

# Mujer y Mercado Laboral 2013

## Violencia Laboral: realidad y silencio



ORMUSA

Con el apoyo de:



OXFAM



Canadian  
International  
Development  
Agency

Canada



**fcam**  
Fondo Centroamericano  
de Mujeres





**ASOCIACION ORGANIZACIÓN DE MUJERES SALVADOREÑAS POR LA PAZ  
ORMUSA**

## **Mujer y Mercado Laboral 2013**

- **Violencia laboral: realidad y silencio**

Esta publicación ha sido elaborada con la asistencia financiera de Oxfam Canadá, ACDI y FCAM, pero su contenido es de exclusiva responsabilidad de las y los autores y ORMUSA. En tal sentido, en ningún caso reflejan el punto de vista de los cooperantes.

Mujer y Mercado Laboral, 2013

Copyright © ORMUSA

**Jeannette Urquilla**

Directora Ejecutiva de ORMUSA

**Silvia Urquilla**

Coordinadora, Programa de Derechos económicos y Laborales y acceso a la justicia.

**Silvia Rubio**

Investigación

**Vilma Vaquerano**

**Jorge Vargas Méndez**

Edición

Diseño de portada

**Marcos Molina**

**Diagramación e Impresión**

Impresos Continental S.A. de C.V.

El Salvador, Centro América.

Se agradece la colaboración a representantes  
de PGR, FGR, PDDH y Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

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

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	<b>5</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>7</b>
<b>I. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>9</b>
I.1. Conductas que constituyen violencia en el trabajo .....	10
I.1.1. Violencia física .....	10
I.1.2. Violencia verbal .....	11
I.1.3. Acoso sexual .....	11
I.1.4. Acoso laboral .....	11
I.1.5. Comportamientos delictivos .....	12
I.2. Ocupaciones y situaciones de riesgo.....	12
I.2.1. Ocupaciones expuestas a la violencia externa .....	12
I.2.2. Personas trabajadoras expuestas a la violencia interna .....	13
I.3. Organización del trabajo y violencia laboral.....	13
I.3.1. La violencia laboral y el género.....	14
<b>II. MARCO INSTITUCIONAL QUE ABORDA LA VIOLENCIA LABORAL</b> .....	<b>15</b>
II.1. Instrumentos internacionales que abordan la violencia laboral .....	15
II.1.1. Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla....	15
II.1.2. Convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).....	17
II.1.3. Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, 1958 (núm. 111) .....	18
II.1.4. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1979 .....	18
II.1.5. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 1993.....	20
II.1.6. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer, “Convención de Belem do Pará” .....	20
II.1.7. Declaración y Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing, 1995 .....	20
II.2. Instrumentos legales nacionales que abordan la violencia laboral .....	21
II.2.1. Código de Trabajo.....	22
II.2.2. Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.....	26
II.2.3. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres .....	28
II.2.4. Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres ...	29
II.3. Institucionalidad alrededor de la temática de la violencia laboral .....	29
II.3.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) .....	31
II.3.2. Procuraduría General de la República (PGR) .....	31
II.3.3. Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU).....	32

II.3.4. Fiscalía General de la República (FGR).....	33
II.3.5. Instituto de Medicina Legal (IML).....	34
II.3.6. Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH) .....	34
II.3.7. Personas Juzgadoras en materia laboral .....	35
II.4. Instrumentos de abordaje de la violencia laboral.....	37
II.4.1. Secretaría de Asuntos Estratégicos (2013), Guía No. 3. Prevención, atención y erradicación del acoso laboral en el Sector Público y, Guía No. 4. Prevención, atención y erradicación del acoso sexual en el Sector Público.....	37
II.4.2. Legislación específica contra la violencia laboral: Ciudad de Buenos Aires .....	38
II.4.3. Incorporación de medidas para evitar la violencia laboral en convenios colectivos: Federación Sindical Alemana.....	38
III. LA VIOLENCIA LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SALVADOR .....	39
III.1. El acoso laboral contra las mujeres .....	39
III.2. Acoso sexual y violación .....	41
III.3. Violencia física: incumplimiento de normativa de seguridad e higiene ocupacional .....	44
III.4. La discriminación laboral en razón del sexo .....	51
III.5. Comportamientos delictivos en contra del cumplimiento de la legislación laboral.....	58
IV. PROPUESTA DE HOJA DE RUTA PARA ABORDAR LA VIOLENCIA LABORAL EN EL SALVADOR .....	63
CONCLUSIONES.....	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	67



