contra las mujeres y de una violación a sus derechos humanos que puede afectar su personalidad y mermar sus aspiraciones y crecimiento personal y profesional.

2.1.2 Acoso sexual en el ámbito laboral

El acoso sexual ha sido conceptualizado como toda alusión sexual o toda conducta, física o verbal, con contenido sexual no deseado, y cuyo rechazo supone la denegación de beneficios respecto al empleo propio (Organización Internacional del Trabajo, 2008).

Según Chapell y Di Martino (2006), el acoso sexual puede darse mediante diversas modalidades. En primer lugar, los autores destacan el acoso físico, que consiste en el tocamiento físico indeseado que se realiza deliberadamente; aunque también puede tratarse de cercanía física no necesaria, así como la asechanza. Por otra parte, el acoso sexual también puede manifestarse mediante acoso verbal: observaciones sobre el aspecto físico o vida personal de la víctima; al mismo tiempo, pueden efectuarse otras acciones como chistes o propuestas de índole sexual, entre otras. Por otro lado, el acoso sexual también puede suceder a través de cualquier plataforma escrita, como correos electrónicos o cartas. Al mismo tiempo, los gestos también pueden revestir un tipo de acoso sexual si se

realizan ademanes de naturaleza sexual con cualquier extremidad, sean estos brazos, dedos o piernas. Las miradas lascivas están dentro de esta categoría.

Los referidos autores también señalan que el acoso sexual también es susceptible de expresarse haciendo uso de comportamiento coercitivo que ya sea furtiva o abiertamente, tenga por intención el dominio, la afección o la influencia sobre el trabajo de una persona, su carrera profesional o su posición. De este modo, se prometen beneficios como ascensos o contrataciones, o bien se amenaza con el despido o el deterioro de las condiciones laborales si se rechaza la insinuación sexual. Por otro lado, la creación de un ambiente hostil mediante la exhibición de imágenes, gráficos, caricaturas con contenido sexual también puede ser considerada acoso sexual (ORMUSA, 2013).

Doctrinariamente se reconocen cuatro tipos de acoso sexual (PDDHH, 2011): el acoso vertical, el acoso horizontal, el hostigamiento sexual y el favoritismo sexual, también definido como hostigamiento sexual de terceros. El primero de ellos, el acoso vertical; o acoso chantaje, proviene de un superior jerárquico en perjuicio de una persona subalterna. Este constituye una expresión de la relación de poder entre ambas partes: se amenaza si se rechaza, se prometen prebendas laborales si se accede a realizar los favores sexuales. Por su parte, el acoso sexual horizontal es aquel en el cual la víctima es compañera de trabajo del acosador, o bien sufre acoso sexual por parte de un cliente de la compañía para la que trabaja.

El hostigamiento sexual se da cuando se actúa ofensivamente contra una o varias mujeres en el lugar de trabajo, provocando el surgimiento de un ambiente laboral hostil. El favoritismo sexual es un término utilizado para describir el estigma

que recae sobre la persona trabajadora que ha sostenido relaciones sexuales con una persona de superior nivel jerárquico: se le considera una “favorita” y se cree que cuenta con privilegios inaccesibles a otras personas trabajadoras.

El acoso sexual es una conducta que degrada a la persona que lo sufre, y que incluso puede provocarle problemas de salud y seguridad (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de Naciones, 1992). Así pues, el acoso sexual puede derivar en problemas psíquicos tales como ansiedad, depresión, nerviosismo o baja autoestima; asimismo, puede repercutir en la salud física, produciendo males como dolores de cabeza, hipertensión o trastornos del sueño, por ejemplo. Consecuentemente, el acoso sexual ha sido identificado como un riesgo de la salud ocupacional por investigaciones sobre la materia. También se han señalado las repercusiones que tiene el acoso laboral en el lugar de trabajo: deteriora los cimientos que sostienen las relaciones laborales, afecta negativamente la productividad y mengua la igualdad en el trabajo al vulnerar la integridad, la dignidad y el bienestar de las personas trabajadoras (López, et al., 2014).

Cuando se analiza el fenómeno a la luz del enfoque de género, el acoso sexual es una clara expresión de las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres. Las mujeres son más vulnerables ante el fenómeno debido a su condición y posición de género. La subordinación laboral y la percepción de que una mujer puede detentar poder dentro del mercado laboral, alimentan esta situación de riesgo; y convierten a muchas mujeres en todos los sectores laborales, y en cualquier nivel jerárquico dentro de los mismos, en potenciales víctimas de acoso sexual.

Consecuentemente, el acoso sexual es catalogado como una de las tantas formas que toma la discriminación de género, y

específicamente, una modalidad de violencia contra las mujeres; se trata de una vulneración a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. El Convenio número 111 de la OIT, relativo a la discriminación en el empleo y la ocupación es el instrumento jurídico que ampara a las personas trabajadoras contra esta práctica, por tal motivo, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR); además de declarar que el acoso sexual debe ser considerado una severa conculcación de los derechos humanos (así como una expresión de la discriminación motivada por el sexo) ha manifestado que toda aproximación a un caso de acoso sexual debe necesariamente incluir el mencionado Convenio (López, et al., 2014, págs. 23-24).

2.2 Impacto económico y social de la violencia de género

El Banco Mundial ha estudiado el impacto económico y social de la violencia de género: reducidos niveles de participación en el mercado laboral, baja de los índices productivos en el trabajo, creciente ausentismo, reducción en los ingresos y un efecto negativo sobre la producción de la generación siguiente fueron algunos de los impactos detectados por la investigación. Sin perjuicio de lo anterior, también se señaló el impacto que sobre la macroeconomía tiene este tipo de violencia: menos capacidad de ahorro e inversión. Asimismo, se destacaron los altos niveles de ausentismo laboral, unida a las incrementadas probabilidades de despido o renuncia que caracterizan a las mujeres víctimas de violencia doméstica. Por su parte, estudios patrocinados por el Banco Interamericano de Desarrollo encontraron que la violencia contra mujeres y niñas no solo repercute sobre su salud sexual y física, sino que también influye negativamente sobre su desarrollo académico, laboral y social (López, et al., 2014).

El estudio citado también postula que existe una relación, confirmada estadísticamente, entre la violencia que sufren las mujeres y su habilidad para percibir ingresos. Por otro lado, se señala la diferencia existente a nivel de remuneración cuando se compara a mujeres víctimas de violencia física grave con aquellas que no lo son. Sin embargo, el mismo estudio, de igual forma recalca que la niñez se ve negativamente afectada por el fenómeno, particularmente, en lo relativo a su futuro económico: los niños y niñas que crecen en hogares donde se da la violencia económica tienden a ser más propensos a acarrear problemas académicos y disciplinarios, mermando sus oportunidades de obtener empleos bien remunerados en el futuro (Monroy, 2009).

Los derechos humanos y laborales de las mujeres que son víctimas de violencia en el trabajo son conculcados por esta práctica, afectando negativamente su salud y su seguridad (López, et al., 2014). Aunque la violencia laboral puede ser de carácter físico, el estado mental de las trabajadoras es donde se producen los impactos más evidentes sobre ellas (ORMUSA, 2013): pasando por el aumento en el estrés, la falta de motivación, el incremento en accidentes y las discapacidades, hasta llegar a la muerte, la salud y el bienestar de la mujer se ven violentados por el fenómeno. A nivel empresarial, los efectos de la violencia de género se traducen en el ausentismo, inestabilidad del personal, menor rendimiento, la percepción negativa del público acerca de la empresa, multas y sanciones; decaimiento de los índices de producción, entre otros (López, et al., 2014).

2.3 Normativa vigente sobre violencia laboral contra las mujeres en El Salvador

El Salvador es un Estado Constitucional de Derecho (art. 82 Cn.) que reconoce en su

Carta Magna -entre el catálogo de derechos fundamentales- el derecho de toda persona a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo y a ser protegida en la conservación y defensa de sus derechos. Asimismo, la Constitución regula en el artículo 3 que las personas son iguales ante la ley y que para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones basadas en nacionalidad, raza, sexo o religión.

Igualmente, el capítulo segundo -relativo a los derechos sociales- contiene la sección segunda que regula el trabajo y la seguridad social. Específicamente, el artículo 37 inciso 1º reconoce al trabajo como una función social, que goza de la protección del Estado y no se considera artículo de comercio; y el artículo 38 regula los principales derechos laborales que deberá contener el Código de Trabajo y establece principios de igualdad. Así, por ejemplo, el numeral 1 de dicho artículo regula que en la misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias a trabajo a igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza credo o nacionalidad.

Asimismo, el artículo 52 de la Constitución establece que los derechos consagrados en favor de las personas trabajadoras son irrenunciables, y que la enumeración de los derechos y beneficios establecidos en la Constitución no excluye a otros que se deriven de los principios de justicia social.

2.3.1 Normativa Internacional

De conformidad con el artículo 144 de la Constitución los tratados internacionales celebrados por El Salvador constituyen leyes de la República. En este sentido, los tratados que contienen menciones generales y específicas a la violencia laboral contra las mujeres y que constituyen ley vigente en nuestro país son:

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Esta Convención fue ratificada por el Estado salvadoreño el 2 de junio de 1981 y fue publicada en el Diario Oficial el 9 de junio del mismo año. Establece específicamente en su artículo 11 que los Estados deben adoptar medidas orientadas a eliminar la discriminación contra la mujer en el empleo, asegurando la igualdad y los mismos derechos a hombres y mujeres, a saber:

- a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;
- c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;
- d. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;
- e. El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f. El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

Asimismo, dicho artículo pide a los Estados tomar las medidas adecuadas para impedir

la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, para la cual deberán:

- a. Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;
- b. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;
- c. Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- d. Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

Finalmente, en dicho artículo se pide a los Estados que la legislación protectora de dichos derechos laborales sea examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y sea revisada, derogada o ampliada según corresponda.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará)

Esta Convención fue ratificada por el Estado salvadoreño el 23 de agosto de 1995 y fue publicada en el Diario Oficial en la misma fecha. La Convención regula en el artículo 1 que

debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Asimismo, el artículo 2 establece que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica que tenga lugar en distintos espacios y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende -entre otros- acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.

El artículo 3 de dicha Convención regula el derecho de todas las mujeres a vivir una vida libre de violencia y en el artículo 4 se establece que toda mujer ostenta el derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos, entre ellos el derecho a que se respete su vida, su integridad física, psíquica y moral; el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona, así como el derecho de igualdad de protección ante la ley y de la ley.

En lo relativo a los deberes del Estado, el artículo 7 establece que estos deben condenar todas las formas de violencia contra la mujer y deben adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia, llevando a cabo las siguientes acciones:

- Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación.
- Incluir en su legislación interna, normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias.

- Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atenta contra su integridad.

Convenio No 100 de la OIT referido a la Igualdad de Remuneración

El Salvador ratificó este Convenio el 12 octubre de 2000. Este instrumento establece la obligación de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra de hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

Convenio No. 111 de la OIT referido a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación

Ratificado por El Salvador el 15 de junio de 1995 establece que la discriminación es cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Asimismo, en este Convenio los Estados miembros se comprometen a formular una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el fin de eliminar cualquier discriminación, a través de las siguientes acciones (Artículo 2):

1. Tratar de obtener la cooperación de personas empleadoras y trabajadoras y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de la Política en contra de la discriminación en el trabajo;
2. Promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento

- de esta política;
3. Derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;
 4. Llevar a cabo dicha política en lo que concierne a empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;
 5. Asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de la autoridad nacional (Art. 3).

Convenio No. 156 de la OIT concerniente a los Trabajadores con responsabilidades familiares Ratificado por el Estado salvadoreño el 12 de octubre de 2000. Dicho Convenio regula el derecho de las personas con responsabilidades familiares a desempeñar un empleo sin ser objeto de discriminación, y en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2.3.2 Normativa nacional

Desde la perspectiva del derecho laboral los instrumentos legales que abordan aspectos relacionados con la violencia laboral son el Código de Trabajo y la Ley de prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. Desde la perspectiva de género, la violencia laboral contra las mujeres está incluida en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres y la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, 2013). En el ámbito penal, se cuenta con sanciones reguladas en el Código Penal y en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de violencia para la Mujeres (LEIV).

Normativa laboral

Código de Trabajo

El Código de Trabajo -vigente desde 1972¹- es el principal instrumento normativo que regula las relaciones laborales en El Salvador. Dicho Código, si bien no contiene mención expresa a la violencia laboral, establece en su artículo 1 que su objeto principal es armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, especialmente en los establecidos en la Sección Segunda Capítulo II del Título II de la Constitución. Consecuentemente, en tanto que armonizar implica poner en armonía, o hacer que no discuerden o se rechacen dos o más partes de un todo (Real Academia Española [RAE], 2017) se entiende que la principal misión del Código de Trabajo es prevenir y remediar las relaciones laborales hostiles y, por lo tanto, violentas.

Asimismo, podemos considerar que algunas de las regulaciones establecidas en el Código de Trabajo buscan sancionar algunas formas de violencia laboral -según la entiende OIT (2003)-, dichas regulaciones comprenden el maltrato de empleadores a las personas trabajadoras; acciones de acoso para impedir el ejercicio de la libertad sindical y acciones que pueden poner en peligro la salud y seguridad de las personas trabajadoras (ORMUSA, 2013). Específicamente, el artículo 29 numeral 5 de dicho cuerpo normativo establece que es obligación de la parte patronal guardar la debida consideración a los trabajadores, absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra.

¹ Emitido el 23/06/1972 y publicado en Diario Oficial N° 142, Tomo N° 236 de fecha 31 de julio de 1972.

También, el artículo 53, que regula las causales de terminación con responsabilidad para el patrono, contiene varios numerales que sancionan el ejercicio de violencia laboral de parte del patrono contra sus trabajadores. En este sentido, el numeral 3 regula como causal el hecho de que la parte patronal cometa, en el lugar de trabajo, en contra del trabajador o del grupo de trabajadores o en contra de todo el personal de la empresa, actos que lesionen gravemente su dignidad, sentimientos o principios morales. De igual forma, el número 4 contempla como causal de terminación los malos tratamientos de obra o de palabra, por parte del patrono o jefe de la empresa o establecimiento, en contra del trabajador o en contra de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, siempre que el patrono o jefes conocieren el vínculo familiar. Similarmente, el numeral 6 sanciona a la parte patronal con la terminación del contrato por realizar actos que pongan en peligro la vida o la salud del trabajador.

Regulación del acoso laboral

La figura del acoso laboral tampoco se encuentra concretamente definida en el Código de Trabajo, no obstante, si entendemos al acoso laboral tal como lo define PDDH (2011), encontramos algunas figuras que pueden ser consideradas manifestaciones del acoso laboral en ciertas causales de terminación del contrato de trabajo con responsabilidad para la parte patronal reguladas en el artículo 53. Así -además de los numerales 3 y 4 explicados *supra*- también podría considerarse manifestación de acoso laboral el hecho de que el patrono cause por malicia, directamente o por medio de otra persona, o por negligencia grave de su parte, en las herramientas, implementos de trabajo, o cualquier otra cosa, con tal que sean de propiedad del trabajador, o que, siendo de tercera persona, estén bajo su responsabilidad (numeral 5).

También el Código de Trabajo establece ciertas prohibiciones que sancionan el acoso en la práctica del derecho de asociación, a saber, influir en las personas trabajadoras en el ejercicio de sus derechos políticos, sus convicciones religiosas y del derecho de asociación profesional; hacer por medios directos o indirectos discriminaciones entre personas trabajadoras por su condición de sindicalizadas o tomar represalias contra ellas por el mismo motivo; ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente tienda a restringir los derechos que este Código y demás fuentes de obligaciones laborales confieren a las personas trabajadoras (ORMUSA, 2013).

Particularmente, el artículo 205 del Código de Trabajo establece la prohibición a toda persona de coaccionar a otra para el ingreso o para el retiro de un sindicato (letra a); impedir o coaccionar a la persona interesada para que concurra a la constitución de un sindicato (letra b); o ejecutar actos que tengan por finalidad impedir que se constituya un sindicato o que se encaminen a disolverlo o someterlo a control patronal (letra ch).

Regulación de la discriminación laboral

En cuanto a la discriminación laboral, encontramos en el Código de Trabajo algunas prohibiciones que pueden vincularse a dicha figura. Así, el artículo 30 de este cuerpo normativo establece entre las prohibiciones a la parte patronal, las siguientes:

- Hacer por medios directos o indirectos, discriminaciones entre los trabajadores por su condición de sindicalizados o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo (núm. 5).
- Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo excepciones previstas por la Ley

- con fines de protección de la trabajadora o trabajador (núm. 12).
- Exigir a las mujeres que solicitan empleo que se sometan a exámenes previos para comprobar si se encuentran embarazadas o la presentación de certificados médicos de dichos exámenes, como requisitos para su contratación (núm. 13).
 - Exigir a las personas que solicitan empleo la prueba del VIH como requisito de su contratación, y durante la vigencia del contrato de trabajo (núm. 15).
 - Realizar por medios directos o indirectos cualquier distinción, exclusión y/o restricción entre las personas ocupadas, por su condición de VIH/ SIDA, así como divulgar su diagnóstico (núm. 16).

Asimismo, el artículo 205 letra c del mismo Código prohíbe la discriminación entre personas trabajadoras por razón de sus actividades sindicales o tomar represalias contra ellos mismos por el mismo motivo.

No obstante, tal como apunta ORMUSA (2013), pese a estas regulaciones contenidas en el Código de Trabajo, persisten en dicho Código algunas figuras discriminatorias, por ejemplo, la existencia de regímenes de trabajo segregados que hace distinción en el régimen del trabajo doméstico, y en que mayormente se emplean mujeres, en el que se admiten jornadas laborales de 12 horas (art. 80), no hay inspección laboral y es permitido el contrato verbal (Art. 76).

De igual forma, el Código de Trabajo regula en el Libro Tercero la previsión y seguridad social. No obstante, tal como apunta ORMUSA (2013), dicho Código se limita a la protección de la maternidad sin abordar con profundidad

la incorporación de las mujeres en igualdad de condiciones al mercado de trabajo, ni los riesgos sicosociales específicos que ellas enfrentan en una sociedad patriarcal y misógina. En definitiva, estamos ante un Código de Trabajo que fue promulgado en una época en la que las relaciones tradicionales de género y el ejercicio desigual del poder eran socialmente aceptados, lo cual se reflejó en la débil regulación de los derechos de la mujer trabajadora (ORMUSA, 2013).

En definitiva, se observa que el Código de Trabajo fue redactado con un enfoque principalmente androcentrista, en el cual se concibe de forma idealizada a un trabajador “hombre”, “proveedor” y a la mujer como responsable de realizar roles tradicionales a su sexo tales como las tareas domésticas y la crianza de las niñas y niños, concibiendo a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo como marginal y complementaria (ORMUSA, 2013).

Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo

Esta ley se encuentra vigente desde el año 2010² y tiene por objeto establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo (Art. 1).

Dicha ley tiene importantes regulaciones relativas a la prevención de la violencia y a la discriminación laboral. Así, tiene entre principios rectores los de igualdad y dignidad. En este

² Emitida el 21/01/2010 y publicada en el Diario Oficial Diario No. 82, Tomo No 387 de fecha 05/05/2010.

sentido, de conformidad con el artículo 2, toda persona trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación por razón alguna y se le garantizará el respeto a la dignidad inherente a la persona y el derecho a un ambiente laboral libre de violencia en todas sus manifestaciones.

Dichos principios rectores se ven reflejados en los propósitos de la ley. Así, en cuanto a la discriminación laboral, el artículo 3 establece el principio número 5 el cual prohíbe toda forma de discriminación directa o indirecta en la implementación de las políticas y programas de protección de la salud y la seguridad ocupacional. De igual forma, el principio 7 establece que toda persona trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación y en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Mientras que, en relación con la violencia laboral, el principio número 6 garantiza el respeto a la dignidad inherente a las personas, y el derecho a un ambiente laboral libre de violencia en todas sus manifestaciones.

El instrumento en el que mejor se refleja el interés del legislador en prevenir la violencia laboral contra las mujeres por razones de género es el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales. Así, de conformidad con el artículo 8, la parte patronal deberá garantizar la participación efectiva de las personas trabajadoras en la elaboración, puesta en práctica y evaluación del referido programa que contará entre sus elementos básicos con la identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos ocupacionales, determinando los puestos de trabajo que representan riesgos para la salud de los trabajadores y trabajadoras, actuando en

su eliminación y adaptación de las condiciones de trabajo, debiendo hacer especial énfasis en la protección de la salud reproductiva, principalmente durante el embarazo, el post-parto y la lactancia.

También dicho artículo establece que en la planificación de este Programa deberá tomarse en cuenta las condiciones, roles tradicionales de hombres y mujeres y responsabilidades familiares con el objetivo de garantizar la participación equitativa de las personas trabajadoras en dichos comités, debiendo adoptar las medidas apropiadas para el logro de este fin. Asimismo, se regula la obligación de la parte patronal de formular programas preventivos y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales. Dicho programa también establece que deberán desarrollarse programas complementarios sobre consumo de alcohol y drogas, prevención de infecciones de transmisión sexual, VIH/SIDA, salud mental y salud reproductiva.

La Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo también establece mecanismos de supervisión para su cumplimiento. Expresamente, el Art. 74 regula que dicha función le corresponde a la Dirección General de Inspección de Trabajo, conforme al procedimiento establecido en el Capítulo VII Sección II de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

De igual forma, se establece que la inexistencia de un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, así como el incumplimiento de la obligación de formular y ejecutar el respectivo Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales se considerarán infracciones graves (Art. 79). Dichas infracciones recibirán una sanción con multa de entre catorce a dieciocho salarios mínimos mensuales (Art.

82); se tomará en cuenta el salario mínimo del sector al que pertenezca el empleador y el pago de la multa no eximirá de la responsabilidad de corregir la causa de la infracción. En caso de reincidencia se impondrá el máximo de la sanción prevista para cada infracción.

En definitiva, y en línea con lo establecido por ORMUSA (2013) esta ley contiene un lenguaje moderno e incorporación del enfoque de género en su articulado, pidiendo que se consideren como los riesgos laborales afectan a hombres o mujeres de acuerdo a los roles socialmente establecidos y fomenta la toma de acciones afirmativas para lograr la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en lo relativo a la prevención de riesgos laborales.

Ley del Servicio Civil

La Ley del Servicio Civil fue promulgada en 1961³ con la finalidad de regular las relaciones del Estado y el Municipio con sus servidores públicos -funcionario o empleado público-; garantizar la protección y estabilidad de éstos y la eficiencia de las instituciones públicas y organizar la carrera administrativa (Art. 1). Las instituciones públicas a las que se refiere esta Ley son la Presidencia de la República, Ministerios, Órgano Legislativo, Órgano Judicial, Órganos Independientes, Gobernaciones Políticas Departamentales y Municipalidades (Art. 2)⁴.

No obstante, la importancia de la ley, no se encuentran menciones específicas sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en el ámbito laboral. Mínimamente, el artículo 34 menciona que, si hubiere varios

candidatos para una promoción o ascenso a una plaza vacante, la Comisión respectiva admitirá al concurso personas que pertenezcan o no a la carrera administrativa; y en igualdad de condiciones se preferirá a los concursantes que presten sus servicios en la dependencia en que exista la vacante.

También el artículo 32 prohíbe a los funcionarios y empleados públicos o municipales realizar actos de discriminación de las personas sindicalizadas, pero no hace mención expresa a la discriminación por razones de género.

Ley de la carrera judicial

La Ley de la Carrera Judicial se encuentra vigente en nuestro país desde 1990⁵ y tiene por objeto organizar la Carrera Judicial, normar las relaciones de servicio de los funcionarios y empleados judiciales con el Órgano Judicial; regular la forma y requisitos de ingreso a ella, las promociones y ascensos en base al mérito y a la aptitud; los traslados; así como los derechos, deberes, beneficios y sanciones disciplinarias aplicables a sus miembros (Art. 1). La Ley se aplica a los Magistrados de Cámaras de Segunda Instancia, Jueces de Primera Instancia, Jueces de Paz que ejerzan cargos en carácter de propietarios y en general, a todos los servidores del Órgano Judicial cuyos cargos se hayan incorporado a la Carrera Judicial, y a los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, durante el período para el que han sido electos (Art. 2).

No obstante -al igual que en la Ley de Servicio Civil- no se cuenta con una mención expresa al derecho de las mujeres a vivir libres de violencia

³ Emitida el 24/11/1961 y publicada en el Diario Oficial el 27/12/1961.

⁴ Mientras que el Art. 2 establece que los miembros del magisterio y servicio exterior, por la naturaleza de sus funciones, se registrarán por leyes especiales sin perjuicio de los derechos sociales contenidos en esta ley, los cuales les serán aplicables a dichos servidores públicos.

⁵ Fue emitida en fecha 12 de julio de 1990 y publicada en el Diario Oficial de fecha 24 de julio del mismo año.

en el ámbito laboral. Sin embargo, parte del articulado de la Ley de la Carrera Judicial contiene disposiciones relativas al derecho de igualdad. Así, en artículo 15, que regula la opción a cargos con jurisdicción, establece que la selección de aspirantes a cargos de magistrados de Cámara de Segunda Instancia, jueces de Primera Instancia y jueces de Paz; deberá ser pública, garantizar la objetividad de la selección, la igualdad de oportunidades entre los aspirantes y la idoneidad de los seleccionados.

Asimismo, el artículo 29 que regula el principio de igualdad en las remuneraciones, menciona que la Corte Suprema de Justicia elaborará el Plan de Remuneraciones de los servidores judiciales de la Carrera, en el que se establecerán los salarios inicial, intermedio y máximo que corresponden al cargo o grupo de cargos contemplados en el Manual de Clasificación de Cargos; observando el principio de que a trabajo igual y en similares condiciones, corresponde un sueldo igual.

En relación con el régimen disciplinario, el artículo 50, que regula las infracciones menos graves, en su literal a) menciona -entre otros supuestos- la conducta de proferir expresiones irrespetuosas. La cual, de conformidad con el artículo 53, amerita una sanción de amonestación verbal o escrita. De igual forma, el artículo 52 regula como una de las infracciones muy graves el ejecutar actos graves de inmoralidad en la oficina donde se trabaje o fuera de ella cuando se encontrare en el ejercicio de sus funciones (literal a). Dicha conducta conlleva una sanción de suspensión de más de quince a sesenta días, además, durante la suspensión, el infractor no gozará de sueldo, ni se contará dicho período para

los efectos de antigüedad dentro de la Carrera (Art. 53).

La única mención expresa que se hace a la condición de mujer es al regular la licencia por maternidad. En este sentido, el artículo 37 -que también regula la licencia por enfermedad- establece que las servidoras judiciales tendrán derecho a doce semanas de licencia con goce de sueldo por maternidad, debiendo tomarse obligatoriamente por lo menos seis de dichas semanas, después del parto.

Ley de la Carrera Administrativa Municipal

Esta Ley se encuentra vigente desde el uno de enero de 2007, por considerar el legislador que la Ley de Servicio Civil, no se ha desarrollado y aplicado integralmente, estando reducida en la actualidad a la aplicación del régimen disciplinario (Considerando I). Por lo tanto, las municipalidades de El Salvador, impulsaron esta normativa que regula las condiciones de ingreso a la administración pública municipal, las promociones y ascensos con base en mérito y aptitud; los traslados, suspensiones y cesantías, los deberes, derechos y prohibiciones de los servidores públicos, los recursos administrativos contra las resoluciones que los afecten y la garantía a la estabilidad en el cargo (Considerando III).

No obstante, al igual que en el caso de la Ley de Servicio Civil, no se encuentra mención expresa de articulado que promueva o defienda el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en el ámbito laboral. De hecho, el artículo 1-A⁶ que se titula -erróneamente a nuestro criterio- "equidad de género" establece como debe interpretarse el uso del género masculino en el articulado de la mencionada ley, así:

⁶ El cual fue introducido mediante reforma. Decreto Legislativo No. 601 de fecha 10 de abril de 2008, publicado en el Diario Oficial No. 89, Tomo 379 de fecha 15 de mayo de 2008.

“Las palabras alcalde, servidor, empleado, funcionario, juez y otras semejantes contenidas en la presente Ley, que se aplican al género masculino; se entenderán comprender y se utilizarán indistintamente en género masculino o femenino, según el género del titular que los desempeña o de la persona a la que haga referencia. Lo anterior, de conformidad a lo establecido en la Constitución, tratados internacionales y legislación secundaria vigente”.

Sin embargo, cierto articulado hace mención al derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito de aplicación de dicha Ley. En este sentido, el artículo 1, que regula el objeto de la Ley, establece que esta desarrolla los principios constitucionales relativos a la carrera administrativa municipal y garantiza la eficiencia del Régimen Administrativo Municipal mediante el ofrecimiento de igualdad de oportunidades para el ingreso al servicio público municipal, la capacitación permanente, la estabilidad en el cargo y la posibilidad de ascensos y traslados.

Asimismo, este artículo establece que el ingreso, la permanencia y el ascenso en los empleos de la carrera administrativa municipal se hará exclusivamente con base en el mérito y aptitud; con exclusión de toda discriminación que se base en motivos de carácter político, racial, social, sexual, religioso o de cualquiera otra índole.

Este objetivo es desarrollado en el artículo 23, que regula el proceso de ingreso de personal a la administración pública municipal y el ascenso de los empleados, el cual debe realizarse con base en el mérito y aptitud y mediante procedimientos que permitan la participación en igualdad de condiciones, de quienes

aspiren a desempeñar los empleos o cargos. De igual forma, los artículos 24 y 32 regulan la obligatoriedad del concurso en el acceso a la carrera administrativa municipal y los ascensos a cargos de superior nivel, en los cuales se deben garantizar los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Normativa de igualdad de género

Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres

La Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE) entró en vigencia en abril de 2011⁷. Representa un avance significativo en el reconocimiento de los derechos de las mujeres, pues a pesar de haber adquirido el país décadas atrás el compromiso internacional de desarrollar normativa interna sobre la igualdad y no discriminación de las mujeres, no es hasta la aprobación de la LIE que se cuenta con un instrumento específico dirigido a este fin.

Tal como lo establece su nombre, esta norma contiene sendas regulaciones -tanto generales como específicas al ámbito laboral- sobre la erradicación de la discriminación contra las mujeres. Así, desde sus considerandos se establece que la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres, en todas las esferas de la vida colectiva, son condiciones fundamentales para el logro del desarrollo, la gobernabilidad, la paz y la plena democracia en El Salvador (Considerando V). Asimismo, el legislador advierte que es necesario contar con un instrumento legal que desarrolle el principio constitucional de igualdad en forma jurídica, política, democrática y administrativamente pedagógica, que fundamente la Política de Estado para articular la acción de los Órganos

⁷ Fue emitida en fecha 17 de marzo de 2011 y publicada en el Diario Oficial N° 70, Tomo N° 391 de fecha 8 de abril de 2011.

Públicos a favor de la igualdad de mujeres y hombres de El Salvador (Considerando VI).

La LIE comienza estableciendo en el artículo 1 el compromiso del Estado en la garantía de cumplimiento del Principio Constitucional de Igualdad. Este compromiso, expresa la voluntad política de hacer de la igualdad y la erradicación de la discriminación contra las mujeres, una exigencia fundamental de sus actuaciones en las iniciativas públicas y privadas. Por lo tanto, para garantizar efectivamente dicho principio, para el Estado, mujeres y hombres son iguales ante la ley y equivalentes en sus condiciones humanas y ciudadanas. Asimismo, dicho artículo establece que las leyes y normas que aún mantengan disposiciones de exclusión y disminución de los derechos y capacidades jurídicas de las mujeres, se consideran discriminatorias.

El objeto de esta Ley es crear las bases jurídicas explícitas que orientarán el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizarán la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente (Art. 2). De igual forma, el artículo 3 establece que la ley se aplicará a todos los ámbitos de la vida social, económica, política y cultural de la República de El Salvador y serán de aplicación a toda persona natural o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio salvadoreño.

En la LIE (Art. 4) también se establece que el Estado deberá realizar acciones permanentes orientadas a:

1. La eliminación de los comportamientos y funciones sociales discriminatorias, que la sociedad asigna a mujeres y hombres respectivamente; las cuales originan desigualdades en las condiciones de vida, y en el ejercicio de los derechos en

la posición, en la valoración social de las capacidades humanas de las unas con respecto a los otros y en la vida pública.

2. Lograr la igualdad de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida personal colectiva; así como, la eliminación de los factores que impiden desarrollar sus capacidades para tomar decisiones sobre su vida sin limitaciones derivadas de patrones culturales discriminatorios.
3. Desarrollar pautas de socialización de mujeres y hombres, basadas en el reconocimiento de la plena equivalencia humana, política, social, económica y cultural de ambos.
4. La eliminación de los obstáculos al desempeño e intervención de las mujeres en todas las áreas del quehacer colectivo e individual y a la creación de condiciones que faciliten, propicien y promuevan la participación igualitaria de las mujeres y hombres en el pleno ejercicio de todos sus derechos.
5. La armonización de las leyes, reglamentos, resoluciones o cualquier otro acto jurídico o administrativo originado en las instituciones del Estado que limiten o nieguen los principios de igualdad, no discriminación y los derechos entre mujeres y hombres.

Dentro de los principios rectores de la ley, se encuentra el principio de no discriminación. En este sentido, el artículo 5 establece que se entenderá como discriminación contra las mujeres a toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas,

con independencia de sus condiciones socio económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole.

La discriminación será directa cuando por razón de sexo, la persona o el colectivo afectado ha sido tratado en desventaja frente a otro; e indirecta cuando por razón de sexo, una norma, disposición, criterio o práctica produzca desventajas para las mujeres respecto de los hombres, aun cuando en su texto no exprese discriminación directa.

Este mismo artículo regula el derecho de las personas a vivir legítimamente y en igualdad de derechos ciudadanos, sin discriminaciones basadas en características biológicas, de género, preferencias ideológicas y culturales, así como las que se derivan de necesidades e intereses específicos de género de mujeres y hombres. Por consiguiente, no serán admisibles excepciones al principio de igualdad que den lugar a actos discriminatorios.

En lo relativo al ámbito laboral, el Capítulo IV Promoción y Protección de la Igualdad y no Discriminación en los Derechos Económicos y Laborales contiene regulaciones específicas para la prohibición de la discriminación de las mujeres en dicho ámbito de desarrollo.

Así, el artículo 25 regula la participación igualitaria en el empleo, por lo tanto, el Estado deberá aplicar los siguientes lineamientos en sus políticas de empleo y acciones de inserción laboral, tomando en consideración la brecha entre lo rural y lo urbano y las condiciones de trabajo para superar desventajas para las mujeres:

- a) Incluir en las políticas de empleo disposiciones de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres a fin de lograr la igualdad en

el ejercicio de los derechos laborales de mujeres y hombres.

- b) Los requisitos y criterios de selección de personal que se establezcan, deberán contemplar la igualdad de mujeres y hombres y la eliminación de cualquier sesgo sexista, en detrimento de la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato.
- c) Las ofertas de empleo deberán ser anunciadas sobre la base de los requisitos exigibles para su desempeño, sin tener como criterio de aceptabilidad el sexo.
- d) El organismo competente en la materia de capacitación laboral y demás instituciones encargadas de ofrecer capacitación para el fomento del empleo o del mejoramiento laboral, deberán considerar la igualdad de oportunidades y de trato, tanto en los cupos que se asignen para estas actividades, como en los contenidos que se impartan.
- e) Las normativas públicas de inspección laboral deberán contener criterios de transversalidad de los derechos regulados en la LIE.
- f) Las y los empleadores adoptarán medidas especiales para hacer efectiva la existencia de plazas para mujeres y hombres, de conformidad a la Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.
- g) La eliminación de cualquier diferenciación salarial entre hombres y mujeres en razón del desempeño de un mismo cargo y función laboral.
- h) La promoción de normativas encaminadas a regular y homogenizar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas a fin de que las mismas gocen de los beneficios y prestaciones laborales establecidas en el Código de Trabajo.

En la misma línea, el artículo 30 establece

que el Estado garantizará el cumplimiento efectivo de las disposiciones contenidas en las leyes laborales y de seguridad social relativas a la protección de las mujeres trabajadoras en los sectores formales de la economía y desarrollará disposiciones que permitan el acceso a prestaciones de seguridad social a las trabajadoras en los sectores informales.

En cuanto al acoso laboral y sexual, el artículo 25 obliga al Estado a definir y ejecutar políticas dirigidas a prevenir y erradicar estos y otros acosos generados en las relaciones laborales, en los diferentes regímenes de aplicación.

En cuanto a la garantía del cumplimiento de la LIE, el artículo 38 plantea que la Procuraduría General de la República, será la encargada de defender, garantizar y fomentar la igualdad y no discriminación de las mujeres, para lo cual deberá crear la dependencia pertinente dentro de su estructura y organización; la cual tendrá como principales funciones las siguientes:

- a) Contribuir al cumplimiento de las leyes, reglamentos y disposiciones que amparen los derechos de las mujeres.
- b) Aplicar los instrumentos internacionales ratificados por el Estado en esta materia.
- c) Estudiar y plantear las reformas y propuestas normativas que sean necesarias para asegurar la defensa y protección de los derechos de las mujeres.
- d) Recibir y canalizar las denuncias formuladas por cualquier persona u organización y que debidamente fundamentadas en la normativa vigente, se refieran a la violación o incumplimiento de la LIE.
- e) Brindar asistencia a las personas denunciadas a efecto de promover la

mediación y conciliación para la solución de conflictos, sin perjuicio de las acciones penales a que hubiere lugar.

- f) Brindar asistencia y representar legalmente a la persona u organización denunciante a efecto de ejercitar las acciones judiciales correspondientes.
- g) Elaborar anualmente un informe que registre las actividades realizadas y el grado de cumplimiento de la LIE.
- h) Promover y difundir el cumplimiento y la defensa de la igualdad y la no discriminación.
- i) Solicitar a las instituciones del Estado proceder a aplicar las sanciones contempladas en su normativa interna, en caso de acciones u omisiones que constituyan infracciones administrativas a los derechos establecidos en esta ley, sin perjuicio de las acciones judiciales que pudiere promover en defensa de los mismos.
- j) Coordinar acciones con el ISDEMU, a fin de garantizar la efectividad de las medidas, estrategias y normativa legal aplicable.

En cuanto al mecanismo de sanción, la LIE regula que estas se impondrán de acuerdo a las normativas disciplinarias internas de cada una de las instituciones del Estado (Art. 41).

Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres

Esta Ley se encuentra vigente desde el año 2012⁸, constituyendo el desarrollo legislativo de los derechos reconocidos a las mujeres en la Constitución (Considerando I). Asimismo, con esta Ley -conocida también como LEIV- el Estado da cumplimiento al compromiso adquirido al ratificar la Convención Interamericana

⁸ Fue emitida en fecha 25 de noviembre de 2010 y publicada en el Diario Oficial en fecha 4 de enero de 2011.

para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará), obligación consistente en incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas; así como, las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Considerando II). De igual forma, el legislador salvadoreño consideró necesario contar con una legislación que regule de manera adecuada la erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres y el respeto de sus derechos humanos (Considerando III).

La LEIV regula en el artículo 2 el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, el cual comprende, ser libres de toda forma de discriminación, ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación. Así mismo, se refiere al goce, ejercicio y protección de los derechos humanos y las libertades consagradas en la Constitución y en los instrumentos nacionales e internacionales, incluido el derecho a:

1. Que se respete su vida y su integridad física, psíquica y moral.
2. Que se respete la dignidad inherente a su persona y se le brinde protección a su familia.
3. La libertad y a la seguridad personal.
4. No ser sometida a tortura o tratos humillantes.
5. La igualdad de protección ante la ley y de la ley.
6. Un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes que la amparen frente a hechos que violen sus derechos.
7. La libertad de asociación.
8. Profesar la religión y las creencias.
9. Participar en los asuntos públicos

incluyendo los cargos públicos.

Concretamente en el ámbito laboral, el artículo 10 regula dentro de las modalidades de violencia a la violencia laboral, entendida como las acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantiene en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo (literal c). Tal como apunta ORMUSA (2013), esta definición reconoce todo el ciclo de acceso y permanencia en el empleo, además de identificar mecanismos discriminatorios como la brecha salarial.

En relación con el acoso laboral, el artículo 8 (literal b) lo define como:

[...] la acción de hostilidad física o psicológica, que de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores.

En cuanto al acoso sexual, si bien no está definido expresamente en la LEIV, el artículo 9 (literal f) regula a la violencia sexual contra la mujer como

[...] toda conducta que amenace o vulnere el derecho de la mujer a decidir voluntariamente su vida sexual, comprendida en ésta no sólo el acto sexual sino toda forma de contacto o acceso

sexual, genital o no genital, con independencia de que la persona agresora guarde o no relación conyugal, de pareja, social, laboral, afectiva o de parentesco con la mujer víctima.

En relación con la protección a las mujeres que enfrentan violencia por razones de género, el Capítulo II Disposiciones Procesales Específicas regula dentro en el artículo 56-A la creación de una jurisdicción sensibilizada y especializada en materia de género. En este sentido, el Decreto para la Creación de los Tribunales Especializados para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres⁹ establece en el artículo 2, numeral 3, que los Juzgados Especializados de Instrucción para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres tendrán dentro de su competencia en razón de la materia, la facultad para conocer de la emisión, el seguimiento y la vigilancia de las medidas cautelares y de protección necesarias que aseguren la eficacia de los procesos y procedimientos administrativos y judiciales, que establecen la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres, y otras normativas aplicables a esta nueva jurisdicción.

En este sentido, será ante esta jurisdicción que se podrán solicitar, de conformidad con el artículo 57 (literal k) de la LEIV, que de manera inmediata se decreten las medidas emergentes, de protección o cautelares establecidas en la LEIV o en el resto de leyes vigentes. Esto

abarca a la medida que tenga como fin proteger a las mujeres víctimas de violencia laboral.