## PRESENTACIÓN

Visibilizar la situación laboral de las mujeres en particular y de la población trabajadora en general, es una de las finalidades que persiguen los estudios que ORMUSA realiza año con año desde 2006 y que se publican con el título genérico *Mujer y mercado laboral*, cuyas diferentes ediciones han abordado temáticas como indicadores sobre el mercado laboral, perfil situacional de las mujeres trabajadoras, las desigualdades de género en la economía salvadoreña, entre otras.

De ahí que, considerando la urgencia de adoptar medidas tendientes a su erradicación, en esta oportunidad se aborda una problemática que, en tanto una práctica social y cultural tolerada, en muchos centros de trabajo alcanza una magnitud preocupante que contrasta con su condición de invisible y silenciosa: la violencia laboral contra las mujeres. Invisible, porque a pesar de la frecuencia con que se da no llega a ser consignada en las estadísticas gubernamentales y no gubernamentales; y silenciosa, porque debido a múltiples factores de orden cultural e institucional, frente a la falta de una cumplida justicia el silencio hace que las víctimas a menudo sean revictimizadas.

Ciertamente en los últimos veinte años el país ha avanzado significativamente en cuanto a la aprobación de instrumentos legales o la realización de reformas a las normativas existentes, y que en su conjunto buscan garantizar los derechos humanos y específicos de la población femenina, incluidos algunos que se vinculan directamente al ámbito

laboral. Tres normativas ilustran lo anterior: Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujer y Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

Pero pese a ello y al papel asumido al respecto por el Estado a partir de 2009 a través de instituciones como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), la violencia laboral contra las mujeres trabajadoras continúa siendo una práctica cotidiana en muchos centros de trabajo a tal punto de sugerir que el empresariado aún no está sensibilizado sobre la aludida problemática o bien que ha trivializado el hecho de que la violencia contra las trabajadoras, en cualquiera de sus formas, pone en entredicho la calidad y competitividad de una empresa en la medida que ésta se vuelve un escenario donde se irrespeta la dignidad humana y se evidencia un funcionamiento al margen del marco legal vigente, incluyendo, las normas relativas a las condiciones mínimas de seguridad que deben cumplirse en todo centro de trabajo.

Un reporte de la Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres (CEDM) y la Mesa Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de Maquila (MSTM) sobre incumplimientos a los derechos laborales de trabajadoras en diferentes empresas e incluso dependencias estatales en 2013, revela que del total de denuncias recibidas por lo menos el 41% correspondió a casos de violencia laboral (<http://observatoriolaboral.ormusa.org/>). El

asunto se vuelve mucho más preocupante debido a que el registro comprende únicamente las denuncias hechas en las oficinas de las instituciones que integran la CEDM y la MSTM, pero además al hecho de que la mayoría de casos que ocurren diariamente ni siquiera llegan a ser denunciados, algo en lo que perfectamente coinciden diversas investigaciones realizadas con los hallazgos de Mujer y mercado laboral 2013.

En tal sentido, con esta investigación ORMUSA

espera aportar a las empresas, Estado y a las diferentes instituciones competentes en materia laboral, así como a aquellas que son responsables de la aplicación de justicia, los insumos necesarios que hagan posible moldear una institucionalidad garante del cumplimiento de los derechos humanos y de los derechos laborales de las trabajadoras salvadoreñas, sobre la base de que la violencia laboral tiene serias repercusiones en la salud y la vida de las mujeres y, en consecuencia, de la población en general.



## INTRODUCCION

La Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA) presenta año con año su informe intitulado Mujer y mercado laboral, con el fin de contribuir al ejercicio del derecho al trabajo de las mujeres en condiciones de respeto a los derechos humanos en general, reconociendo que en economías monetizadas el acceso al ingreso se convierte en una condicionante para acceder a la obtención de bienes y servicios necesarios para la vida, como la alimentación, vestuario, pago de servicios básicos, entre otros, y que, por tanto, la participación laboral influye significativamente en la calidad de vida de las mujeres.

En tal sentido, el presente informe correspondiente a 2013 está centrado en el fenómeno de la violencia laboral que afecta a la población trabajadora en general y particularmente a las mujeres, ya que tiene consecuencias negativas en su salud al generar situaciones de estrés y angustia, lo que además reduce la productividad nacional y, adicionalmente, el desarrollo social. También debe señalarse que la violencia en el ámbito del trabajo es un obstáculo para la construcción y el fortalecimiento del proceso democrático salvadoreño y para la construcción de una cultura de paz, ya que las conductas violentas son utilizadas para limitar el derecho de asociación de las personas trabajadoras, aspecto esencial y constitutivo de cualquier democracia.

El examen del fenómeno de la violencia laboral debe hacerse con enfoque de género, ya que la experiencia internacional demuestra que mujeres y hombres se exponen a diferentes tipos de violencia. Mientras los hombres están más expuestos a la violencia física, sobre

todo por incumplimiento de la legislación en materia de seguridad e higiene ocupacional, las mujeres están más expuestas al acoso laboral y sexual, así como a la discriminación por razones de género, que son los tipos de violencia tradicionalmente obviados e invisibilizados en la normativa laboral. Mientras existe amplia normativa en el área de salud e higiene ocupacional y está clara la obligación de llevar registros de accidentes de trabajo, la construcción de marcos normativos y la generación de estadísticas sobre la violencia que afecta a las mujeres y que es menos tangible, es reciente y enfrenta dificultades.

De hecho, mucha de la normativa laboral existente está influenciada por la división sexual del trabajo, y la misma legislación ha sido articulada en torno a la figura del hombre como responsable de la manutención de un hogar tradicional, por lo que deja en situación de desventaja a las mujeres o presenta vacíos frente a situaciones particulares que afectan a ellas.

Por tanto, el estudio del mercado de trabajo en general y de la violencia que se genera en el mismo, no puede hacerse sin considerar el concepto de división sexual del trabajo, que por un lado asigna a las mujeres la realización de actividades reproductivas, es decir, aquellas que garantizan la reproducción de la vida, como tareas del hogar no remuneradas y el cuidado de niñas, niños y personas mayores, mientras que por el otro, asigna a los hombres la ejecución de actividades productivas, o sea, aquellas que corresponden al mercado y que son remuneradas. Esta división, se convierte en un obstáculo para que las mujeres ingresen o permanezcan en el mercado laboral, lo que

se evidencia en la existencia de fenómenos como una mayor concentración de mujeres en la Población Económicamente Inactiva (PEI), la segregación ocupacional y en las brechas salariales.

En efecto, hay una concentración de las mujeres en la PEI, dedicadas fundamentalmente a la realización de actividades domésticas no remuneradas. Y en el caso de las mujeres que participan en el mercado de trabajo, muchas 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 o están concentradas en el sector informal. Y así, ligada a estos fenómenos aparece la violencia laboral como un aditivo que, de forma poco visible, empeora las condiciones laborales que enfrentan las mujeres.

Para la elaboración de este estudio se realizaron las siguientes actividades: revisión bibliográfica, recolección de estadísticas, entrevistas a funcionarias y funcionarios, y grupos focales con población trabajadora.

El documento está constituido por cuatro capítulos. En el primer capítulo se plantea el marco teórico, explicitando lo que en el contexto internacional se considera violencia laboral, definiendo los tipos y los factores de riesgo.

En el segundo capítulo se expone en forma resumida la normativa nacional e internacional que aborda la problemática de la violencia laboral desde la perspectiva de la organización del trabajo y la perspectiva de igualdad entre los géneros. Asimismo, se describen los roles que competen a las instituciones nacionales en su erradicación.

El tercer capítulo examina la realidad de la violencia laboral en El Salvador y de forma particular la que enfrentan las mujeres, a través de la revisión bibliográfica, la recolección de información estadística y de información cualitativa (mediante entrevistas con el funcionariado pertinente y grupos focales).