Asimismo, la LEIV contiene disposiciones penales que sancionan tanto conductas de violencia sexual como de violencia en el ámbito laboral, a través del delito de expresiones de violencia contra las mujeres, regulado en el artículo 55 de la Ley en comento. Dicha sanción se explica detalladamente supra en el apartado legislación penal.

Legislación penal

Código Penal

El Código Penal actualmente vigente en El Salvador¹⁰ regula tipos penales que sancionan conductas contra los derechos laborales, la discriminación en el ámbito laboral, así como el de acoso sexual. En cuanto a los derechos laborales, el Capítulo IV De los Delitos relativos a los Derechos Laborales y de Asociación, introducido por primera vez en este Código Penal, evidencia el interés del legislador en reconocer una protección penal a la clase trabajadora, haciendo así efectiva la existencia de un auténtico Derecho Penal del Trabajo, es decir, de un conjunto de normas penales protectoras de los intereses de esta clase social y complementadora del ordenamiento sancionador administrativo (Moreno Carrasco & Rueda García, 2004b).

Dentro de las sanciones reguladas en el Capítulo IV del Código Penal, se encuentra la

⁹ Emitido en fecha 25 de febrero de 2016 y publicado en el Diario Oficial No. 60, Tomo No. 411 de fecha cuatro de abril del mismo año. Y según Decreto Legislativo No. 575, emitido el 20 de diciembre de 2016, en su artículo 1 de la Disposición Transitoria para prorrogar la entrada en funcionamiento del Juzgado Especializado de Instrucción, el Juzgado Especializado de Sentencia y la Cámara Especializada para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres, que tendrán su sede en la ciudad de San Salvador, estos entrarán en funcionamiento el treinta de junio del año dos mil diecisiete.

¹⁰ Emitido en fecha 26 de abril de 1997, publicado en el Diario Oficial en fecha 10 de junio del mismo año y vigente desde el 20 de abril de 1998 (Art. 409 del Código Penal).

infracción de las condiciones laborales o de seguridad social. En este sentido el artículo 244 establece:

El que mediante engaño o abuso de una situación de necesidad, sometiere a los trabajadores a su servicio a condiciones laborales o de seguridad social que perjudicaren, suprimieren o restringieren los derechos reconocidos por disposiciones legales o contratos individuales o colectivos de trabajo, será sancionado con prisión de seis meses a dos años.

Tal como establecen Moreno Carrasco & Rueda García (2004b), el bien jurídico tutelado por este delito es de naturaleza colectiva, por tratarse de derechos de las personas trabajadoras como integrantes de la clase social que actúa profesionalmente en el círculo de las empresas, las industrias y los negocios en sentido general. En esta línea, Arroyo (citado por Moreno Carrasco & Rueda García, 2004b) afirma que el bien jurídico tutelado es el interés del Estado en que se respeten las condiciones mínimas de vida profesional de las personas trabajadoras, siendo el propio Estado quien establece estas condiciones mínimas, al emitir normas legales y reconocer eficacia a los convenios colectivos.

La conducta típica sancionada en el artículo 244 contiene dos supuestos. El primero se refiere a la conducta de someter mediante engaños a las personas trabajadoras para aceptar determinadas condiciones de trabajo que atenten contra sus derechos laborales. El engaño puede dirigirse tanto hacia los trabajadores, convenciéndoles de que las condiciones a las que tienen derecho son inferiores a las que de verdad les corresponden. Asimismo, el engaño puede ser dirigido a la Administración, al utilizar artificios para ocultar la vulneración de los derechos laborales de las

personas trabajadoras a su servicio (Moreno Carrasco & Rueda García, 2004b).

En tanto que nos encontramos ante una ley penal en blanco, cuyo supuesto de hecho contiene un elemento normativo que es preciso completar acudiendo a preceptos extrapenales (Moreno Carrasco & Rueda García, Código Penal de El Salvador Comentado, 2004b), a la hora de interpretar casos de violencia laboral contra las mujeres, debemos utilizar los criterios establecidos en la legislación especializada de protección de los derechos de las mujeres. Esto, porque estos engaños pueden estar relacionados con la ocultación o negación de la existencia de normativa especial de protección vigente, así como basarse en patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y/o culturales para dar un trato diferenciado en el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres.

El segundo supuesto hace alusión a los casos de abuso de situación de necesidad para someter a las personas trabajadoras a condiciones atentatorias a sus derechos laborales. No obstante, el abuso de la situación de necesidad debe fundamentarse más allá del hecho de que en toda relación laboral la situación del empleador es predominante frente a la del empleado. Por lo tanto, debe relacionarse una específica y concreta situación de precariedad en el empleo del sujeto pasivo de la infracción, es decir, demostrar que el sujeto activo dirigió su voluntad para causar un perjuicio en los derechos laborales de la persona trabajadora (Moreno Carrasco & Rueda García, 2004b).

En el caso de mujeres en situación de violencia laboral por razones de género, el abuso de una situación de necesidad se acredita por estar la mujer sometida a relaciones desiguales de poder, no solo frente a la persona empleadora sino frente a la sociedad en general. Especialmente,

en mercados de trabajo con altos índices de misoginia, en los cuales se naturaliza la vulneración de los derechos laborales de las mujeres por considerarlas inferiores, muchas mujeres son llevadas a situaciones límites que las llevan a aceptar condiciones vulneradoras a sus derechos laborales y a su derecho a vivir libres de violencia.

Esta situación de vulnerabilidad que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral hace que el consentimiento de la trabajadora no pueda ser considerado válido, pues habrá sido prestado o sobre la base de un conocimiento viciado por haber sido engañada en cuanto a sus derechos laborales o a partir de una situación de limitación de sus posibilidades por encontrarse en una situación de desigualdad por el hecho de ser mujer. En esta línea, Arroyo (citado por Moreno Carrasco & Rueda García, 2004b) afirma que en supuestos de situaciones de necesidad no puede admitirse la eficacia exigente del consentimiento, en tanto que el tipo penal protege los mínimos irrenunciables reconocidos por las leyes sociales a las personas trabajadoras. Asimismo, Bajo Fernández (citado por Moreno Carrasco & Rueda García, 2004b), considera que la aceptación por parte de la persona trabajadora de las condiciones vulneradoras de sus derechos no excluye la malicia en la conducta de la persona empleadora, quien actúa aprovechándose de esta situación de necesidad.

En cuanto al elemento subjetivo del tipo penal, Moreno Carrasco & Rueda García (2004b) afirman que basta el dolo, consistente en el conocimiento y en la voluntad de someter a los trabajadores las condiciones perjudiciales mediante alguno de los dos medios típicos descritos en la ley. Por lo tanto, en el caso de violencia laboral contra las mujeres, deberá relacionarse el dolo del sujeto activo con el conocimiento y voluntad de someter a las

mujeres a las condiciones establecidas en el tipo basado en estereotipos sexistas o creencias misóginas.

De conformidad con Moreno Carrasco & Rueda García (2004b) estamos ante un delito de resultado, de consumación instantánea y resultados permanentes, produciéndose el resultado con el sometimiento de las personas trabajadoras a las condiciones perjudiciales, sometimiento que conlleva el perjuicio de la persona trabajadora, aunque este puede ser potencial o futuro y no tiene que tener necesariamente carácter económico. Por lo tanto, en el caso de la violencia laboral contra las mujeres también son considerados aquellos perjuicios de carácter físicos o psicológicos atentatorios de su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su ascenso o estabilidad en el empleo o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo (Art. 10 literal c, LEIV).

Asimismo, no existe limitación en la ley en cuanto al momento en el que se debe realizar la imposición, pudiendo ser objeto de sanción tanto los casos en los que la relación laboral, desde un principio, es engañosa o abusiva, como los casos en los que se trata de una modificación sobrevenida, cuanto los casos en los que esa imposición supone la finalización de la relación laboral (Moreno Carrasco & Rueda García, 2004b).

En el Capítulo IV del Código Penal también se regula el delito de Discriminación Laboral (Art. 246), el cual establece:

El que produjere una grave discriminación en el trabajo por razón del sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco

con otros trabajadores de la empresa, y no restableciere la situación de igualdad ante la ley, después de los requerimientos o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hubieren derivado, será sancionado con prisión de seis meses a dos años.

El bien jurídico protegido por este delito es el derecho a la igualdad de las personas trabajadoras, en armonía con el derecho a la igualdad regulado en el artículo 3 de la Constitución, así como con los tratados internacionales sobre igualdad e igualdad en el empleo ratificados por el Estado salvadoreño. El derecho a la igualdad es un derecho subjetivo de estos en tanto que pertenecientes a una clase social, de naturaleza pública y, por tanto, irrenunciable; por lo tanto, al igual que en el caso del delito de infracción de las condiciones laborales o de seguridad social, el consentimiento de la propia persona trabajadora afectada por la discriminación carece de relevancia en cuanto a la responsabilidad criminal (Moreno Carrasco & Rueda García, 2004b).

La conducta típica consiste en producir una grave discriminación en el trabajo a través de comportamientos que impliquen dar a una persona trabajadora un trato de inferioridad respecto de otras (Moreno Carrasco & Rueda García, 2004b). En el caso de la violencia laboral en contra de las mujeres, esta encaja en la discriminación en el trabajo por razón del sexo. Al ser este tipo penal una ley penal en blanco, la interpretación de las conductas consistentes en discriminación en razón del sexo debe ser realizada a partir de lo regulado en la legislación -tanto nacional como internacional- que regula los derechos de las mujeres a vivir libres de violencia y de discriminación.

El tipo penal también exige que, con posterioridad a la producción de la grave discriminación en el trabajo, se lleve a cabo una segunda actuación de los órganos públicos competentes, consistente en la remisión de requerimientos al sujeto activo, con la finalidad de que se remueva la situación de discriminación, o en la imposición de sanciones administrativas al sujeto activo con esta misma finalidad. En un tercer momento, el sujeto activo debe omitir el restablecimiento de la situación igualitaria o retrasar de forma injustificada la corrección de la desigualdad (Moreno Carrasco & Rueda García, 2004b).

En cuanto al tipo objetivo del delito, Moreno Carrasco & Rueda García (2004b) afirman que solo es posible dolo directo, pues la descripción típica exige que el sujeto activo actúe movido por una finalidad expresa: establecer la discriminación laboral por uno de los motivos señalados en la ley y mantenerla después de recibir los requerimientos o sanciones dichos en el artículo. Nuevamente, en el caso de la discriminación basada en el sexo, debe interpretarse dicha conducta según lo establecido en la legislación especializada de derechos de la mujer.

En cuanto a las conductas de acoso sexual, el artículo 165 del Código Penal sanciona la conducta de:

El que realice conducta sexual indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamiento, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual y que no constituya por sí sola un delito más grave, será sancionado con prisión de tres a cinco años.

El acoso sexual realizado contra menor de quince años, será sancionado con la pena de cuatro a ocho años de prisión.

Si el acoso sexual se realizare prevaliéndose de la superioridad originada por cualquier relación, se impondrá además una multa de cien a doscientos días multa.

El bien jurídico protegido por este tipo penal es la libertad sexual de las personas que hace referencia a aquella parte de la libertad referida al ejercicio de la propia sexualidad, en el sentido de disposición sexual sobre el propio cuerpo. Dicha disposición tiene dos manifestaciones, una positiva en tanto hace referencia a la libertad de decidir implicarse en una situación sexual; una negativa, en tanto a la posibilidad de decidir con la misma libertad no implicarse en una actividad sexual (Moreno Carrasco & Rueda García, 2004a).

La conducta típica consiste en realizar toda acción de naturaleza sexual que puede materializarse mediante tocamientos u otras conductas inequívocas de naturaleza sexual, tales como frases de contenido erótico o lascivo, insinuaciones a mantener una relación sexual, roces físicos o cualquier acto que no trascienda materialmente la consumación del acto sexual; acompañada de rechazo, en tanto que no deben ser deseadas por el sujeto pasivo (Sentencia 432-CAS-2007).

En cuanto al supuesto regulado en el inciso tercero, la naturaleza del acoso sexual se origina a partir de insinuaciones donde predominan las relaciones de prevalimiento, como en el trabajo o en la escuela, donde el sujeto activo del delito genera un ambiente hostil, condicionado a preferencias o beneficios a cambio de favores sexuales que son indeseados por la víctima (Sentencia 311-CAS-2005). En el caso del acoso sexual contra mujeres en el ámbito laboral, también debe interpretarse tanto las

situaciones de superioridad por la relación laboral como aquellas relaciones de poder caracterizadas por la asimetría, el dominio y el control que tienen los hombres sobre las mujeres (Art. 7 literal a, LEIV).

Finalmente, tal como afirmábamos *supra*, la LEIV también regula entre las sanciones penales el delito de *Expresiones de Violencia contra las Mujeres* (Art. 55), cuyo bien jurídico protegido es el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (Art. 2 LEIV); específicamente, sanciona la violencia política, ciudadana y simbólica contra las mujeres (Cortez A., 2016). La jurisprudencia salvadoreña también considera como bienes jurídicos protegidos por este delito la integridad física y emocional de las mujeres. La integridad física se entiende como la preservación de todas las partes y tejidos del cuerpo, que implican el bienestar o buen estado salud de las mujeres; y la integridad emocional consiste en la preservación de la psiquis, es decir, conocer y controlar sus emociones, a la capacidad de equilibrar sus emociones; pero esta capacidad puede verse alterada o disminuida con expresiones discriminantes, abusivas, degradantes, humillantes o sexistas (Sentencia 78-2016).

En cuanto a las manifestaciones de violencia laboral, estas son reguladas por este delito, tanto en el literal c): “Burlarse, desacreditar, degradar o aislar a las mujeres dentro de sus *ámbitos de trabajo*, educativo, comunitario, espacios de participación política o ciudadana, institucional u otro análogo como forma de expresión de discriminación de acuerdo a la presente ley”¹¹; como en el literal d): “Impedir, limitar u obstaculizar la participación de las mujeres en cualquier proceso de formación académica, participación política, *inserción laboral* o atención en salud”¹².

¹¹ La cursiva es nuestra.

¹² La cursiva es nuestra.

Dado que el origen de la expresión de la violencia debe estar fundamentado en la misoginia, el sujeto activo solo puede ser del sexo masculino, en tanto que la misoginia son las conductas de odio manifestadas por un hombre, al considerarse como perteneciente a un sexo superior, y por lo tanto de manera implícita o explícita muestra rechazo, aversión y/o desprecio contra las mujeres (Art. 8, literal e, LEIV). En esta misma línea, la sujeta pasiva del delito solo puede ser una persona del sexo femenino.

En relación con la conducta típica del supuesto regulado en el literal c, del artículo 55, esta solamente puede ser cometida mediante acción, pues consiste en burlarse, desacreditar, degradar o aislar a las mujeres dentro de los ámbitos descritos en el tipo (Cortez A., 2016). En el caso específico de la violencia laboral, las expresiones de violencia pueden darse en contextos organizacionales que favorecen dicha violencia, ya sean condiciones de trabajo inadecuadas, cultura organizacional que tolera o incluso promueve relaciones hostiles, o estilos de dirección autoritarios e intolerantes. En esas organizaciones es posible reconocer un nivel de conflictividad laboral permanente, abierto o soterrado, en el que pueden desarrollarse reacciones de violencia en el mediano y largo plazo si los conflictos no son resueltos (Sentencia 78-2016) (Sentencia 231-2015).

En el supuesto regulado en el literal d, la conducta típica consiste en impedir, limitar u obstaculizar la participación de las mujeres, sin ser necesario para la configuración del tipo que se logren los fines de las conductas típicas. Por lo tanto, nos encontramos ante un tipo prohibitivo. La conducta típica también puede

ser cometida por omisión (Art. 20 Código Penal) (Cortez A., 2016).

Mientras que una actividad relacionada con el acoso sexual es sancionada en el literal f, la cual prohíbe “mostrar o compartir pornografía de personas mayores de edad en los espacios públicos, de trabajo y comunitario”; en tanto que esta conducta indeseada por la mujer, a quien se le muestra o se le comparte la pornografía -tal como manifestábamos supra- también puede ser considerada acoso sexual (ORMUSA, 2013). Ciertamente en el ámbito laboral, hay formas específicas de violencia contra la mujer, entre estas, el acoso sexual en el trabajo, el cual tiene consecuencias muy graves (Sentencia 175-2015).

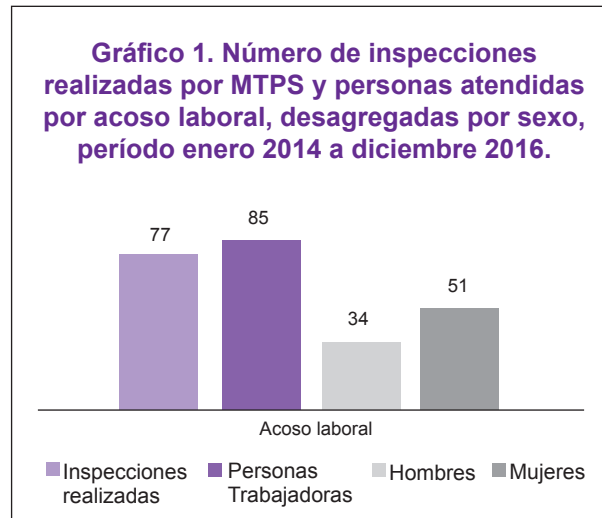
En cuanto al elemento subjetivo del tipo, estamos ante un delito doloso que tiene como elemento especial de la autoría a la misoginia (Art. 8, literal d, LEIV) (Cortez A., 2016). Mientras que la sanción de este delito es de multa de dos a veinticinco salarios mínimos del comercio y servicio y por lo tanto constituye un delito grave (Art. 18 Código Penal). Si bien en todos los casos la pena no es de prisión sino solo de multa, no dejan de producir antecedentes penales para el hombre agresor (Cortez A., 2016).

En conclusión, en línea con lo establecido por ORMUSA (2013), ante la diversidad de cuerpos normativos en los que se abordan el problema de la violencia laboral, debe prevalecer la aplicación de aquél que mejor garantiza la protección de los derechos humanos, en cumplimiento del principio de favorabilidad regulado en el artículo 4 literal b, de la LEIV.

3. SITUACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES EN EL SALVADOR

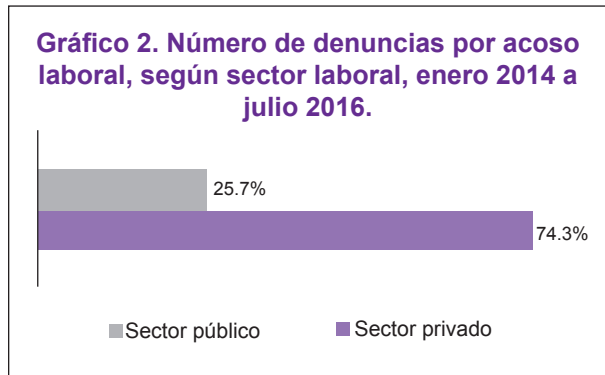
3.1 Acoso laboral o mobbing

Se consultó a diversas instituciones del Estado sobre las solicitudes de Inspección requeridas por acoso laboral, recibidas durante el período enero 2014 a diciembre 2016. Así, el Ministerio de Trabajo realizó un total de 77 Inspecciones, a solicitud de 85 personas trabajadoras. De las cuales el 60% de las personas trabajadoras atendidas eran mujeres y el 40% hombres.



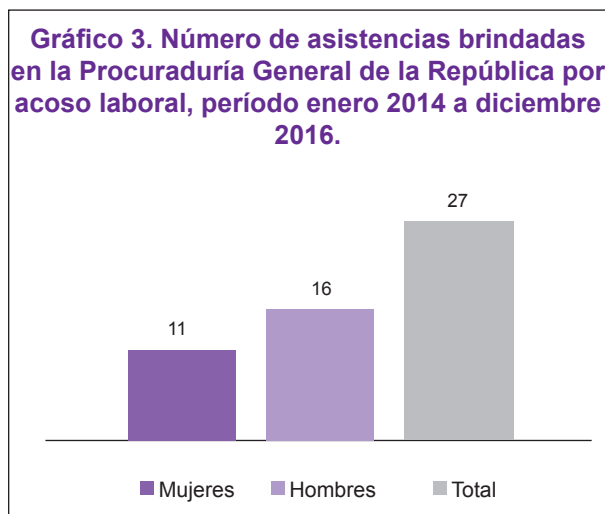
Fuente: OIR-MTPS (2017)

Según el Ministerio de Trabajo, el 74.3% de denuncias interpuesta durante el período de enero 2014 y julio de 2016 provinieron de personas trabajadoras del sector privado y una cuarta parte provienen del sector público.



Fuente: OIR-MTPS (2016)

Mientras que la Procuraduría General de la República reportó haber brindado 27 asistencias por acoso laboral durante el período del informe. El 40.7% (f=11) de las asistencias fueron brindadas a mujeres.