En el capítulo IV se propone una hoja de ruta para el abordaje de la problemática desde la institucionalidad del Estado. Finalmente, se cierra con un apartado de reflexiones realizando una serie de recomendaciones para mejorar el accionar de la política pública en esta temática.

## I. MARCO TEÓRICO

La violencia es definida por la Organización Mundial de la Salud como el “uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”. Este concepto incluye la violencia interpersonal, el suicidio y los conflictos armados. Además, toma en cuenta los actos físicos, las amenazas y la intimidación. También incluye diferentes tipos de consecuencia como la muerte, lesiones, daños psicológicos, privaciones, entre otros (OMS, 2002).

El mundo del trabajo no está exento del fenómeno de la violencia y muchas trabajadoras y trabajadores alrededor del mundo y en diferentes sectores económicos se han debido exponer a la misma. La OIT, en el repertorio de recomendaciones prácticas “Violencia en el lugar de trabajo en el sector servicios y medidas para combatir este fenómeno”, define como violencia en el trabajo a cualquier “acción, incidente o comportamiento que se aparta de la conducta razonable en la cual la persona es asaltada, amenazada, dañada, herida en el curso de o como resultado directo de su trabajo” (OIT, 2003).

También se ha definido como: Las acciones que durante un tiempo prolongado afectan la dignidad de la persona trabajadora, su derecho a no ser discriminada, el respeto de su honra y su integridad física, psíquica y moral. En casos extremos, desencadena en daños psicológicos graves, pérdida del empleo y hasta suicidios

(LEIS, María y PALMA, Alicia, 2007). O bien se define como toda acción que manifieste abuso de poder, ejercida en el ámbito laboral por parte de la persona empleadora, por personal jerárquico o terceras vinculadas directa o indirectamente a ella, sobre las personas trabajadoras y que atente contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica y social, mediante amenazas, intimidación, inequidad salarial, acoso, maltrato físico y/o psicológico social y ofensa ejercida sobre la persona trabajadora (RAIJER, 2001, citada en LEIS et al, 2007).

Es posible distinguir entre violencia externa e interna:

- Violencia interna: involucra a trabajadoras y trabajadores y a quienes tienen tareas de supervisión o gerencia.
- Violencia externa: aquella que surge entre personas trabajadoras y quienes tienen tareas de supervisión o gerencia o bien la propiedad de la unidad productiva, así como a cualquier otra persona presente en el lugar de trabajo (OIT, 2003).

La violencia laboral es aquella que resulta de forma directa del trabajo, es decir, en la que hay un vínculo entre trabajo y la acción, el incidente o el comportamiento que ocurre dentro de un período razonable después del mismo. El lugar de trabajo se entiende como todo sitio en el que las personas que laboran necesitan estar o dirigirse por razones de sus labores y se encuentra bajo control de la persona empleadora de forma directa o

indirecta. Así, se toma en cuenta la realidad de algunas profesiones como periodistas o de quienes conducen taxis cuyo lugar de trabajo es más amplio que un local. Bajo este concepto quedan fuera acciones delictivas como violencia contra la propiedad, el fraude, el robo, la malversación.

Es imposible conceptualizar la violencia laboral y no introducir el concepto del ejercicio del poder en espacios de organización del trabajo, a través de diferentes mediaciones o instrumentos. Primero, debe reconocerse que las relaciones laborales se dan entre desiguales, siendo los actores principales la parte patronal, como persona natural o como empresa, y la persona trabajadora, encontrándose la segunda en una mayor situación de vulnerabilidad. Las relaciones de poder entre dueños del capital y trabajadoras y trabajadores, definen por un lado el uso de los recursos y la apropiación de la producción y, por otro lado, la determinación de las condiciones de trabajo (tiempo de trabajo, salarios, prestaciones). Esto implica que con el fin de asegurar mayores niveles de productividad se hace necesaria la dominación del factor trabajo y la aplicación de formas de organización orientadas a lograr los mayores niveles de disciplina a través de normas, y el establecimiento de niveles jerárquicos mediante la interiorización de dicha disciplina.

A las relaciones de poder en el ámbito de capital-trabajo, debe sumársele las relaciones de poder entre mujeres y hombres establecidas en un contexto patriarcal, con un mayor poder asignado a los hombres en detrimento de las mujeres.

Una expresión del patriarcado, como se ha mencionado en la introducción, es la concentración de las mujeres en actividades reproductivas y la discriminación que enfrentan

en el mundo laboral, que tiene como origen la concepción de que están en un espacio “que no les corresponde, que no es el suyo” y que al ingresar al mismo deben por tanto pagar un precio. Este hecho hace que las mujeres estén más expuestas a determinados tipos de violencia en el mundo laboral (particularmente el acoso laboral y el acoso sexual) y que reaccionen de forma diferenciada ante estos hechos. Asimismo, las respuestas institucionales varían ante la violencia que enfrentan las mujeres y la que enfrentan los hombres. A continuación se definen conductas violentas que ocurren en el ámbito laboral.

### **I.1. Conductas que constituyen violencia en el trabajo**

La violencia en el trabajo incluye agresiones físicas, pero también otras formas que tienen profundas consecuencias en la salud mental de las víctimas, como el acoso psicológico, malos tratos, amenazas y también omisiones que conduzcan a daños para la persona trabajadora. Sin pretender que sea una lista completa, enseguida se detallan comportamientos que constituyen violencia en el trabajo:

#### **I.1.1. Violencia física**

Este tipo de violencia está referida a los siguientes actos (Khalef, 2003):

- Gestos agresivos como: golpear la puerta, golpear el puño contra la mesa.
- Amenazas de agresión física.
- Agresión física: empujar, escupir, toquetear.
- Deterioro/alteración de bienes personales de la víctima.
- Acecho, seguir a la víctima.
- Extorsión por dinero, por intimidación física.
- Condiciones de trabajo insalubres.

### I.1.2. Violencia verbal

La violencia verbal puede ser ejercida tanto por personas que son parte del centro de trabajo o por terceras como clientes o proveedores. Incluye acciones como gritar a la víctima, descalificarla o inmiscuirse en su vida privada. La violencia verbal es también una forma de acoso sexual o laboral como se detalla a continuación.

### I.1.3. Acoso sexual

El acoso sexual puede definirse como cualquier forma de conducta física, verbal y no verbal no deseada, que es de naturaleza sexual y que conlleva a dañar la dignidad de la persona en particular creando un ambiente de intimidación, hostilidad, degradación y humillación. En términos generales, el perpetrador tiene una posición de más poder que las víctimas, quien se muestra temerosa de establecer una queja formal (Unión Europea, 2002).

El acoso sexual toma las siguientes formas (Chappell y Di Martino (2006):

- Acoso físico: contacto físico no deseado que se da de forma deliberada; proximidad física innecesaria; acecho o seguimiento.
- Acoso verbal: comentarios o gestos con orientación sexual dirigidos a la apariencia o estilo de vida de la persona, llamadas telefónicas con cuestionamientos o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, bromas o proposiciones sexuales, invitaciones persistentes a actividades sociales que no son bienvenidas, cumplidos, observaciones y bromas de contenido sexual no deseadas, sobrenombres, referencias a la orientación sexual.
- Gestual: gestos con las manos, dedos,

piernas o brazos de contenido sexual acerca de la apariencia o estilo de vida de la persona. También se incluyen las miradas lascivas.

- Escrito: cartas o e-mail ofensivos.
- Comportamiento coercitivo: comportamiento abierto o encubierto utilizado para controlar, afectar o influenciar el trabajo de la persona, la carrera o el estatus; promesas explícitas o implícitas de avances en la carrera, contrataciones o despido a cambio de favores sexuales; dificultades en el trabajo si el favor sexual no es realizado.
- Ambiente hostil: exposición de gráficos, caricaturas, fotografías o imágenes sexuales de la Internet; bromas de naturaleza sexual; uso de lenguaje obsceno.