Fuente: Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador de la PGR (2017)

De las mujeres que solicitaron asistencia por acoso laboral, la mayoría, 63.6% (f=7), denunciaron a una persona jurídica y el 33.4% (f=4) denunciaron a una persona natural. Mientras que todas las asistencias solicitadas por hombres iban dirigidas contra personas jurídicas (ver Tabla 1).

Tabla 1. Número de asistencias brindadas en la Procuraduría General de la República por acoso laboral, desagregadas por sexo de persona atendida y tipo de persona denunciada. Período enero 2014 a julio 2016.

Sexo de persona atendida	Tipo de personas denunciada		Total
	Persona jurídica	Persona natural	
Femenino	7	4	11
Masculino	14	0	14
Total	21	4	25

Fuente: OIR PGR (2016)

Por otro lado, la Procuraduría General de la República reporta el número de avisos que han recibido por mujeres y el tipo de asistencia brindada. Durante el período en estudio, la PGR representó legalmente a 66 personas por despido injustificado de mujeres en estado de gravidez y brindó asistencia legal a 24 mujeres que denunciaron la vulneración a su derecho de descanso por maternidad.

Tabla 2. Avisos interpuestos por mujeres ante la PGR, enero 2014 a diciembre 2016.

Tipo de denuncia	Acción ejecutada por la PGR	Número de casos
Despido injustificado de mujeres en estado de gravidez hasta que concluya el descanso post natal	Representación legal	66
Vulneración al derecho de descanso por maternidad	Asistencia legal	24

Fuente: OIR PGR (2017)

En cuanto al sector económico de procedencia de las personas trabajadoras que solicitaron asistencia en la mencionada institución, solamente mujeres procedieron del sector doméstico y de industria textil, mientras que en el sector construcción y municipio solo hombres solicitaron asesoría (ver Tabla 3). Para el caso de discriminación laboral la OIR de la PGR manifestó no registrar estadísticamente este tipo de casos.

Tabla 3. Número de asistencias brindadas en la Procuraduría General de la República por acoso laboral, desagregadas por sexo de persona atendida y sector económico de procedencia de persona trabajadora. Período enero 2014 a julio 2016.

Sector económico	Femenino	Masculino	Total
Comercio	3	1	4
Construcción	0	1	1
Doméstico	2	0	2
Industria Textil	1	0	1
Maquila	1	1	2
Municipio	0	3	3
Seguridad privada	2	2	4
Servicio	2	6	8
Total general	11	14	25

Fuente: OIR PGR (2016)

Por otro lado, la PDDH indica que durante el mismo período de tiempo, 12 mujeres denunciaron acoso laboral, que representa 75% del total de denuncias recibidas por dicha infracción en esta instancia del Estado.

Todas las denuncias por acoso laboral presentadas en la PDDH durante el período del informe iban dirigidas contra instituciones públicas. Las que fueron denuncias por mujeres se muestran en la Tabla 4.



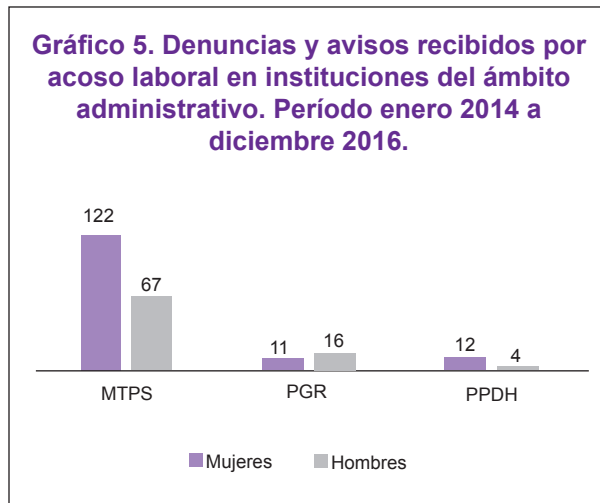
Fuente: OIR PDDH (2016)

El siguiente Gráfico muestra el consolidado de denuncias y avisos recibidos por violencia laboral en el ámbito administrativo por las instituciones citadas supra. Como se puede apreciar, el total de mujeres atendidas entre enero 2014 y diciembre 2016 fue de 145, quienes representan el 62.5% de las atenciones. La institución que más denuncias y avisos recibe de parte de mujeres es el Ministerio de Trabajo, el cual recibe 10 veces más el número de denuncias y avisos recibidos respecto de la Procuraduría General de la República y de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos.

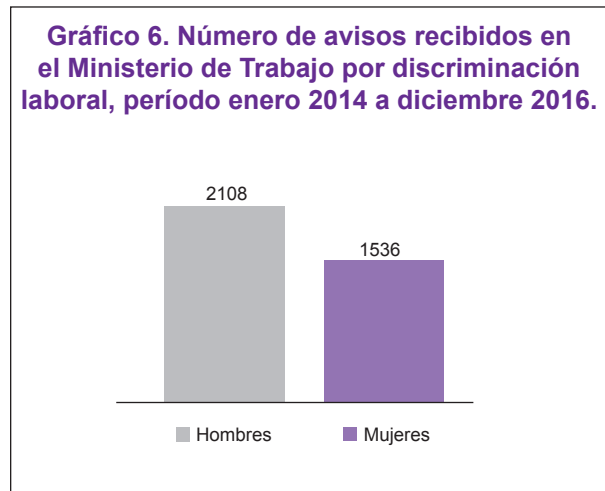
Tabla 4. Instituciones denunciadas por mujeres por acoso laboral en la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. Período enero 2014 a diciembre 2016.

Acoso Laboral
Alcaldía Municipal del Puerto de La Libertad.
Cámara Tercera de lo Civil de la Primera Sección del Centro.
Corte de Cuentas de la República.
Fondo de Saneamiento y Fortalecimiento del Sistema Financiero de El Salvador (FOSAFI).
Gerencia Administrativa, del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU).
Hospital General del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, ISSS.
Hospital Militar Regional de San Miguel.
Instituto Nacional Salvadoreño; INSA.
Ministerio de Educación.
Juzgado de Paz de Corinto, Morazán.
Ministerio de Economía.
Subdirección de Administración y Finanzas, Policía Nacional Civil, PNC.

Fuente: OIR PDDH (2016)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de OIR MTPS (2016), OIR PGR (2016) OIR y PDDH (2016).

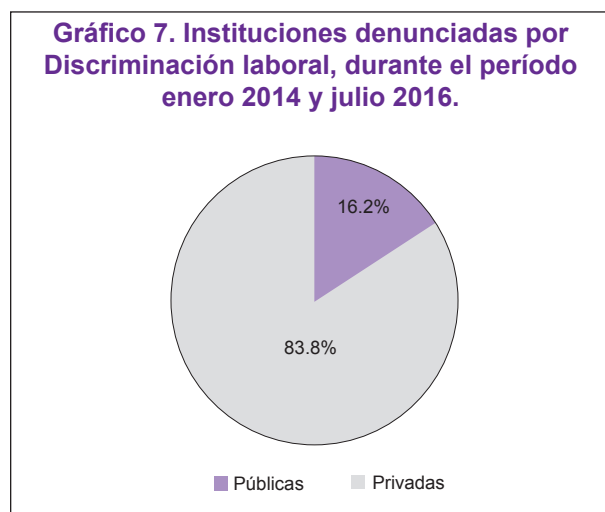


Fuente: OIR-MTPS (2016)

3.2 Discriminación laboral

Asimismo, se consultó al Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) si recibieron denuncias por discriminación laboral por razones de género, estado de gravidez, origen, estado familiar, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa¹³; durante el período enero 2014 a diciembre 2016. Al respecto la Oficina de Acceso a la Información de dicho Ministerio informó que para el período consultado se recibieron denuncias y avisos de 3,684 víctimas, de las cuales 42.8 % (f=1576) fueron mujeres (ver el siguiente Gráfico).

Según esa cartera del Estado, entre enero 2014 y julio 2016 fueron recibidas 334 denuncias, de las cuales el 16.2% (f=54) señalaban a instituciones públicas y el 83.8% (f=280) a instituciones privadas (ver siguiente Gráfico).



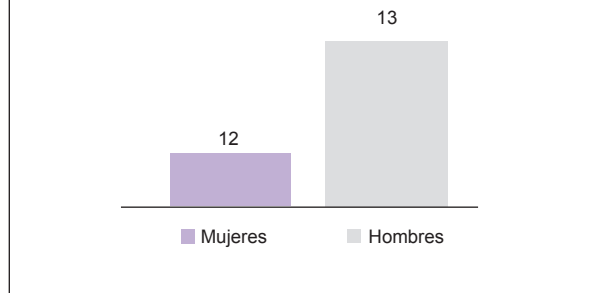
Fuente: OIR-MTPS (2016)

¹³ Conducta descrita en el artículo 246 del Código Penal.

En el caso de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, la Oficina de Acceso a la Información reportó haber recibido 12 denuncias de mujeres por discriminación laboral durante el periodo del informe, las cuales representan 48% de las denuncias recibidas por ese supuesto (ver siguiente gráfico).

Nuevamente la PDDH reporta que todas las denuncias por discriminación laboral presentadas durante el período del informe iban dirigidas contra instituciones públicas. Las que fueron denuncias por mujeres se muestran en la siguiente Tabla.

Gráfico 8. Número de denuncias recibidas en la Procuraduría de Derechos Humanos por discriminación laboral, periodo enero 2014 a diciembre 2016.



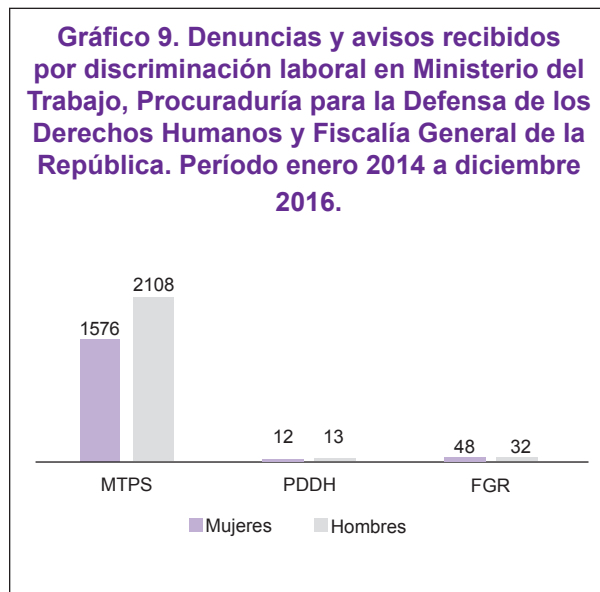
Fuente: OIR PDDH (2017)

Tabla 5. Instituciones denunciadas por mujeres por acoso laboral y discriminación laboral en la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. Periodo enero 2014 a diciembre 2016.

Discriminación laboral
Alcaldía Municipal de Lislique, La Unión.
Alcaldía Municipal de San Francisco Morazán.
Alcaldía Municipal del Puerto de La Libertad.
Centro Escolar Doctor José Rosa Pacas, Ministerio de Educación.
Hospital Nacional de Cojutepeque.
Hospital Nacional General “Dr. Jorge Mazzini Villacorta”, Sonsonate.
Instituto Nacional Walter Thilo Deininger.
Unidad de Investigaciones de la Policía Nacional Civil de Santa Ana.
Unidad de Recursos Humanos, Ministerio de Salud.

Fuente: OIR PDDH (2017)

En el caso de la discriminación laboral, nuevamente, la mayoría de denuncias y avisos (96.3 %) de parte de mujeres son recibidos en el Ministerio de Trabajo. No obstante, en el ámbito administrativo solo reportan recibir denuncias y avisos por dicho Ministerio y la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, pues –tal como se advirtió supra– la Procuraduría General de la República no documenta denuncias por discriminación laboral. Como se puede advertir, en general, las denuncias y avisos por discriminación laboral son más numerosas (f= 3789) que los recibidos por violencia laboral (f= 232). No obstante, al confrontar los datos por sexo, los hombres denuncian más por discriminación laboral -56.8 % (f=2153)- que las mujeres -43.2 % (f= 1636) -(ver siguiente Gráfico).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de OIR MTPS (2017), OIR FGR (2017) y OIR PDDH (2017).

Al consolidar los datos se obtiene que 3,888 mujeres interpusieron denuncias o avisos por violencia laboral y discriminación laboral en instituciones del ámbito administrativo durante

el periodo del informe. Si bien esta cantidad puede parecer baja respecto a la percepción generalizada de violencia laboral contra las mujeres, esto puede deberse a que –tal como le manifestaron algunos funcionarios de Estado entrevistados– mayoritariamente denuncian las víctimas que se encuentran en una situación de desesperación extrema.

“Mi percepción es que recibimos denuncias cuando la situación se ha complicado mucho para la víctima. Por ejemplo, he visto en algunos casos que viene una mujer ya cuando quiere asegurarse que le van a pagar su indemnización, pero esa no era la razón principal: hemos detectado que ha habido un ciclo en el que se le estuvo atacando, pero a esas alturas, la mujer quiere irse” (Funcionario del Estado 5).

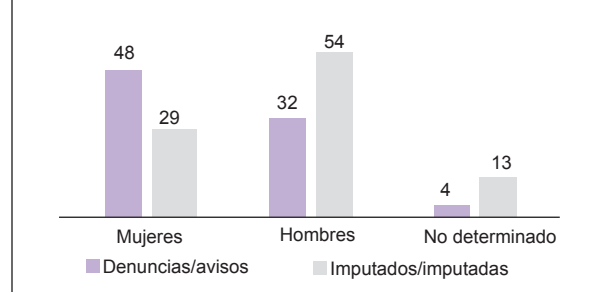
“[La víctima] viene cuando ya está hasta el límite. Y normalmente, cuando tenemos reuniones, se quiebran. Ya cuando están acá hablando, recordando, planteando las cosas: ¡pum! Hay un quiebre emocional”. (Funcionario del Estado 1).

Asimismo, se consultó a la Oficina de Acceso a la Información Pública de la Fiscalía General de la República sobre las denuncias y avisos recibidos a nivel nacional por el delito de discriminación laboral sancionado en el artículo 246 del Código Penal, el cual castiga la grave discriminación en el trabajo por razones de género, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa, y no restableciere la situación de igualdad ante la ley, después de los requerimientos o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hubieren derivado.

Al confrontar el número de denuncias y avisos realizados en el ámbito administrativo con los realizados en la Fiscalía General de la República, se advierte que mientras que administrativamente se recibieron en el periodo del informe 1,588 denuncias y avisos de parte de mujeres, solo se presentaron 48 denuncias en el ámbito penal. En total, según el ente fiscal para el periodo del informe se recibieron un total de 84 denuncias y avisos por este delito, el 57.1% (f=48) correspondientes a víctimas del sexo femenino (ver siguiente Gráfico).

Por otro lado, según el ente fiscal la mayoría de los imputados -56.2 % (f=54)- por este delito pertenecen al sexo masculino. Desafortunadamente, del 13.5% de las personas imputadas se desconoce el sexo, hecho que no permite realizar un análisis completo sobre las personas victimarias.

Gráfico 10. Cantidad de denuncias/avisos y número de personas imputadas, reportadas por la Fiscalía General de la República a nivel nacional por el delito de discriminación laboral, según sexo. Periodo enero 2014 a diciembre 2016.



Fuente: OIR FGR (2017)

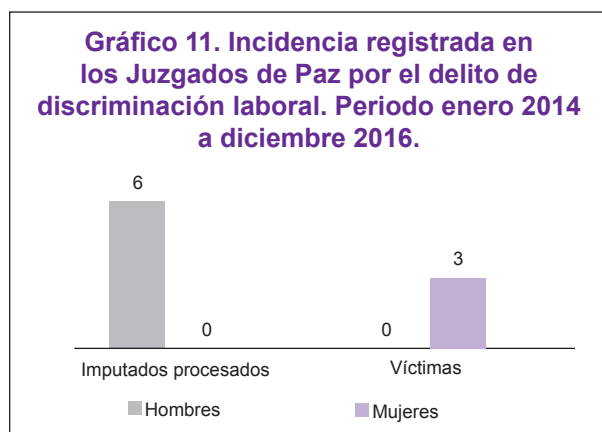
No obstante, de la cantidad de personas denunciadas por este delito, solo se presentó requerimiento fiscal contra 8.8% (f=7), todos pertenecientes al sexo masculino. Asimismo, el 76.5% (f=13) de las víctimas que interpusieron el requerimiento, son del sexo femenino (ver tabla 6).

Tabla 6. Cantidad de requerimientos presentados por el delito de discriminación laboral, según sexo de persona imputada y de víctima. Periodo enero 2014 a diciembre 2016.

Sexo	Imputados				Víctimas			
	2014	2015	2016	Total	2014	2015	2016	Total
Masculino	4	2	1	7	2	0	2	4
Femenino	0	0	0	0	5	1	7	13

Fuente: OIR FGR (2017)

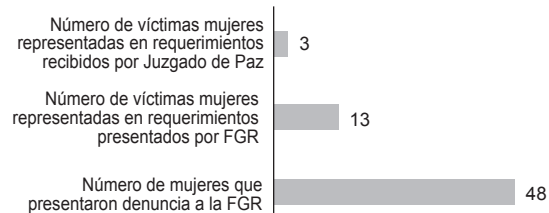
En relación con el delito de discriminación laboral, la OIR CSJ reportó que para el periodo del informe se recibieron requerimientos en los juzgados de paz para 6 imputados, todos del sexo masculino. Tal como lo muestra el siguiente gráfico, las víctimas reportadas en dichos requerimientos fueron tres mujeres. No obstante, en la información entregada por dicha Oficina sobre casos ventilados por este delito en los juzgados de instrucción y en los tribunales de sentencia no se reporta ningún caso¹⁴.



Fuente: OIR CSJ (2017)

Al consolidar los datos de mujeres que han presentado denuncias por discriminación laboral frente a las que son representadas en los requerimientos fiscales que presenta Fiscalía y los que se recibieron en los Juzgados de Paz para el periodo del informe, se advierte el poco porcentaje de víctimas mujeres que acceden al sistema judicial. Así solo 27% (f=13) de las víctimas fueron representadas en los requerimientos presentados por Fiscalía y los Juzgados de Paz reportaron solo haber recibido 6.3 % (f=3) de requerimientos con víctimas del sexo femenino (ver siguiente Gráfico).

Gráfico 12 Cantidad de denuncias y requerimientos por el delito de discriminación laboral cuyas víctimas fueron mujeres. Período enero 2014 a diciembre 2016.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de OIR FGR (2017) y OIR CSJ (2017).

En cuanto al acoso laboral, si bien como se mencionaba supra, en El Salvador no existe un tipo penal que castigue de forma específica esta conducta, no obstante se consultó a la OIR FGR sobre la cantidad de denuncias y avisos recibidos a nivel nacional por el delito de expresiones de violencia contra las mujeres (Art. 55 LEIV) en los supuestos contemplados en el literal c) burlase, desacreditar, degradar o aislar a las mujeres dentro de sus ámbitos de trabajo; literal d) impedir, limitar u obstaculizar la participación de las mujeres en cualquier proceso de inserción laboral.

Sin embargo, dicha Oficina manifestó que no desagregan dicha información por los literales regulados por el mencionado artículo, contando solo con la información de denuncias y avisos por el delito de expresiones de violencia de manera general. Similar situación reportó la Oficina de Acceso a la Información de la Corte Suprema de Justicia.

¹⁴ Al respecto, la Jefa de la Unidad de Sistemas Administrativos de la Corte Suprema de Justicia manifestó en Memorandum Ref. SA-0099-JE que los operadores de las bases de datos no registran información de los expedientes en que los señores jueces (as) han declarado reserva en el proceso. Así mismo, que por falta de asignación continua de practicantes algunas bases de datos no están actualizadas.

Violencia laboral contra las mujeres embarazadas

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo reporta un total de 378 inspecciones realizadas a petición de mujeres embarazadas víctimas de violencia laboral, durante el período en estudio. El 56.3% fueron inspecciones por despido de mujeres embarazadas, el 24.6% por *discriminación* y despido de mujer embarazada y el 19% por discriminación hacia mujer embarazada.

En total el MTPS reporta 306 mujeres embarazadas despedidas durante el periodo, la tercera parte fueron reinstaladas a sus lugares de trabajo, quedando el 67.3% de las mujeres embarazadas en desamparo económico. Es urgente que estas mujeres tengan un reinstalo a sus lugares de trabajo, a manera de garantizar sus derechos laborales.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de OIR MTPS (2017)

Sin duda la violencia laboral contra las mujeres embarazadas debería de tener un tratamiento diferenciado que permita mayor celeridad de resolución al proceso. Con esto coincide una experta consultada, quien, además, hace referencia a las consecuencias que devienen de la tensión del acoso laboral y la posibilidad del desempleo frente al gasto económico que significa traer al mundo una nueva vida.

“Que se establezcan aspectos diferenciados para el tratamiento de hombres y mujeres; que se tenga la idea que sí pueden tratarse ambos casos, pero que deberían hacerse diferenciadamente por cómo afectan: no es lo mismo acoso laboral que sufre una mujer embarazada que el que sufre un hombre que no lo está.” (Experta en Derechos Laborales 2).