### I.1.4. Acoso laboral

Consiste en comportamiento repetidamente ofensivo a través de intentos vengativos, crueles, maliciosos o humillantes de socavar a la persona o a un grupo de personas que laboran en una empresa. Implica amenaza, ofensas, exclusión social o afectación del desempeño laboral de la persona. Para que el concepto aplique este debe ocurrir de forma repetida y regular (por ejemplo semanalmente) y durante un período de tiempo (por ejemplo seis meses). Además, debe darse en una situación donde la víctima está en una posición inferior y se convierte en objeto de actos sociales negativos de forma sistemática. Si el incidente es aislado o entre dos personas de similar posición no se califica como acoso laboral (Chapell y Di Martino, 2006).

Entre los comportamientos que abarca el acoso laboral se encuentran (Chappell y Di Martino, 2006 y Khafel, 2003):



- Evaluación injusta del trabajo: crítica y control excesivos; evaluación negativa; exigencia de controles médicos.
- Distribución inadecuada de tareas: falta de trabajo, tareas inadaptadas a la preparación o estado de salud de la persona, dificultar el desempeño laboral, reducción de períodos de tiempo en las tareas, esperando que la persona falle.
- Gestión de la carrera laboral de la persona como un chantaje: amenaza con cambio de puesto; con limitar ascensos; discriminación con respecto a vacaciones, horarios, carga laboral o períodos de formación; instigación verbal a dejar el empleo; mantener a la persona en una posición impidiendo su promoción profesional.
- Exclusión de otras personas por ser muy competentes, criticarlas constantemente, excluirlas de sus responsabilidades que son cambiadas por tareas irrelevantes.
- Gritar para que se realicen las tareas.
- Llamar persistentemente la atención en frente de otros o en privado.
- Hacer parecer a la persona como incompetente, buscando que renuncie o sea despedida.
- Gestos ofensivos como dar la espalda, negarse a saludar o a estrechar la mano.
- Rumores mal intencionados, acusaciones infundadas.
- Inmiscuirse en la vida privada: escucha de conversaciones telefónicas, leer mensajes de correo electrónico, llamadas o notificaciones excesivas a su domicilio.

El acoso también puede ser una forma de obligar a quienes laboran a renunciar sin pasar por el procedimiento de despido, o puede convertirse en una forma de represión anti-sindical y para luchar contra supuestos

“elementos perturbadores”. Finalmente, el acoso puede nutrir estrategias de gestión de personal basadas en el miedo o en la destrucción de las identidades colectivas (Renaut, 2006).

### **I.1.5. Comportamientos delictivos**

Se incluyen atentados contra el derecho laboral, tales como: supresión del aguinaldo, de la paga de vacaciones o de vacaciones legales, multiplicación de los contratos por duración determinada.

## **I.2. Ocupaciones y situaciones de riesgo<sup>1</sup>**

Aunque ninguna ocupación está exenta de situaciones de violencia, la evidencia internacional indica que es posible identificar los escenarios de mayor riesgo, mismos que se abordan en esta sección sobre la base de Chappell y Di Martino, 2006.

### **I.2.1. Ocupaciones expuestas a la violencia externa**

Las profesiones en contacto con el público tienen mayor probabilidad de sufrir violencia externa por diversas causas, desde la probabilidad de encontrarse de forma aleatoria con una persona mentalmente enferma hasta recibir en forma violenta expresiones de inconformidad por parte de clientes y proveedores debido a la calidad del producto, la atención recibida o la percepción que se tiene de la empresa o institución.

Algunas ocupaciones más expuestas a la violencia son:

- Actividades en solitario: como personas que

1. Tomado de Chappel y Di Martino, 2006.



laboran en pequeñas tiendas o kioscos; personas que trabajan solas en horario fuera del regular, por ejemplo, aquellas que realizan tareas de limpieza o reparaciones, que conducen vehículos públicos como autobuses o taxis; de hecho, ésta es una de las ocupaciones con mayores niveles de muertes violentas y asaltos alrededor del mundo.

- En el sector servicios: personas ocupadas en comercio al por menor o personal de restaurantes y bares.
- Trabajadoras y trabajadores que brindan servicios sociales.
- Trabajadoras y trabajadores que tratan con bienes valiosos, como cajeras o cajeros y agentes de seguridad.
- Personas que trabajan en el sector salud, como doctoras, doctores, enfermeros y enfermeras.
- Docentes que pueden sufrir actos de violencia provenientes de madres y padres de familia o del estudiantado.