Otras formas de discriminación

El Ministerio de Trabajo, además, reporta 17 inspecciones realizadas por marginación, exclusión y discriminación hacia la mujer, en las cuales se atendió a 48 personas, en donde 38 eran mujeres. Y realizó 3 inspecciones por discriminación por razones de género.

Tabla 7. Otras formas de discriminación. Período enero 2014 a diciembre 2016.

Tipo de violencia laboral	Inspecciones realizadas	Personas trabajadoras		
		Hombre	Mujer	Total
Marginación exclusión y discriminación a mujeres	17	10	38	48
Discriminación por género	3	0	3	3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de OIR MTPS (2017)

Desafortunadamente se desconoce la resolución de estos casos reportados. Sin embargo, merece la pena destacar que la mayor cantidad de personas trabajadoras atendidas eran mujeres.

3.3 Acoso sexual en el ámbito laboral

El acoso sexual, en términos generales, es uno de los atropellos más invisibilizados en nuestra sociedad y uno de los más frecuentes. Y es que, de forma inequívoca, todas las mujeres han sufrido de acoso sexual, al menos una vez en la vida, de parte de sus pares masculinos.

El código penal salvadoreño define el Acoso Sexual (Art. 165, Código Penal) como “Realizar conducta sexual indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamiento, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual y que no constituya por sí sola un delito más grave.”

Este flagelo es una forma de violencia sexual, que según la LEIV (LEIV,2011:13) “Es toda conducta que amenace o vulnere el derecho de la mujer a decidir voluntariamente su vida sexual, comprendida en ésta no sólo el acto sexual sino toda forma de contacto o acceso sexual, genital o no genital, con independencia de que la persona agresora guarde o no relación conyugal, de pareja, social, laboral, afectiva o de parentesco con la mujer víctima (Art. 9, literal f, LEIV).

Sin embargo, en el presente estudio, se aborda este atropello desde los contextos laborales. El cual, en opinión de la Organización Internacional

del Trabajo (OIT, s/f), el acoso sexual puede presentarse en dos formas:

- a) Quid Pro Quo, situación en que la víctima se ve condicionada a recibir beneficios económicos, asenso o incluso la estabilidad laboral, a cambio de que acceda a conductas sexuales.
- b) Ambiente laboral hostil, que permite conductas de intimidación o humillación a la víctima.

Y es que el acoso sexual en el trabajo es una cuestión de poder, en donde la dominación masculina, otorgada por la cultura patriarcal, se sobrepone a los derechos fundamentales de las mujeres, quienes, suelen estar más vulnerables e inseguras, por las formas de construcción social a las que están expuestas, para tolerar estos comportamientos y sufrir en silencio (Universidad de Valencia, s/f: 1). Con este punto, coincide una especialista entrevistada.

[...] el tema del acoso, a diferencia del hostigamiento, tiene que ver con una relación de poder, que ya sea real, basada en la realidad o en la subjetividad, que uno cree que sí, aunque está a mí mismo nivel en la estructura social, pero yo considero que tiene más poder, o la persona esa cree que tiene más poder, entonces, ya sea una estructura real o imaginaria, construida de superioridad, generalmente hacia una mujer. (Experta en Derechos Laborales 1)

Para la OIT (OIT, 2013:23), el acoso sexual puede tomar diversas formas y conductas, tales como:

Tabla 8. Formas y conductas de acoso sexual¹⁵

Tocamientos, abrazos o besos indeseados
Miradas lujuriosas
Comentarios o bromas sugestivas
Invitaciones no deseadas para sexo o persistentes peticiones para salir a citas
Preguntas intrusivas acerca del cuerpo o la vida privada de otra persona
Familiaridad innecesaria, tal como rozar deliberadamente a alguien
Insultos o burlas de naturaleza sexual
Fotos, afiches, protectores de pantalla, correos electrónicos, twitter, mensajes de texto sexualmente explícitos
Acceder a sitios de internet sexualmente explícitos
Avances inapropiados en redes sociales
Conductas que pueden ser delito bajo la ley criminal, tales como agresión física, exposición indecente, agresión sexual, acoso o comunicaciones obscenas

Fuente: OIT, 2013

Es importante poner atención a estas conductas, ya que tienen la potencialidad, de convertirse en la antesala de delitos más graves, como violación o feminicidios.

Acoso sexual en datos

La cantidad de denuncias por acoso sexual realizadas por mujeres, en El Salvador, no representan la totalidad de hechos cometidos. Este delito, es uno de los que menos es denunciado, en buena medida, por el peso social eminentemente machista, que naturaliza y tolera que los hombres incurran en conductas sexuales impertinentes e indeseadas por las mujeres.

Es por esto, que la cantidad de denuncias interpuestas a las entidades de la cadena de justicia y seguridad son mínimas. Es importante reconocer que el proceso personal que lleva una mujer para tomar valor e interponer una denuncia no es fácil, que está cargado por temores a no ser tomada en serio por las instituciones y a sufrir revictimización.

Asimismo, las construcciones sociales, dificultan el reconocimiento de estos acosos, ya que pueden pasar como halagos, no deseados, pero no mal intencionados, lo que retrasa las medidas de defensa de las mujeres ante los agresores.

Muchas veces, por eso las mujeres tardan tanto en denunciar el acoso, aunque ya tenga la voluntad de denunciarlo y el empoderamiento para hacerlo, pero generalmente, se tarda uno en dar ese paso, porque todavía trata de convencerse y de clasificar la conducta, realmente será algo inocente, será algo que se dice, por la cultura, o realmente, me está acosando. (Experta en Derechos Laborales 1).

Además, estas construcciones del patriarcado, favorecen sentimientos de culpa en las mujeres víctimas de acoso sexual, quienes se responsabilizan del acoso y se avergüenzan por ello.

[...] también muchas veces las mujeres, por el patriarcado y los procesos de socialización, a las que estamos sometidas, que es como que siempre andamos un sentimiento de culpa, en el término de “A lo mejor, yo lo provoqué”, “A lo mejor, yo me vestía de esta manera”, “A lo mejor, yo le

¹⁵ (OIT, s.f.; p.1; traducción libre de José Manuel Salas, en OIT, 2013:23).

di una confianza que él se tomó”, pero ese mandato patriarcal que dice: “El hombre llega hasta a donde la mujer se lo permite”, entonces, como cargamos todo eso, se nos dificulta a veces reconocer un acoso sexual. (Experta en Derechos Laborales 1).

El contexto laboral no es la excepción para la ocurrencia de estas conductas, según el Ministerio de Trabajo, durante el período en estudio, se realizaron 4 inspecciones por acoso sexual, todas a petición de mujeres trabajadoras.

Tabla 9. Inspecciones por acoso sexual realizadas por el Ministerio de Trabajo, 2014-diciembre 2016.

Inspecciones por acoso sexual	
2014	2
2015	1
2016	1
Total	4

Fuente: MTPS, 2017

Si bien es cierto este registro parece muy bajo, en opinión de una funcionaria de esta cartera del Estado es probable que la mayoría de mujeres que sufren acoso sexual interpongan denuncia en instancias especializadas en atención de mujeres, como el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) o la Fiscalía General de la República (FGR). Ambas instancias del Estado registran el acoso sexual sin especificar el lugar de ocurrencia del mismo, impidiendo extraer aquel que ocurre en el ámbito laboral.

En este sentido, se hace necesario que estas instituciones documenten de forma específica el ámbito en el que ocurre el acoso sexual, a fin de poder medir la magnitud de dicho acoso en los centros de trabajo, en tanto que de conformidad

con la regulación del Sistema Nacional de Datos y Estadísticas (Art. 30 numeral 4 LEIV), entre los datos que debe tener el informe de dicho sistema se encuentran los relativos a los ámbitos y modalidades de la violencia contra las mujeres.

También se hace necesario revisar los mecanismos de coordinación interinstitucional para la atención del acoso sexual, ya que en virtud del principio de intersectorialidad, las instituciones del Estado deben articular programas, acciones, recursos, sectores y actores para la detección, prevención, atención, protección y sanción de la violencia contra la mujer (Art. 4 literal d) LEIV). De igual forma, es necesario recalcar que, con base en los principios de especialización y prioridad absoluta, así como en el derecho de acceso a la justicia; la institución gubernamental que recibe la denuncia de una mujer víctima de acoso sexual debe encargarse de atender sin dilación y considerando especialmente a aquellas mujeres que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad o riesgo (Art. 4 literales a y f LEIV).

Asimismo, se advierte que es necesario informar a las mujeres sobre la posibilidad de acudir también al Ministerio de Trabajo cuando son víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral, en tanto que la LEIV establece en el artículo 24, la obligación de dicho Ministerio de proteger los derechos laborales de las trabajadoras que enfrentan hechos de violencia. Siendo la responsabilidad del ente estatal coordinar con las demás instituciones del sistema de protección especializado.

En cuanto a la Procuraduría General de la República (PGR), como parte de sus funciones, se contempla la defensa de la población ante violaciones a sus derechos fundamentales, entre ellos, el acoso sexual, sin embargo,

resulta curioso que esta entidad reporta únicamente 5 asesorías por este hecho, de las cuales el 60% (f=3) fueron interpuestas por mujeres y el 40% (f=2) por hombres. Dada la importante labor que tiene en sus manos esta entidad del Estado, sería importante que se involucrara con mayor frecuencia en la defensa, apoyo y protección de las víctimas de acoso sexual, especialmente en el área laboral, por las importantes implicaciones que éste acoso tiene.

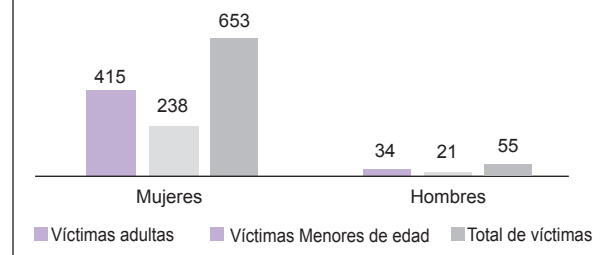
Por otro lado, la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH), únicamente reporta un caso de una mujer víctima de acoso sexual durante el período en estudio.

Sin embargo, es importante establecer que el proceso de interposición de denuncia, no suele ser fácil para la víctima, ya que las personas encargadas de la recepción de los casos, habitualmente tiene prejuicios, así lo expresa una funcionaria entrevistada.

“Usted va a la Fiscalía, pone su denuncia, y es ahí donde inicia el proceso, es un tanto engorroso el proceso, porque a la mujer se le hace una entrevista, las entrevistas a veces no son como quisiéramos, porque siempre estamos con los prejuicios de que somos las mujeres las que motivamos a que exista el acoso, nos culpabilizan de eso, entonces, existe todavía personal no tan especializado en el tema, en la Fiscalía, que todavía nos siguen condenando de que somos nosotras las que tenemos la culpa y es ahí a donde empieza el proceso penal, y luego se hace un estudio psicológico a la víctima y luego, si ellos consideran que existen méritos para ello, empieza el proceso realmente, en los tribunales [...] (Funcionaria del Estado 3).

Por otro lado, la Corte Suprema de Justicia otorgó el número de víctimas con proceso activo por acoso sexual¹⁶ durante el período en estudio. Así, la CSJ indicó que un total de 708 víctimas de acoso sexual tenían proceso activo en juzgados de paz, en donde el 92.2% (f=653) de las víctimas son mujeres, de las cuales el 36.4% (f=238) son niñas menores de edad. Al analizar los datos sobre las personas menores de edad, las cifras indican que al menos 9 de cada diez son mujeres menores de edad y solo el 8.1% (f=21) son hombres.

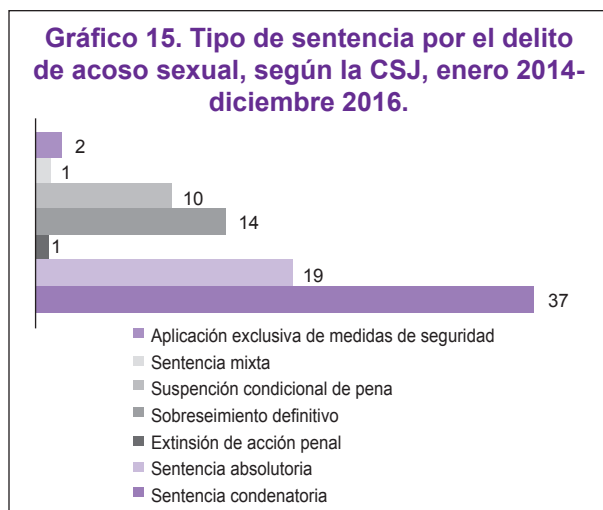
Gráfico 14. Cantidad de víctimas adultas y menores de edad por acoso sexual, según la Corte Suprema de Justicia, Período enero 2014 a diciembre 2016



Fuente: Corte Suprema de Justicia, 2017.

Según el reporte de la CSJ, para el período en estudio hubo 84 sentencias por el delito de acoso sexual, de las cuales 37 sentencias eran condenatorias, que representan el 44% de las sentencias totales del período. Además, el registro indica 19 (22.6%) sentencias absolutorias, 14 (16.7%) sobreseimientos definitivos y 10 (11.9%) suspensiones condicionales de pena.

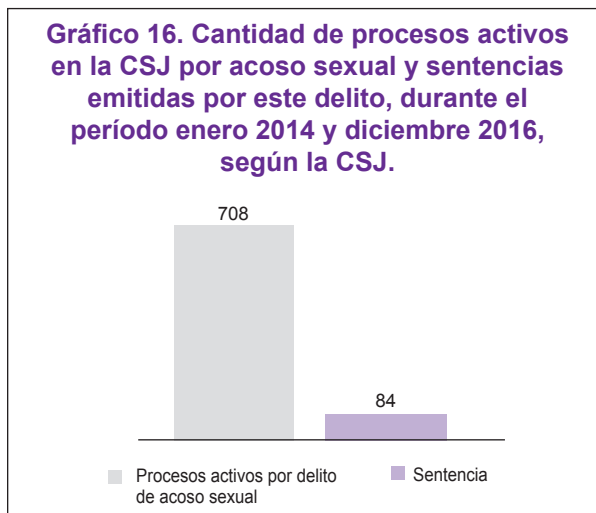
¹⁶ La CSJ reportó la totalidad de casos registrados por acoso sexual y no solo aquellos ocurridos en el ámbito laboral.



Fuente: Corte Suprema de Justicia, 2017.

Al analizar los datos recibidos por la CSJ, resulta preocupante que de 708 procesos activos sobre el delito de acoso sexual, solo el 11.9% (f=84) obtuvieran algún tipo de

sentencia y solo el 5.2% obtuvieran sentencia condenatoria. Desafortunadamente la CSJ no desagregó el sexo de la víctima o el victimario para todas las sentencias.



Fuente: Corte Suprema de Justicia, 2017.

4. ANÁLISIS DE LA NORMATIVA VIGENTE SOBRE VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES EN EL SALVADOR

4.1 Análisis de la efectividad de normativa que regula el acoso laboral contra las mujeres

Se consultó a las personas especialistas entrevistadas para la investigación si consideraban que la normativa vigente en nuestro país protege de manera efectiva a las mujeres víctimas de acoso laboral. Al respecto, todas las personas entrevistadas coinciden en que el no contar con una regulación específica del acoso laboral, tanto en el ámbito laboral como penal, constituye la principal limitante para la prevención y sanción de este hecho. En este sentido el Funcionario del Estado 1 expresa:

“[...] no tenemos ni siquiera una definición de acoso laboral. Uno de los problemas jurídicos con los que nos hemos encontrado precisamente es que no tenemos un referente. ¿Cómo lo hemos construido? Porque, literalmente, hemos hecho una labor de ingeniería jurídica en esto [...] nos hemos colgado de un concepto constitucional que está en el artículo 38, que dice que el trabajo no se considerará artículo de comercio [...] y poder tener un referente jurídico de interpretación para intentar deducir responsabilidad sobre los casos que nos vienen. Pero no hay una definición legal en El Salvador sobre esto. ¡Imagínese! No la hay en un asunto que tiene por característica que es un conjunto de actos legales, válidos. Son esas formas torcidas de caminar dentro de la legalidad, como el abuso de poder, como el fraude de ley, etcétera. No tenemos una definición, mucho menos una debidamente reglamentada”.

Ante la falta de legislación específica, se tiene que recurrir a otras figuras que regulan elementos que son constitutivos del acoso laboral, aunque no lo hacen de manera expresa (Funcionario del Estado 9). Así, la Experta en Derechos Laborales 2 manifiesta que en el ámbito administrativo solo está regulado el maltrato de obra o palabra en el ámbito de trabajo; también la Ley del Servicio Civil establece los derechos que tienen las personas servidoras públicas, aunque no hace mención expresa al acoso laboral. No obstante, esta omisión, dicha Experta advierte que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, desde hace aproximadamente dos años, ha incluido en sus registros la conducta de acoso laboral, pues están realizando una interpretación más extensiva de las normas. Dicha Experta añade:

“Si bien es cierto, el acoso laboral lleva imbíbido un maltrato de obra o palabra, no siempre todo maltrato de obra o palabra es acoso laboral; justamente porque puede ser un hecho aislado. Entonces, si [el maltrato] es de manera regular, repetitivo; lo tipificamos como acoso laboral, aunque no lo hagamos en base al [sic] artículo 29 del Código de Trabajo”. (Experta en Derechos Laborales 2).

Asimismo, la Funcionaria del Estado 11 señala que se encuentran legisladas algunas directrices de prevención del acoso laboral en la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo. En este sentido, la Experta en Derechos Laborales 5 considera que “fue un éxito” que se regulará en dicha Ley figuras de prevención del acoso laboral, “porque no estaba en ningún otro lado”. Sin embargo, la

Funcionaria del Estado 11 considera que, tanto las instituciones como las empresas, aún no han logrado determinar qué procedimientos van a realizar para atender al acoso laboral como riesgo laboral. Esto debido a que no se cuenta con ningún mecanismo que esté vinculado a este fin (Funcionaria del Estado 7).

De igual forma, la Funcionaria del Estado 4 considera que incluso con la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria se protege en cierta medida a las personas víctimas de acoso laboral, en tanto que *“alguien que sufre acoso laboral igual puede llegar a renunciar, yéndose sin recibir un centavo. Ahora puede ampararse a esa Ley para que se le brinde una remuneración”*.

Dicha Funcionaria también considera que se sanciona el acoso laboral a través del delito de expresiones de violencia contra las mujeres regulado en el artículo 55 de la LEIV, en tanto que el acoso puede ir acompañado de expresiones verbales, que pueden encajar en este tipo penal. En la misma línea se manifestó la Experta en Derechos Laborales 3, quien afirma que la Fiscalía General de la República actualmente, ante una denuncia de acoso laboral, tipifica la conducta como expresiones de violencia contra las mujeres.

Asimismo, una Funcionaria del Estado añade:

“En el caso de un exalcalde, sancionado con 2,500 dólares por un tribunal, por expresiones de violencia dirigidas hacia una mujer, su subalterna; ella lo demandó y el Tribunal lo multó. Me parece que ese es un precedente de cómo la legislación prevé los derechos de las mujeres en todos los ámbitos.” (Funcionaria del Estado 4).

Sin embargo, la Experta en Derechos Laborales 4 advierte que algunas personas funcionarias aún muestran resistencia para integrar los mandatos de la LEIV en su función pública. Afirma: *“hay una lectura de los servidores públicos, que, si [una conducta] no está [regulada] en el Código [de Trabajo], no tiene ninguna relación con el mundo del trabajo”*. En esta línea, el Funcionario del Estado 1 reconoce que, si bien ha avanzado mucho en normativas de protección hacia la mujer, todavía existe un déficit muy grande en la regulación del acoso laboral. Añade: *“creo que los órganos que ejercemos control sobre la administración no siempre estamos debidamente capacitados para interpretar y aplicar los avances que se tienen normativamente”*.

Finalmente, la Funcionaria del Estado 4 apunta que actualmente la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa está discutiendo el Código Procesal Laboral, una herramienta que regulará la demanda laboral. No sustituirá al Código, pero sí ayudará a buscar justicia laboral. Considera que esta podría ser otra herramienta que ayude a sancionar la discriminación y acoso laboral hacia las mujeres (Funcionaria del Estado 4). Respecto a esta propuesta de Código Procesal Laboral, la Experta en Derechos Laborales 2 manifiesta que de momento no se ha considerado proponer un proceso especial para sancionar el acoso laboral, pero que se ha considerado regular un procedimiento para la vulneración de derechos fundamentales; en el cuál podría abordarse los hechos de acoso laboral. No obstante, dicha Experta considera que siempre se presentará el problema de la falta de celeridad en dichos procedimientos.

Otra debilidad que advierten algunas de las personas entrevistadas es en lo relativo a la

eficacia del sistema judicial. Consideran que los tribunales laborales están enfocados a casos de despidos (Funcionaria del Estado 4). En este sentido se expresa la Funcionaria del Estado 11, quien considera que “en la parte judicial [...] los jueces no tocan el tema [del acoso laboral], ni lo mencionan, siempre se limitan a la indemnización [...]”

Al respecto, el Funcionario del Estado 6 manifestó que el principal obstáculo al que se enfrentan los jueces de lo Laboral para garantizar los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, es que los Procuradores no hacen mención específica a estos supuestos en las demandas. Generalmente, demandan por supuestos de despido injustificado, pero no hacen en la relación de los hechos mención a supuestos de violencia laboral por el hecho de ser mujer, aunque luego se advierte durante el trámite que previo al despido injustificado la demandante fue víctima de acoso laboral o incluso sexual, pero al no haber sido estas circunstancias relatadas en los hechos de la demanda, no puede pronunciarse al respecto. Así, hace la sugerencia a los Procuradores a que hagan constar estos actos de vulneración a los derechos laborales de las mujeres en sus demandas, para que los jueces puedan luego pronunciarse sobre estos hechos.

4.2 Propuesta de reforma a normativa que regula el acoso laboral contra las mujeres

En cuanto a la necesidad de reformas a la legislación para la tutela efectiva de las mujeres víctimas de acoso laboral, las personas entrevistadas coinciden en la necesidad de tipificar el acoso laboral, delimitando dicha conducta para tener claro cuando nos encontraremos ante un acoso laboral y cuándo una conducta constituye otro delito o infracción administrativa, por ejemplo, “a veces hay denuncias de acoso laboral, pero en realidad se está acosando para despedir a una persona

que recientemente regresa de su periodo de posparto.” (Funcionaria del Estado 7).

La necesidad de regular el acoso laboral de manera expresa se ha discutido en algunos espacios de sociedad civil, y se ha reflexionado sobre la posibilidad de realizar una reforma o trasladar el concepto del acoso laboral al Código Penal, al igual que ya se hace con el acoso sexual. Sin embargo, la Experta en Derechos Laborales 2 considera que sería preferible hacer una reforma en el ámbito laboral y administrativo; en tanto que el Código Penal ya contiene figuras que sancionan la vulneración a derechos laborales.

Otra experta sugiere que además de adaptar los procedimientos internos en el ámbito administrativo para dar respuesta a dicha problemática, se requieren reformas a instrumentos jurídicos vinculantes como el Código de Trabajo, el cual aún no se ha homologado con las normativas de igualdad y erradicación de la violencia de género. En la misma línea se expresó otro funcionario, quien considera que las regulaciones de derechos laborales de las mujeres que se encuentran en la LEIV deben ser incorporadas al Código de Trabajo.

De igual forma, la Funcionaria de Estado 11 considera que es necesario establecer en la legislación laboral sanciones por discriminación por motivos de sexo, tanto para empleadores como para empleados:

“Por ejemplo, las mujeres diputadas han introducido reformas para que en la Ley del Servicio Civil, la discriminación y violencia contra las mujeres sea una causal de despido. Otra es sobre la Ley de Ética Gubernamental, para regular el comportamiento de los funcionarios que ejercen violencia y discriminación contra las mujeres. Éstas están en discusión en la Comisión de la Mujer e Igualdad de Género”.

Otro experto en Derechos Laborales (6) considera que falta profundizar en los mecanismos de protección para las víctimas de acoso, tanto en prevención como en sanción. Añade que los derechos y la protección están reconocidos, pero se queda como una declaración de principios [...] ¿cómo se va garantizar esta protección en el lugar de trabajo, si carecemos de normativas especializadas a nivel de país?

Otras entrevistadas coinciden que debería reformarse tanto a Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo como su Reglamento, para incluir un trámite específico para los casos de acoso laboral y dar *más fuerza* a los procesos de inspección, ya que actualmente, si la empresa no permite la entrada a los inspectores de trabajo estos no pueden hacer nada para verificar la vulneración de derechos laborales *“porque la ley no les da la fuerza que necesitan”*.

Sugieren se promulgue una nueva ley que englobe a toda la comunidad de trabajo, tanto hombres y mujeres, porque el acoso laboral no solo afecta a mujeres, aunque son el grupo más vulnerado; que se revise el tratamiento que debería darse a las víctimas de acoso laboral, identificando cómo lo viven los hombres y las mujeres, para ajustar además las medidas de protección. En la misma línea, otro funcionario de Estado considera *que la legislación laboral debe ser modificada, pues ya no sirve para regular las relaciones laborales en el país ni la del sector público, o sea la Ley del Servicio Civil, ni el Código de Trabajo, ni mucho menos las Disposiciones Generales de Presupuesto”*.

Otros temas sugeridos a revisar es el monto de las multas establecidas en el Código de Trabajo para sancionar las conductas de violencia laboral, ya que están en colones y además son muy bajas. *La Dirección General de Inspecciones del Ministerio de Trabajo debe tener “más dentadura” para sancionar a las empresas que incurrir en conductas de*

violencia laboral contra las mujeres. Añade “[...] ante una empresa que gana miles de dólares en un mes, una multa de 500 colones (57 dólares) no es nada, entonces la gente prefiere pagar las multas y continuar violentando los derechos”. Los inspectores de trabajo “tienen mucho temor, algunas empresas tienen años de funcionar con esas costumbres y siguen actuando igual; entonces se agotan los procesos y ya no hay nada que se pueda hacer, el Ministerio no puede seguir más allá”

Recomiendan, además, reformar el artículo 29 de la Ley de Zonas Francas para crear un mecanismo de monitoreo de la correcta aplicación de dicho artículo, porque a la fecha, aunque las empresas sean denunciadas, estas siguen exportando con todos los beneficios de ley. *Habíamos pedido una comisión integrada por el Ministerio de Trabajo, empresarios, sindicatos y organizaciones de mujeres, para vigilar el cumplimiento del art.29 de esta ley, pero esto no pasó en la reforma, y creemos que sí es necesario”*.

Varias personas entrevistadas ven en la actual redacción del proyecto de Código Procesal de Trabajo una oportunidad inmediata para solventar los problemas de acoso laboral o acoso sexual, no obstante, se debe velar porque en este proyecto se incorporen las normativas de igualdad y erradicación de la violencia de género en el lugar de trabajo, para desarrollar mejor la parte sustantiva e incluir la parte procesal, que hace falta. *La mujer puede ser afectada en sus derechos de muchas maneras, entonces algunas áreas no reguladas podrían pasar a serlo por reformas al Código Laboral (sic), otras por leyes especializadas o incluirlas en el anteproyecto del Código Procesal Laboral; esto es complejo pues tendría que hacerse una revisión integral del sistema que actualmente se tiene [...]”* Experto en Derechos Laborales 6.

“Un punto bien importante es el Código Procesal de Trabajo, porque tiene un efecto

supletorio, lo más inmediato podría ser la aprobación del Código Procesal, ya que podría solventar muchas dificultades en el aspecto judicial y [...] dar la línea para hacer los protocolos más apegados a derecho.” Funcionaria del Estado 11.

4.3 Análisis de la efectividad de normativa que regula el acoso sexual contra las mujeres en el ámbito laboral

Se preguntó a las personas entrevistadas si consideraban que la normativa vigente protege de manera efectiva a las mujeres víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral, la mayoría coincidió que si bien el acoso sexual está regulado como delito en el artículo 165 del Código Penal, es necesario que se establezcan mecanismos de garantía para las víctimas. En este sentido, es necesario garantizar la estabilidad laboral de las mujeres que denuncian por acoso sexual a sus patronos y *“dictar medidas cautelares que ordenen al patrono no despedir a la mujer mientras dure el procedimiento”*.

Se señala que el acoso sexual está regulado en el Código Penal, pero esta normativa en el ámbito laboral no es eficaz; por tanto, continúa existiendo un vacío en el desarrollo de las políticas y en el desarrollo de mecanismos jurídicos e institucionales que ayuden a tutelar de mejor manera a las personas que están siendo víctimas de acoso sexual. Al respecto, un funcionario entrevistado opina:

“[...] A nivel normativo existen enormes vacíos, uno de ellos precisamente a nivel administrativo, no están claras las sanciones y las responsabilidades de las cuales puede ser objeto una persona transgresora [...]. La ley de Servicio Civil, para el caso de los servidores públicos, no tiene una figura

que califique el acoso laboral y el acoso sexual; hay que recurrir a la buena relación que debe de existir entre compañeros de trabajo para poder plantear una situación de este tipo; hasta ahora no se ha explorado mucho, una persona víctima no se ha ido por esa vía para intentar obtener este tipo de protección.”

“[...] He podido ver muchos Reglamentos Internos de Trabajo, reglamentos contra el acoso sexual, que se han hecho más por salvar apariencias, como una cuestión de responsabilidad empresarial, de responsabilidad social o de sensibilidad sobre el tema de género, pero no protegen realmente a las víctimas, ni les aseguran un trato digno, justo y sanciones efectivas a los acosadores”.

Se cree que los acosadores están encriptados en las estructuras de poder, quienes al final son quienes toman las decisiones sobre los Códigos, Reglamentos de Trabajo, entonces, se han cuidado muy bien de dejar laxas o más bien declarativas esas normativas sin procedimientos de investigación y pruebas que favorezcan a las víctimas, a la larga, esto desmotiva las denuncias y revictimiza a las víctimas de acoso”.

4.4 Propuesta de reforma normativa que regula el acoso sexual contra las mujeres en el ámbito laboral

En cuanto a las propuestas de reforma para prevenir y sancionar el acoso sexual contra las mujeres en el ámbito laboral, una funcionaria del Estado recomienda analizar si se requiere una reforma al Código de Trabajo para que la sanción de esta conducta quede explícita y vinculada a los procedimientos que ya establece dicho Código; o si se valora la creación de una legislación especial que regule los derechos de

las mujeres trabajadoras. Otro manifiesta que se está trabajando en una propuesta de ley para la función pública, en la que se introducen de forma específica, regulación del acoso sexual y laboral, incorporando mecanismos de tutela de derechos fundamentales, así como medidas cautelares de protección para las víctimas.

Reitera que *una posible ruta podría ser que dentro del proceso de reforma legal a la normativa que rige a servidores públicos, se introduzcan la figura, sanciones y mecanismos para poder tener una tutela efectiva para las víctimas [...] y para el ámbito privado, tendría que ser una reforma el Código de Trabajo*”.

Es necesario desarrollar protocolos de actuación para este tipo de acoso al interior de las instituciones públicas, que abarquen todas las fases de actuación, desde la prevención, atención de víctimas y el procedimiento sancionatorio, establecimiento de responsabilidades y medidas de protección a las víctimas. En esta misma línea, una experta en Derechos Laborales considera que el Ministerio de Trabajo debe modificar los formatos para reglamentos internos de trabajo, añadiendo un capítulo sobre acoso laboral y acoso sexual y que a la vez contenga criterios de interpretación y atención. Esto permitiría considerar casos cuando la empresa dice que no puede *despedir a alguien porque eso es un delito, no es competencia laboral, la víctima debe de ir a la institución que corresponde a poner la denuncia ¿le van a dar los permisos correspondientes, se los van a pagar o la empresa le va a dar alguna facilidad*

de transporte. Debe haber una reforma clara en relación a como se entenderá el acoso laboral y el acoso sexual en el mundo del trabajo, para que haya sanciones serias, de peso, que las respeten, en el marco de su aplicación”.

De la misma manera, otra funcionaria considera que la carga de la prueba debería corresponder al agresor: “El acosador debería de desvirtuar los hechos y la prueba debería de ser cargada hacia él y no a la mujer [...] eso motivaría la denuncia, ya que es necesario que se le dé valor probatorio a la declaración de la mujer violentada. “De hecho, en materia laboral, tenemos este problema, la mayoría de jueces no ve la desproporcionalidad o desnivel en que se encuentra el trabajador con el empleador. Igual la mujer, con el empleador, en este caso, más para probar un delito de esta naturaleza, y no se le da valor a la declaración del trabajador”.

Finalmente, considera que debería de aprobarse una Ley contra el abuso sexual y contra el abuso laboral en Mujeres. Asimismo, esta Ley Especial o su reglamento, debería desarrollar el procedimiento para detectar, investigar y sancionar estas conductas. Igualmente, debe regular la restitución de derechos de las víctimas, debiendo tener como eje principal la protección. Añade que la ministra de Trabajo debería tener *esa iniciativa de Ley Especial o también agregarle al Código de Trabajo un capítulo sobre el acoso y desarrollar ahí el procedimiento. Otra sugerencia es tener un reglamento de la aplicación de la Ley Integral Especial, en el ámbito específico de estos temas*”.

5. COSTOS SOCIAL Y ECONÓMICO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

El acoso laboral tiene graves consecuencias para la salud física y emocional de la persona que lo sufre, así como impacto en su desempeño laboral. La prevalencia del acoso laboral es tan frecuente que se estima que alcanza ya dimensiones epidémicas (OIT, 2000).

Una verdad ineludible es que cada acto de violencia que sufre una mujer, en su lugar de trabajo, tiene consecuencias en diversas dimensiones de su vida, entre ellas, la económica y social.

Como sostiene una representante del Estado, con los costos sociales del acoso sexual viene la inestabilidad laboral, con consecuencias psicoemocionales, ya que la mujer se ubica en una encrucijada entre los costos de no acceder al acoso sexual y ser despedida y de acceder será el inicio de una práctica sistemática de violencia a sus derechos sexuales, causando incertidumbre e incomodidad en su entorno de trabajo; incluso, con sus pares en el ámbito laboral, dando pie a conflictos internos que también afectan a la víctima, ya que usualmente la víctima queda aislada del resto de empleados y empleadas, causando mayor desolación y angustia. Todo este clima adverso repercute en la salud mental de las mujeres que son víctimas de agresiones laborales.

“La misma violencia que la mujer recibe, causa como costo social, un mayor índice de morbilidad en la mujer trabajadora. Se enferma más, el estrés y de ahí devienen otras enfermedades que ya no solo son nerviosas, sino que se pueden somatizar en otras formas en el cuerpo”. (Funcionaria del Estado 11).

La consecuencia social más extrema del acoso sexual en el ámbito laboral es el feminicidio. Si bien los registros nacionales de feminicidios no reportan el ámbito en que estos ocurrieron, el contexto laboral no está exento. Esta realidad se experimentó durante el año en curso, con el asesinato de una empleada de la alcaldía de Antigua Cuscatlán, quien fue asesinada tras sufrir acoso sexual en su lugar de trabajo (Laguán, 2017).

El acoso laboral implica un problema de salud, ya que se traduce en acciones que se dan sistemáticamente en el tiempo y tienen como objetivo que la empleada se desgaste psíquica y corporalmente para verse forzada a renunciar. Este tipo de comportamiento, al igual que la finalidad que lo inspira, conduce a que incluso pueda ser considerado como una psicopatía. Se identifica así con la violencia que se ejerce en el ámbito laboral, que implica invariablemente un deterioro integral de la persona. (Lamagrande, 2011).

Para profesionales del Derecho que trabajan en centros de atención a víctimas de violencia laboral, los costos sociales y emocionales de las víctimas están estrechamente relacionados con el factor económico.

“Una vez hablábamos con una persona que fue víctima de acoso laboral. Pasó casi un año y nosotros le preguntábamos cuánto había gastado. De manera somera, sin hacer un estudio económico, eran como cuatro mil dólares. Esas víctimas que nos comentaron tuvieron que vender su vehículo, porque llegaron al extremo de que les dejaron de pagar. En esa misma línea

de violencia laboral, ya no les pagaban. Es decir, el costo económico para la víctima es grande". (Experta en Derechos Laborales 2).

El golpe más fuerte para la mujer víctima es perder el empleo o llevar el mismo proceso, con desgaste económico y emocional, que suponer el atravesar las etapas en búsqueda de justicia.

"Toda esa lógica procesal económica, que le llaman los abogados, es un peso muy grande para las mujeres, que las desgasta económicamente o las desgasta emocionalmente, si no andan con alguien que las acompañe. Entonces también implica un gasto emocional". (Funcionaria del Estado 10).

Esta búsqueda de justicia que supone la lucha por demostrar el acoso laboral o sexual al sistema judicial, contiene enormes costos emocionales, ya que usualmente la víctima no tiene testigos que confirmen la ocurrencia del acoso. Además, muchos funcionarios y funcionarias no toman con la seriedad debida el abordaje e investigación de los casos, incitando a la víctima a que desista de denunciar. Esta situación, sin lugar a dudas, causa mucha frustración y desanimo a la víctima.

Expertos y expertas en Derechos Laborales son testigos de numerosos casos de violencia laboral, en donde la víctima expresa los costos emocionales de vivir este proceso.

"Es un gran impacto el que uno sufre. La primera vez que me despidieron injustificadamente, me hice hipertensa. A mí, me causó un gran impacto emocional. Fue algo que yo nunca pensé que pasaría". (Testimonio de víctima 6).

El impacto del acoso laboral trae consecuencias físicas, lo que se suele transformar en efectos psicosomáticos en la salud de la víctima. Muchas víctimas, al poco tiempo de sufrir el acoso, empiezan a padecer de dolores de estómago, náuseas, vómitos, diarreas, falta de apetito, insomnio, hasta padecimientos más

crónicos, como la hipertensión y la diabetes. Este desgaste corporal, con el tiempo se convierte en enfermedades crónicas que atentan contra la vida de la persona.

Este es un problema mundial creciente que en gran parte aún es ignorado y subestimado. Puede producir serias consecuencias negativas sobre la calidad de vida y la salud del individuo, principalmente en las áreas emocional, psicosomática y del comportamiento. En adición, toda la sociedad en su conjunto se convierte en víctima por el incremento de presión en los servicios de atención y de bienestar social. (OIT, 2013: 4)

Testimonios de mujeres víctimas de acoso laboral confirman los efectos que causan en la salud estos vejámenes en contra de su integridad y dignidad como personas.

"En la parte física, para mí fue duro. A mí me dio un pre-infarto. Tengo lo del Seguro Social, que también tuve que presentarlo como prueba, porque a mí me ingresaron de emergencia. Después que salí de una cuestión de la Fiscalía, ya no aguanté. Yo soy hipertensa, entonces el corazón se me inflamó, tuve ese problema" (Testimonio de víctima 1).

Este efecto negativo en la salud está presente en todas las víctimas de la violencia laboral, de la cual no escapan mujeres embarazadas, a quienes les afecta, tanto en su propia salud, como en la del futuro hijo o hija. Una situación de estrés, causada por maltratos laborales, puede tener graves consecuencias en una mujer en estado de gravidez, tales como un embarazo precoz, complicaciones durante la gestación, hasta incluso abortos espontáneos.

La Constitución de la República de El Salvador, en su Art. 42, establece que: "La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo". Ante esta situación, muchos victimarios intensifican su acoso laboral para empujar a la mujer hacia su renuncia.

“La trabajadora también estaba embarazada. Era una situación complicada, en cuanto no era despido porque estaba embarazada y se tenía que restituir al empleo, pero una línea era esa, desesperarla, y si al final no se quería ir, ellos la despedían. Cuando los empleadores tienen el conocimiento y consideran que hay más trabas en el despido injustificado como tal, que en el despido de una mujer embarazada, por los costos que implica; entonces llevan a cabo acciones para desesperarla”. (Experta en Derechos Laborales 2).

Este tipo de situaciones suceden con frecuencia en el ámbito laboral de El Salvador, a pesar de que esta discriminación está señalada en el Código Penal y conlleva su respectiva sanción. El Código Penal establece

en su Art. 246 que: “El que produjere una grave discriminación en el trabajo por razón del sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa, y no restableciere la situación de igualdad ante la ley, después de los requerimientos o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hubieren derivado, será sancionado con prisión de seis meses a dos años”.

Una investigación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013:16), identifica algunos efectos en la salud de las personas a consecuencia del acoso en el ámbito laboral.

Tabla 10. Efectos del acoso laboral en la salud.

Psicopatológicos	Psicosomáticos	Comportamentales
<ul style="list-style-type: none"> • Reacciones de ansiedad • Apatía • Reacciones de evasión • Problemas de concentración • Humor depresivo • Reacciones de miedo • Relatos retrospectivos • Hiperreactividad • Inseguridad • Insomnio • Pensamiento introvertido • Irritabilidad • Falta de iniciativa • Melancolía • Cambios de humor • Pesadillas recurrentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Hipertensión arterial • Ataques de asma • Palpitaciones cardíacas • Enfermedad coronaria • Dermatitis • Pérdida de cabello • Dolor de cabeza • Dolores articulares y musculares • Pérdida de balance • Migraña • Dolor estomacal • Úlceras estomacales • Taquicardia 	<ul style="list-style-type: none"> • Reacciones auto y hetero-agresivas • Trastornos alimenticios • Incremento en el consumo de drogas y alcohol • Incremento en el consumo de cigarrillo • Disfunción sexual • Aislamiento social

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2013).

Estos efectos hacen que las víctimas de acoso sexual y laboral acudan a centros de atención médica, ya sea públicos o privados. En términos financieros, ya sea que acuda al Instituto Salvadoreño del Seguro Social o al sistema nacional de salud, implica un costo económico para el Estado. Aunque no existan cifras claras, que enumeren los casos de pacientes que acuden por enfermedades causadas por violencia laboral, es indudable que el Estado está asumiendo un costo importante, en atención de pacientes por hipertensión o enfermedades renales, padecimientos asociados a este fenómeno.

Según el listado de Causas más frecuentes de Consulta Ambulatoria atendidas en la Red de Establecimientos de Salud del Ministerio de Salud (Minsal, 2016), citando la Lista Internacional de Enfermedades de la CIE-10, de enero a diciembre de 2016, en el rango de mujeres, la segunda causa de consulta fue la hipertensión esencial, por la que acudieron 552,426 mujeres. En el apartado de hombres, la hipertensión es la tercera causa, con un número de 167,371 consultas. Ciertamente, no se especifica que las causas de estas consultas sean consecuencias de la violencia laboral, pero sí muestra claramente que las mujeres doblan en número de consultas a los hombres, sabiendo que ellas son las principales víctimas de acoso laboral y sexual.

“Las personas que son sometidas a acoso, por un lado, si deciden terminar su relación laboral, significa un golpe económico a su economía familiar muy fuerte, pero si siguen así, se enferman, viene a ser un costo a la salud pública del país, que es al final el que se queda pagando las consecuencias de estas dinámicas en las maquilas. El Estado genera políticas favorables a las empresas para que venga inversión extranjera, sin impuestos de ningún tipo, sin ganancias

de ningún tipo, más que esos salarios de hambre a la gente, que luego a los 35, qué le queda al Estado, pues una población con insuficiencia renal, bronquitis crónica, gastritis, colitis, cáncer, enfermedades que las atiende el sistema público de salud. La gente cuando es acosada es menos productiva, en fin, hay un montón de afectaciones, ya que los costos económicos y sociales son altos y siempre lo llevan las mujeres, porque son, mayoritariamente, las que enfrentan estas situaciones y, mayoritariamente también, otras mujeres tienen que estar haciendo la contención y el cuidado, entonces esos costos los asumen las mujeres”. (Experta en Derechos Laborales 5).

Una funcionaria del Estado afirma que no se puede hacer un estimado económico de lo que le cuesta al Estado o al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la violencia laboral sobre las mujeres. Aunque sí podría tenerse un monto global de la inversión que se hace en la Unidad de Discriminación o en la Unidad de Género, este sería impreciso, ya que no vincula directamente lo que requiere atender a una mujer.

“El tiempo que se invierte en términos de horas laborales, es diverso. Hay casos que se sostienen en uno, dos, tres, seis o siete meses; un año, como en el caso de discriminación sindical, que a veces hay que llevar a otras instancias (tribunales) los casos y buscar todas las pruebas y los requerimientos para que puedan resolverse favorablemente, en el caso de despido de sindicalistas u otros despidos injustificados, etc. Quizás habría que focalizar aquellos que más impactan: la discriminación sexista y la violación de los derechos laborales a las mujeres”. (Funcionaria del Estado 7).

Para 2016, el área de Servicios Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Ministerio de Trabajo, 2016) tuvo un presupuesto de \$6,754,500, que incluye Asistencia Laboral, Vigilancia del Cumplimiento de Leyes Laborales, Previsión Social, Empleo y Empleabilidad y Regionalización. Según funcionaria de este Ministerio, el presupuesto que recibe esta cartera del Estado es de los más bajos, en la asignación de recursos anual. Sin embargo, esta misma funcionaria afirma que se tiene un apoyo importante del Banco Mundial para fortalecer el área de Gestión de Empleo, ampliación de inspectores e infraestructura, y vehículos para la movilización.

El impacto que la violencia laboral tiene sobre el dinamismo de la economía salvadoreña, también se mide en la productividad de las personas que viven bajo esta situación. Esto implica que tanto el sector privado, como el estatal, deben preocuparse por controlar el acoso laboral, puesto que esto se ve reflejado en sus ingresos anuales. Según experiencia de un funcionario del Estado, las mujeres poseen un mayor nivel de responsabilidad y compromiso hacia el trabajo, que los hombres. Esto lo evidenció con un grupo de mujeres, que se emplearon como motoristas de transporte pesado, como parte de un programa del Banco Interamericano de Desarrollo para Ciudad Mujer.

“Resulta que este empresario contrató una cantidad importante de mujeres y comenzó a darse cuenta, primero, que la carga llegaba más rápido. No es porque condujeran más rápido, es porque no se detenían en los burdeles que hay a lo largo del viaje centroamericano. Tenían

menos pérdidas y menos reclamaciones por malos tratos de la carga. La cuidaban con más responsabilidad. Respetaban los marchamos y los sellos que se les ponen a los contenedores como señal de que no se han abierto, entonces reducían el contrabando. Pero al final, todo eso le importaba a Hacienda. Lo que le interesaba al empresario era que el costo del diésel había disminuido enormemente, entonces estaba ahorrando más”. (Funcionaria del Estado 1).

5.1 Costos en la vida profesional

La oferta laboral en el país incrementa la preocupación y necesidad de conservar sus trabajos, es una variable que juega en contra de las mujeres que sufren algún tipo de violencia. Según el testimonio de ellas, la víctima se resigna a vivir bajo acoso laboral o sexual por tiempo indefinido, con la esperanza de que el victimario desista y así no perder su trabajo. Esta necesidad, a su vez, es la mejor arma del victimario. Muchas llevan la carga de esta situación por un largo período de tiempo, hasta que llega al límite de renunciar o a tomar la decisión de iniciar un proceso de denuncia de su situación, aun sabiendo del costo emocional y económico que esto implica.

“La usuaria nos llama o viene aquí y nos dice: “Mire, me está pasando esto”, lloran porque ya no aguantan, ya no toleran esa actitud negativa en el trabajo: los jefes les dicen a los demás empleados que no les hablen, tal vez no logran detectar que es acoso laboral; aparte, hay discriminación y todo lo que viene después de todas actitudes o actos que afectan psicológica y

económicamente a las mujeres. Entonces, ¿cómo detectamos nosotros? Porque les ha afectado, porque nos dicen que no se sienten bien, que no es justo; esa afectación, por eso es violencia. Si a ellas no les afectara...Por ejemplo, en el acoso sexual, si a una usuaria no le afectara que el jefe, cuando le toma el escrito que ha hecho, a una secretaria, le toma la mano, si a ella no le incomoda, no nos llama, no nos dice: se siente bien. Si le afecta, entonces sí. Si luego vienen otros actos reiterativos, eso sí es acoso para nosotros. Le afecta a la usuaria, no está contenta con ese trato, no se siente cómoda con él". (Experta en Derechos Laborales 2).

Según la experiencia de personas que trabajan en Derecho Laboral, usualmente, cuando una mujer busca la asesoría es porque se le ha desbordado la situación que vive. Lo primero que la víctima hace es tratar de abordar el tema internamente para ver cómo puede solucionarlo, o asume que la situación pasará rápido. Esto implica un alto grado de afectación, a nivel psicológico, ya que se acerca a buscar ayuda, cuando ha pasado bastante tiempo, viviendo ese entorno de violencia.

El aspecto del tiempo y la regularidad es muy importante, impacta en el grado de afectación que tiene la víctima, que es lo que ocasiona el acoso como tal, como figura genérica, que afecta la parte psicológica en el interior de la persona, desarmándola paulatinamente.

Esta afectación psicológica que vive la mujer acosada, también impacta en su proyección a futuro, en sus planes de vida y en su formación profesional. Muchas de ellas, dejan de ir a capacitaciones o diplomados que le pueden beneficiar, por evitar la presencia de sus agresores. Tal como dice el informe de ONU MUJERES (2017:5): "La violencia contra las mujeres puede limitar su potencial económico y social y tener una incidencia significativa en su salud física y mental, que puede conducir al absentismo, la pérdida de oportunidades de promoción y la pérdida de puestos de trabajo", agregando que, en la Unión Europea, el "55% de las mujeres ha experimentado acoso sexual en al menos una ocasión desde que cumplieron 15 años. De ellas, un 32% lo sufrió en el trabajo".

Este tipo de violencia vivida por las mujeres reporta costos económicos a nivel mundial, tal como lo reporta la ONU MUJERES (2017:5) "El costo para la economía mundial de las instituciones sociales discriminatorias y la violencia contra la mujer se estima en alrededor de 12 billones de dólares por año. Esa violencia tiene para las mujeres un costo elevado en términos de ingresos y de bienestar, ahoga las voces y la capacidad de acción de las trabajadoras y agrava las desigualdades de género. La violencia económica, que puede afectar negativamente a las opciones y los medios al alcance de las mujeres que hacen frente a la violencia, se contempla solamente en 79 de 173 economías. Solo hay disposiciones sobre el acoso sexual en el empleo en 114 economías. Sin embargo, es evidente la disparidad entre las leyes y disposiciones y su aplicación".

5.2 Sectores laborales de la mujer salvadoreña

Según un estudio presentado por ORMUSA en 2016, los sectores en los que se concentra el empleo de las mujeres son: comercio, hoteles y restaurantes; hogares con servicios domésticos y servicios comunales sociales y de salud, tal como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 11. Generación sectorial de empleo por sexo, hasta 2015

Ramas de actividad económica	Mujeres	Hombres
Comercio, Hoteles y Restaurantes	482,661	327,718
Industria manufacturera	208,672	221,305
Hogares con servicio doméstico	119,186	12,397
Servicios comunales sociales y salud	106,645	73,296

Fuente: ORMUSA, Mercado Laboral 2016.

Al hacer un análisis del contexto laboral de estos sectores, se puede deducir la constante exposición que las mujeres viven en su entorno laboral. Entiéndase en casos de servicio al cliente, en donde la mujer debe relacionarse cotidianamente con diversos tipos de personas. Esto implica mayor vulnerabilidad para sufrir violencia laboral, no necesariamente provocada por sus compañeros de trabajo, sino por particulares, bajo la complicidad de los patronos, quienes legitiman este tipo de violencia. Y como ya se ha expuesto anteriormente, esto puede llevar a una renuncia del trabajo y la consecuente falta de ingresos.

Tomando en cuenta la preponderancia de la mujer en ciertos rubros de la economía, se desprende otra variable que le afecta

en su patrimonio, que es la discriminación existente, al excluirla de actividades laborales masculinizadas, tales como la agricultura, ganadería, caza, pesca, entre otros trabajos.

La segregación en este tipo de labores implica para las mujeres una reducción de las posibilidades de empleo y de obtener ingresos.

“El Código de Trabajo necesita ser revisado para darle un enfoque de género. También la Ley del Servicio Civil y la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, que rigen a los empleados públicos; hay que revisarlas y proponer. Por ejemplo, las mujeres diputadas han introducido dos reformas: primero, a la Ley del Servicio Civil por la discriminación y violencia hacia las mujeres, que sea una causal de despido. Segundo, sobre la Ley de Ética Gubernamental, que regule el comportamiento de los funcionarios que ejercen violencia y discriminación hacia las mujeres. Éstas están en discusión en la Comisión de la Mujer e Igualdad de Género. Si por eso se contratan menos mujeres, deberían denunciarse. Podría igualmente, regularse una sanción contra estos empresarios por la discriminación, pues aún no se legisla”. (Funcionaria del Estado 4).

Esta funcionaria del Estado afirma que después de haber aprobado la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, hay que revisar las demás leyes, pues esta debería ser una ley macro: una ley “sombrija”, que garantice el derecho a la no discriminación, en todos los ámbitos de la vida de la mujer, entre ellos el laboral.

Esto demuestra que existe un marco legal para evitar la discriminación laboral contra las mujeres, pero que en la práctica, está lejos de erradicarse, traduciéndose en la reducción

de oportunidades laborales y de obtención de ingresos.

“En el sector privado hay una actitud mezquina en tanto no se quieren garantizar todos los derechos de los trabajadores. Ahí también hay discriminación hacia las mujeres: los hombres nunca se embarazarán, nunca darán a luz; entonces, en este caso, si por eso se contratan menos mujeres, debería denunciarse. Podría igualmente, regularse una sanción contra estos empresarios por la discriminación, pues aún no se legisla. Estamos en un sistema en el que cada quien, económicamente hablando, se rige solo, ya que no hay un control del Estado en cuanto a estos temas; no se vela porque los patronos cumplan las obligaciones; se dan el lujo de decirle a las mujeres que hay varias más haciendo fila por su puesto. Hay actitudes machistas y misóginas que discriminan la mano de obra de las mujeres, se busca colocar hombres para no cumplir esta obligación. De nuevo, debería denunciarse”. (Funcionaria del Estado 4).

Con el marco legal existente, es una obligación del Estado realizar inspecciones continuas, tanto en el sector privado, como en el sector público, con el objetivo de verificar las condiciones laborales de las mujeres y, principalmente, tener la voluntad política para hacerlo. Revisar las políticas de contratación de las empresas e instituciones y destinar fondos para hacer efectiva la legislación que protege a las mujeres contra la discriminación laboral es fundamental para el respeto de sus derechos laborales.

5.3 “Soy una víctima más de mi jefe”

A nivel local, los impactos de la violencia laboral sobre la salud física y mental de las mujeres se evidencian en los siguientes testimonios, que sirvieron de base para la realización de esta investigación y que demuestran la vulnerabilidad de la mujer en el entorno laboral,

dominado por los hombres, en donde incluso, congéneres avalan muchas acciones negativas de los victimarios.

Tal como se abordó en el apartado anterior, las medidas de contención que dictamina el Estado en resguardo de las víctimas son muy poco utilizadas, durante el período en estudio, solo se dictaminaron dos sentencias de aplicación exclusiva de medidas de seguridad.

Los siguientes testimonios revelan la fortaleza de las víctimas, que decidieron dar un paso y denunciar su situación, y luchar por el respeto de sus derechos:

Caso 1

“Soy una víctima más de mi jefe. Tengo como seis años de laborar con él. Desde que yo llegué, él empezó a acosarme sexualmente. Yo, como soy cristiana, siempre le decía el nombre de Dios, cada vez que él me insinuaba algo. Lo más fuerte fue que cuando él no conseguía lo que quería, comenzaba a gritarme. Me llamaba la atención por todo. Yo trabajaba en el Hospital [público]. A veces él me gritaba hasta en frente de los padres. Siento que esa era una forma en que él reaccionaba cuando no obtenía lo que quería. Yo le he puesto una demanda, porque dos meses atrás, me comenzó a cuestionar más fuerte.

Me decía que quedaba estrictamente prohibido que yo entrara a la oficina con zapatos ‘pachitos’; tenían que ser zapatos de tacón, de esos que el taconeado hace ruido, porque a él le excitaba el taconeado. Esa vez lo dejé pasar, al siguiente día, yo le dije que andaba tacones, pero que no siempre hacía ruido. Entonces él me dijo: “Ya veo que no haces caso, ¿Qué te dije?”. Así me fue cuestionando todos los días. A raíz de eso, yo le fui a poner la queja a la dirección, con el director y el subdirector.

Cuando yo llegué y expresé todo lo que él estaba haciendo, el director reaccionó y dijo:

‘¡Qué barbaridad! Tanto que se lo veníamos diciendo. Aquí hay que pedirle la renuncia’. Yo vi que se molestó de la nada, se levantó... Yo me quedé sorprendida porque pensé que quizá no era algo solamente momentáneo... Anteriormente, sí había tenido problemas con una compañera mía, pero creía que eran laborales nada más. Cuando hablé del acoso, ella también expresó que le sucedía lo mismo. Luego, a raíz de todas las investigaciones ha aparecido otra víctima de acoso sexual suya”.

Caso 2

“Yo empecé a sufrir violencia por parte del jefe. Acoso también. Yo siempre me doy a respetar por los hombres, no les permito que se sobrepasen ni nada; y él era un muchacho joven y yo una señora. Una vez le dije que estaba equivocado, que yo no era ‘asalta cunas’. Desde ahí, él empezó a cambiar un poco su actitud, empezó a discriminarme con hechos, hasta el punto que se hicieron más grandes los problemas y llegó a despedirme. Buscó una forma cómo despedirme. Hizo un convenio con el de Recursos Humanos, que también era hombre, y me despidieron”.

Caso 3

“Soy empleada pública. A un grupo de directores de tres zonas de ese departamento, que se habían unido, les había gustado mi trabajo y habían mandado dos cartas al director departamental: querían que me pusieran en la jefatura de administración. Es decir, ellos me querían en un mejor puesto. Pero había un ingeniero ahí que quería ese puesto. Él es la mano derecha del director departamental. Cuando se dieron cuenta de esa carta, y que yo me negué a hacer lo otro que me pidieron, ahí comenzó el calvario. Me acusaron de corrupción, me acusaron de malversación de fondos directos. Inventaron cuarenta mil cosas y no solo de boca: me pusieron las denuncias en transparencia; inmediatamente, al poner la denuncia, a mí me quitaron mi puesto de trabajo

y me movieron. Eran cuestiones de finanzas y no podía estar ahí. Fue de un día para otro. Solo me mandaron a llamar a Desarrollo Humano y me entregaron el ‘correograma’: que me movían de unidad por esa situación”.

Caso 4

“Yo llegué a la [Institución del Estado] hace tres años. Era un lugar adaptado a niños: las puertas, las ventanas, el lugar era muy bonito. Cuando empecé a trabajar, ahí se da un fenómeno: los hombres creen que pueden hacer y decir todo lo quieran de una mujer, entonces yo entraba y mis compañeras me decían que comenzaban a preguntar por mí, a hacer comentarios sobre mí. Yo no les daba importancia. De repente, se me acerca un defensor público que quería hacer amistad conmigo. La esposa trabajaba a unos cuantos metros de mi lugar, porque ella era trabajadora social. Mis compañeros me dijeron que tuviera cuidado porque él acostumbraba a hacer ciertas cosas. Yo no pasaba del saludo con él. De repente, empiezan a llegar a la puerta de mi trabajo como si llegaran a un zoológico a ver un animal nuevo, se quedaban hasta veinte minutos ahí; pasmados, viéndome, y yo trabajando con los niños. Mi jefe me decía que me pasara al otro lado del lugar porque ahí no había puertas, entonces no me observarían.

Yo me lo encontré en las escaleras en una ocasión y le dije lo mismo, que me dejara tranquila. Entendió y me dejó tranquila. A los meses, empezó otro [funcionario público], que es una persona que todo el mundo lo conoce en el juzgado, porque es muy característica su forma de vestir: se pone corbatas verdes, zapatos blancos, a veces el traje rojo. Yo no sabía que para esos días él era como novio (él es un hombre casado) de esta compañera psicóloga que era soltera. A parte de eso, es prestamista. Cuando el otro dejó de molestarme, él empezó a actuar de la misma manera que el primero.

Me perseguía, rondaba mi trabajo todos los días, me esperaba a la entrada. Pareciera que no le pagaban para otra cosa más que para vigilarme. Él me anduvo vigilando: a la hora que salía a almorzar, a la hora que salía a traer a mi hija, él siempre estaba ahí, esperándome en el mismo lugar; porque sabía que era el lugar donde podía estar más cerca, entonces siempre estaba ahí. La cuestión es que pasé un año con esa persecución.

Me dieron las medidas de protección y él siguió molestándome...A tal punto que un día me hizo una encerrona en el ascensor...El pensó que solo iba yo en el ascensor, porque solo me vio entrar a mí en el ascensor, pero ya estaba un compañero adentro y estaba el señor que maneja el ascensor. Yo andaba hasta gas pimienta en mi cartera...Eran tantos mis nervios que se me olvidó mi nombre...Me quedé sin hacer nada: él se puso frente a mí y se puso a reír. Cuando me vio demasiado nerviosa, quizá pensó que se había equivocado y se bajó. En el momento, le hablé a la Policía

si podían llegar porque yo tenía las medidas... Desgraciadamente, en nuestro país hasta que no matan a la mujer, la Policía no llega... Entonces me dijo la mujer policía: 'No, señora, no le podemos ayudar porque eso tenía que haber sido en el momento', ¿pero cómo le voy a hablar en el momento, si son cosas que suceden en segundos?, pero me dio más excusas....Así pasó, llegaron tres veces los de UNIMUJER de la delegación del centro a verificar si él estaba violando o no las medidas. Siempre yo les dije que sí. Se levantaba un acta y todo. Es bien difícil en el lugar de trabajo, yo lo entiendo, pero él podía evadirme...Me perseguía hasta en las escaleras, en todos lados".

A lo largo de esta investigación, se lograron identificar diversos costos que conlleva para una mujer la violencia laboral, estos no solamente están presentes en el ámbito social o económico, como lo plantea la Organización Internacional del Trabajo, sino también en el emocional.

Tabla 12. Resumen de costos económicos, sociales y emocionales de la violencia laboral

Costos Económicos	Costos Sociales y Emocionales
Disminución en la productividad laboral diaria de la mujer que sufre algún tipo de violencia en su trabajo.	Impacto en la salud general de la víctima ¹⁷
Renuncia o abandono del lugar de trabajo de la mujer víctima.	Baja autoestima laboral
Menor tasa de participación en el mercado laboral.	Reacciones de ansiedad
Reducción del ingreso familiar, en el hogar de la víctima.	Apatía
Menor productividad para la economía nacional, privada y pública.	Problemas de concentración
Gasto del Estado por la atención en salud, prestada a través de su red de hospitales y el ISSS.	Humor depresivo
Gasto en salud de la víctima, que no tiene fácil acceso a la atención médica o desconfía de las instituciones públicas y decide costear su propio tratamiento.	Reacciones de miedo
	Inseguridad
	Insomnio
	Irritabilidad
	Falta de iniciativa
	Melancolía
	Cambios de humor
	Pesadillas recurrentes
	Aumento de accidentes, que la pueden llevar a la discapacidad o la muerte.

Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas a las mujeres víctimas.

¹⁷ Con más detalle, en la tabla 9

6. CONCLUSIONES

Sobre el acoso laboral o mobbing

Según datos del Ministerio de Trabajo, la mayoría de víctimas de violencia laboral son mujeres y 8 de cada diez han estado embarazadas, al momento de interponer su denuncia. Esto también demuestra una falta de respeto a la dignidad humana de la mujer, que aún en estado de gravidez puede ser víctima de acoso laboral, con consecuencias negativas en la salud de ella y de su hijo o hija, tal como se expresa en el apartado de los costos de este tipo de violencia.

Al analizar las cifras, se percibe que poco a poco se va reduciendo el miedo a denunciar arbitrariedades y maltratos sufridos en el área del trabajo. Está claro que no solo las mujeres sufren la violencia laboral, pero las cifras más altas de casos del Ministerio de Trabajo y de la Procuraduría General de la República demuestran que éstas se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad debido a la reproducción de esquemas patriarcales, al sexismo y a la misoginia que se encuentran presentes en muchos ambientes laborales.

Es importante señalar, que el victimario continúa siendo en su mayoría del sexo masculino. Según las cifras reportadas durante el período en estudio por la Procuraduría General de la República, los hombres denunciados por acoso laboral superaron notablemente a las mujeres, lo cual reafirma el patrón de conducta en que el hombre abusa de su privilegio social, justifica su dominancia e incluso utiliza la fuerza sin ser cuestionado, para intimidar y maltratar a la mujer con quien trabaja, ya sea subalterna dentro de la organización de la empresa o compañera de trabajo.

Asimismo, se evidencia que el Ministerio de Trabajo es la institución estatal que más denuncias recibe. En un lapso de tres años, recibió 77 denuncias por acoso laboral, mientras que la Procuraduría General de la República y la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos no superan las 50 denuncias, entre ambas, durante el mismo período de tiempo. Esto es una muestra de que la población salvadoreña tiene claro que el Ministerio de Trabajo es la primera institución llamada a responder ante la vulneración de sus derechos laborales, lo cual implica que esta institución debe contar con el personal, el presupuesto y la voluntad de realizar profesionalmente las investigaciones y las inspecciones necesarias para cada denuncia que llegue a sus oficinas. De igual forma, dentro del registro de acoso laboral, existen casos que han sido antecedidos por acoso sexual, que han transitado a acoso laboral en represalia.

A partir de los hallazgos en el presente estudio, se destaca la necesidad de realizar investigaciones sobre la violencia laboral experimentada por otros grupos de la sociedad, como la población LGTBI, sindicalistas y la población que padece alguna forma de discapacidad.

Sobre la discriminación laboral

En términos de discriminación laboral, las cifras del Ministerio de Trabajo señalan que la mayoría de denunciados son hombres, sin especificar las causas de esta discriminación en el ámbito laboral. Sí es importante señalar que, de las denuncias interpuestas, el 83.8%, es decir, la mayoría proviene de personas que trabajan en empresas privadas.

Se concluye que es necesario investigar a profundidad el hecho de que la cifra de denuncias interpuestas por mujeres sea baja e indagar en los testimonios de funcionarios del Estado, quienes expresaron que, generalmente, la mujer denuncia su situación de discriminación o de violencia laboral hasta que está en momentos de desesperación extrema.

La discriminación laboral es un delito tipificado en el Código Penal. Sin embargo, de las 1,588 denuncias interpuestas durante el informe, solamente se presentaron 48 denuncias en el ámbito penal. Fiscalía y Juzgados de Paz presentan porcentajes bajos de casos de víctimas mujeres, por este delito. Para llegar a esta instancia, la víctima debe recibir la atención requerida por parte de los representantes del Estado que le dan seguimiento a la denuncia, la falta de empatía con la víctima y su revictimización ocasiona con frecuencia que la mujer se sienta desmotivada a continuar con el proceso.

Sobre el acoso sexual

Este es uno de los vejámenes más invisibilizados de la sociedad salvadoreña y que tiene su origen en la cultura patriarcal, que le brinda más poder al sexo masculino y este aprovecha esta condición para abusar contra las mujeres. En el ambiente laboral es muy frecuente que los casos de acoso sexual se registren entre jefaturas y subalternas, es decir cuando existe una cuota laboral de poder, que permite coartar a la víctima a interponer denuncia. El número de denuncias interpuestas ante las instituciones del Estado no muestra el verdadero rostro de este problema, las instituciones receptoras de denuncias o avisos no suelen registrar el ámbito en que se da el acoso sexual, impidiendo determinar el número total de víctimas de este vejamen en sus lugares de trabajo.

Por otro lado, no es fácil para la víctima denunciar el acoso sexual, el proceso personal que lleva una mujer para tomar valor e interponer una denuncia está cargado por temores a no ser tomada en serio por las instituciones y a sufrir revictimización. Esta es una situación que debería de funcionar de forma inversa, en donde el victimario debería ser quien se exponga al proceso de probar su inocencia y no como sucede actualmente, que la víctima es incluso juzgada, antes de demostrar que ha sido acosada sexualmente.

Sobre la normativa vigente contra la violencia laboral contra las mujeres

Tras analizar tanto la normativa vigente sobre violencia laboral contra las mujeres, así como la opinión de personas funcionarias y expertas en derecho laboral, se advierte, en primer lugar, la urgente necesidad de revisar la legislación para regular de forma específica la conducta de acoso laboral, cometida tanto en el ámbito público como privado, delimitando dicha conducta para tener claro cuando nos encontraremos ante un acoso laboral y cuando una conducta constituye otro delito o infracción administrativa.

Hasta el momento, la prevención y sanción del acoso laboral se realiza a través de la interpretación intersistemática de otra normativa vigente, tales como el Código de Trabajo que sanciona el maltrato de obra o de palabra en el ámbito de trabajo; o la Ley de Servicio Civil que sanciona las expresiones irrespetuosas. No obstante, la sanción de estas conductas no comprende a todas las manifestaciones del acoso laboral. Asimismo, se encuentran legisladas algunas directrices de prevención del acoso laboral en la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo; sin embargo, no se cuenta con claridad respecto a

los procedimientos que se deben realizar para atender al acoso laboral como riesgo laboral.

De igual forma, se debe hacer una revisión de la normativa laboral vigente, para garantizar que esta se encuentra en concordancia con las regulaciones establecidas en la legislación especializada de los derechos de las mujeres. Se recomienda específicamente que las regulaciones relativas a los derechos laborales de las mujeres que se encuentran en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia sean incorporadas al Código de Trabajo y demás normativa laboral, incluyendo la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo como su Reglamento.

Concretamente, se recomienda revisar la legislación que regula la Inspección de los Centros de Trabajo, realizada tanto por el Ministerio de Trabajo como por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, especialmente en cuanto a los mecanismos de sanción a las personas empleadoras que incumplan con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en el ámbito laboral. Actualmente, los montos de las multas son muy bajos, lo que no contribuye a que dicha sanción tenga un efecto disuasorio en las empresas infractoras. También se recomienda añadir mecanismos de exigencia de cumplimiento a las empresas, tales como establecer en la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública (LACAP) la obligación de que las empresas con las que contrate el Estado demuestren solvencia en cuanto al cumplimiento de la normativa laboral. Asimismo, se debe considerar crear normativa sobre inversión social responsable que fomente el cumplimiento de la normativa laboral y que estimule a dichas empresas a continuar con la garantía de ambientes laborales libres de violencia y acoso. De igual

forma, se recomienda revisar las potestades asignadas a las personas inspectoras de trabajo y de seguridad social, para que cuenten con más herramientas para poder realizar sus inspecciones con las condiciones necesarias para garantizar los derechos laborales de las mujeres.

Asimismo, se recomienda que al realizar el proceso de revisión y propuesta de reforma a la legislación laboral, se tome en consideración el análisis de otras situaciones que también se manifiestan en el ámbito laboral, tales como la violencia laboral y la discriminación que reciben las personas de otros sectores en situación de vulnerabilidad, a saber, personas con discapacidad, población LGTBI, sindicalistas, población indígena y personas en situación económica precaria o con bajo nivel de estudios.

También se puede aprovechar el hecho de que actualmente la Organización Internacional del Trabajo se encuentra desarrollando una campaña para influir a Gobiernos y empleadores para que apoyen la adopción de un Convenio y una Recomendación de la OIT exhaustivos sobre violencia y acoso contra mujeres y hombres en el mundo del trabajo, en tanto que hombres como mujeres pueden experimentar violencia y acoso en el mundo del trabajo, y que el estatus y las relaciones de poder desiguales en la sociedad y en el trabajo hacen que muchas veces la mujer resulte más expuesta a la violencia y el acoso (Organización Internacional del Trabajo, 2017)¹⁸. En definitiva, se hace necesario que la revisión de toda la legislación laboral se haga desde una perspectiva de derechos humanos y de género.

En relación con el actual proceso de redacción del proyecto de Código Procesal Laboral, también es necesario aprovechar la discusión

¹⁸ Para obtener más información sobre la campaña visitar http://www.ituc-csi.org/gender-based-violence?lang=es&debut_UNIONS=5&debut_documents_583=5#pagination_documents_583

para integrar en dicho Código la normativa especializada de protección de los derechos de las mujeres. Específicamente, se debe analizar la inclusión de procedimiento de sanción ante la vulneración de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, garantizando al mismo tiempo que dichos procedimientos sean expeditos y contemplen la extensión de medidas cautelares y de protección para las víctimas. Asimismo, debe revisarse la legalidad de las resoluciones emitidas por las Unidades del Ministerio del Trabajo, a fin de que estas sean consideradas como plena prueba en caso de que la denuncia llegue a sede judicial.

La misma sugerencia se hace al proceso de propuesta de ley para la función pública, debiendo aprovechar dicho proceso para analizar la integración de la protección de los derechos de la mujer en el ámbito laboral, especialmente, en cuanto a la regulación del acoso sexual como laboral, incorporando mecanismos de tutela de derechos fundamentales, así como medidas cautelares de protección para las víctimas.

También es necesario que se revise la integración de la normativa laboral [tanto en el ámbito administrativo como judicial] con la normativa penal que regula algunas de las manifestaciones de acoso laboral. Se podría incluso analizar la posibilidad de realizar una reforma o trasladar el concepto del acoso laboral al Código Penal, al igual que ya se hace con el acoso sexual. En relación con la regulación del acoso sexual, si bien la conducta definida y sancionada en el artículo 165 del Código Penal, es necesario que se legislen medidas cautelares específicas para proteger a las mujeres que denuncian acoso sexual en el ámbito laboral, por ejemplo, medidas que protejan a las víctimas de actos de represalias o despido mientras dure el procedimiento.

Otro reto que se encuentra a la hora de

garantizar los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia en el ámbito laboral, es que algunas personas funcionarias aún muestran resistencia o desconocimiento de los mandatos de la normativa especializada de protección de los derechos de las mujeres. Esto evidencia la necesidad de continuar con los procesos de capacitación y sensibilización en el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en el ámbito laboral.

Asimismo, es necesario desarrollar procesos de capacitación con todas las partes que se ven involucradas en los procesos judiciales. En este sentido, es necesario capacitar a los Procuradores en el área laboral sobre los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia, para que incluyan análisis género sensitivos en los hechos demandados ante la instancia judicial. En este sentido, las relaciones de los hechos objeto de las demandas laborales deben ir más allá de reclamar vulneraciones a los derechos laborales desde una perspectiva neutral, debiendo considerarse las situaciones de vulneración a los derechos laborales por el hecho de ser mujer. La misma sugerencia se dirige hacia los juzgadores, quienes también deben ser capacitados en la legislación especializada de los derechos de las mujeres, así como en la integración de esta normativa en sus actuaciones y resoluciones judiciales.

De igual forma, se debe capacitar a los operadores del sistema de justicia, para que no revictimicen a las mujeres víctimas de acoso laboral y sexual. El funcionariado que no está sensibilizado con los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia podría incurrir en la aplicación de estereotipos sexistas y misóginos en el ejercicio de su función. Especialmente, es necesario hacer hincapié en los procesos de formación y sensibilización para no actuar con prejuicios o culpabilizar a las mujeres que han sido víctimas de este tipo de violencia.

Finalmente, se recomienda que se desarrollen y/o sistematicen protocolos de actuación de las instituciones públicas ante conductas de violencia laboral contra las mujeres en los ámbitos laborales. Dichos protocolos deben abarcar todas las fases de actuación, desde la prevención, atención de víctimas y el procedimiento sancionatorio, establecimiento de responsabilidades y medidas de protección a las víctimas.

Sobre el costo social y económico de la violencia laboral

Se determina que los costos que tiene pagar la víctima son muy elevados y que rebasan el ámbito financiero y laboral, ya que le implica un efecto directo psicoemocional. Los ataques continuos y sistemáticos del acosador sobre la víctima no tienen sólo repercusión en su salud psíquica, sino que acaban repercutiendo también en su salud física, al punto de poner en riesgo su vida. Muchas víctimas, al poco tiempo de sufrir el acoso, empiezan a padecer de dolores de estómago, náuseas, vómitos, diarreas, falta de apetito, insomnio, hasta padecimientos más crónicos, como la hipertensión y la diabetes. Esta situación empeora, cuando la víctima es una mujer embarazada.

Estos efectos en la salud implican un costo económico para la víctima a corto, mediano o largo plazo, en caso de buscar atención médica en el sector privado, y para el Estado, ya que las instituciones de salud deben atender a estas pacientes víctimas de acoso laboral.

Según un informe del Ministerio de Salud (MINSAL, 2016) de enero a septiembre de 2016, la segunda causa de consulta en mujeres fue la hipertensión¹⁹ esencial, por la que acudieron 416,227 pacientes. Es indudable que el Estado está asumiendo un costo importante, en atención de pacientes por hipertensión, que es uno de los padecimientos asociados a este fenómeno.

Por otro lado, los costos sociales se materializan en la estigmatización de la mujer en su ambiente laboral, ya sea por ser víctima de acoso laboral, discriminación laboral o acoso sexual. Usualmente la víctima queda aislada sin redes de apoyo dentro de la institución, ante el temor de sus pares de sufrir la misma situación de vulnerabilidad. A nivel personal, las víctimas se sienten desvalorizadas, con baja autoestima profesional, lo que impide que se sientan con la seguridad necesaria de buscar otro trabajo e interponer denuncia.

19 La hipertensión es el término empleado para describir la presión arterial alta. La hipertensión esencial quiere decir que no se conoce la causa de la presión arterial alta. Recuperado de <https://www.clinicadam.com/salud/5/000153.html>

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arroyo, R. (2004). Violencia estructural de género: una categoría necesaria de análisis para los derechos humanos. *Revista Pensamiento Jurídico Feminista. Reconstruir el derecho, repensar el mundo*, 69-85.
- Chapell, D., & Di Martino, V. (2006). *Violence at Work*. Ginebra: OIT.
- Chicas, F. (2013). *Guía para la Prevención, Atención y Erradicación del Acoso Laboral en el Sector Público*. San Salvador: Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado.
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de Naciones, N. U. (1992). *Recomendación General No. 19*, adoptada en el 11º Período de Sesiones.
- Cortez A., A. E. (2016). *Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. Criterios de interpretación para su aplicación*. San Salvador: Red Feminista Frente a la Violencia contra las Mujeres.
- Fernández, F. (2002). El análisis de contenido como ayuda metodológica para la investigación. *Revista de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica, Vol. II, N° 96; Pg. 35-54*. Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU). (2013). *Política Nacional para el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia*. San Salvador. El Salvador.
- Khalef, A. (2003). ¿Es la violencia en el trabajo una fatalidad? Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf
- Laguán, J (7 de marzo 2017) Esto resolvió el Juzgado de Paz sobre hombre que degolló a mujer. La Prensa Gráfica. El Salvador. Recuperado de: <http://www.laprensagrafica.com/2017/03/07/esto-resolvio-el-juzgado-de-paz-sobre-hombre-que-degollo-a-mujer>
- Leis, M.A., & Palma, A.A. (2007). *Consecuencias del Maltrato Laboral*. Sindicatos Empleados de Comercio-Secretaria de la Mujer y Protección a la Niñez.
- López, V., Hurtado García, N., & Siero Pereira, C. (2014). *Agenda de los Derechos Laborales de Mujeres Trabajadoras de la Industria Maquiladora en Centroamérica Gutiérrez*. Managua, Nicaragua: Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de la Maquila.
- Ministerio de Justicia y Seguridad Pública y Dirección General de Estadísticas y Censos, 2017. *Informe sobre Hechos de Violencia contra las Mujeres*. El Salvador. 2015. Recuperado de: <http://aplicaciones.digestyc.gob.sv/observatorio.genero/files/Informe%20sobre%20Hechos%20de%20Violencia%20contra%20las%20Mujeres,%20El%20Salvador%202015.pdf>

- Ministerio de Salud (MINSAL) 2016. *Causas más frecuentes de Consulta Ambulatoria atendidas en la Red de Establecimientos de Salud del MINSAL según Lista Internacional de Enfermedades de la CIE-10*. El Salvador, 2016. Recuperado de: api.gobiernoabierto.gob.sv/documents/123478/download
- Monroy, E. (2009). *Equidad de Género en el Mercado Laboral de Nicaragua*. Banco Interamericano de Desarrollo-Banco Mundial.
- Morales, O. (2003). Fundamentos de la Investigación Documental y la Monografía. En Manual para la elaboración y presentación de la monografía, (Norelkys Espinoza y Ángel Rincón, Editores). Mérida, Venezuela: Grupo Multidisciplinario de Investigación en Odontología, Facultad de Odontología, Universidad de Los Andes. Recuperado de: http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/16490/1/fundamentos_investigacion.pdf
- Moreno Carrasco, F., & Rueda García, L. (2004a). *Código Penal de El Salvador Comentado* (Vol. Tomo 1). San Salvador: Consejo Nacional de la Judicatura.
- Moreno Carrasco, F., & Rueda García, L. (2004b). *Código Penal de El Salvador Comentado* (Vol. Tomo 2). San Salvador: Consejo Nacional de la Judicatura.
- Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz. (2013). *Mujer y Mercado Laboral*. San Salvador: Autor.
- Organización Internacional del Trabajo (s/f) *El acoso en el lugar del trabajo*. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios. Medidas para combatirla*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). *ABC de los Derechos de las Trabajadoras y la Igualdad de Género*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (2013) *El acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población en general*. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_210223.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (20 de junio de 2017). *Kit de Campaña Alto a la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo – Apoyar un Convenio y una Recomendación*. Obtenido de <https://www.ituc-csi.org/kit-de-campana-alto-a-la-violencia>
- Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. (2011). *Informe especial sobre acoso sexual y laboral, respuesta de las instituciones ante la violencia hacia las Mujeres*. San Salvador, El Salvador: Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos.
- Real Academia Española. (2017). *Diccionario de la Lengua Española - Edición del Tricentenario*. Recuperado el 19 de marzo de 2017, de <http://dle.rae.es>

Sampieri, R., Fernández, C., y Lucio, P. (2006). Metodología de la investigación. 4ta. edición. México: McGraw-Hill Interamericana.

Sentencia 104-2016 (Cámara Segunda de lo Penal de la Primera Sección del Centro 30 de Mayo de 2016).

Sentencia 175-2015 (Cámara Segunda de lo Penal de la Primera Sección del Centro 29 de Julio de 2015).

Sentencia 231-2015 (Cámara Segunda de lo Penal de la Primera Sección del Centro 02 de Septiembre de 2015).

Sentencia 311-CAS-2005 (Sala de lo Penal de la Corte Suprema de Justicia 10 de Febrero de 2006).

Sentencia 432-CAS-2007 (Sala de lo Penal de la Corte Suprema de Justicia 11 de junio de 2007).

Sentencia 78-2016 (Cámara Segunda de lo Penal de la Primera Sección del Centro 12 de Mayo de 2016).

Universidad de Valencia (s/f) Género, formación y trabajo. Recuperado de: <http://www.uv.es/igualtat/recursos/actuacio/Informe%20OIT%20acoso%20sexual.pdf>



ORMUSA

32 años forjando un futuro DIGNO
y de IGUALDAD para las MUJERES



www.ormusa.org--- Correo: ormusa@ormusa.org

www.facebook.com/ormusa.organizacion

ORMUSA ONG

@ORMUSA_ONG

ormusa.org

www.observatoriodeviolencia.ormusa.org

www.observatoriolaboral.ormusa.org

www.observatoriodederechossexualesyderechosreproductivos.org

www.observatoriodeseguridadciudadanadelasmujeres.org

www.observatoriodelosderechosdelaninezylaadolescencia.org

www.observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org