Debe notarse que muchas de estas ocupaciones o profesiones se encuentran feminizadas: atención al cliente, enfermeras, maestras.

### **I.2.2. Personas trabajadoras expuestas a la violencia interna**

Las estadísticas internacionales identifican grupos con más riesgo de sufrir violencia interna: quienes tienen contratos precarios, inmigrantes, trabajadoras y trabajadores de maquila, trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico, niñas, niños y adolescentes.

Concretamente, en las empresas maquiladoras de productos de exportación se contrata población vulnerable, compuesta

fundamentalmente por mujeres y jóvenes sin calificación. El proceso de producción se caracteriza por ser intensivo en uso de mano de obra, precarias condiciones de trabajo y largas jornadas. La agresión física y el abuso sexual son parte del ambiente de trabajo.

### **I.3. Organización del trabajo y violencia laboral**

Los cambios recientes en la organización del trabajo favorecen la ocurrencia de incidentes de violencia laboral. Entre los cambios más relevantes que se han producido pueden mencionarse: 1) la flexibilización laboral, que permite la variación en el número de personas trabajadoras o bien en las tareas que estas realizan; 2) la heterogeneidad de los vínculos contractuales, mientras anteriormente el contrato permanente era la norma, ahora se introducen figuras como la sub-contratación, contratos temporales, pasantías, entre otros; y 3) nuevos mecanismos de control del trabajo, como la evaluación de resultados, organización de grupos de tarea en la cual las personas trabajadoras en conjunto son responsables de alcanzar una meta, entre otros.

Estos cambios apuntan a la diferenciación y estigmatización del colectivo de personas trabajadoras. La diferenciación de contratos y las evaluaciones individualizadas traen consigo la atomización de trabajadoras y trabajadores y, por tanto, una dispersión de su poder que les deja más vulnerables a situaciones de violencia.

La estigmatización hace que al no cumplir metas o no cumplir los comportamientos de disciplina de la empresa y la diferencia, sean motivos de vergüenza y exclusión de las personas trabajadoras, situación que

igualmente las expone a sufrir situaciones de violencia. Esto, aunado a la amenaza del desempleo, hace que tengan temor de no alcanzar las metas que se plantean, se temen entre compañeras y compañeros, y surge el temor a las reestructuraciones.

### **I.3.1. La violencia laboral y el género<sup>2</sup>**

El género es una variable importante cuando se analiza la violencia laboral, debido a que las mujeres enfrentan situaciones desfavorables en relación a los hombres en el mercado de trabajo, lo que se evidencia en menores tasas de participación de las mujeres, existencia de brechas salariales y el fenómeno de la segregación ocupacional. La inserción desfavorable de las mujeres obedece al rol que socialmente se les asigna y que está centrado en la reproducción y el cuidado de la vida.

Esta realidad se traduce en la necesidad de considerar las relaciones de género al evaluar el fenómeno de la violencia laboral. Las mujeres pueden convertirse en víctimas de cierto tipo de violencia debido a que por su socialización

pueden tener respuestas que no sean de violencia, en contraste, la respuesta masculina puede ser de violencia-violencia. Otro factor de riesgo es que muchas actividades del sector servicio están feminizadas y, por tanto, más expuestas al trato directo con el público y a la violencia externa. Además, las mujeres pueden ser percibidas como un “objetivo débil” y victimizadas en mayor medida que los hombres.

Las estadísticas internacionales muestran que mientras los hombres pueden ser más propensos que las mujeres a violencia como homicidio o exposición a sustancias peligrosas, las mujeres están más expuestas a la violencia psicológica y al acoso sexual. En Estados Unidos, el 92% de los casos de incidentes laborales con consecuencias fatales (causados por explosiones, exposición a sustancias químicas, contacto con maquinaria y equipo y homicidios) son sufridos por hombres, y solo el 8% por las mujeres. Mientras que datos de la Unión Europea muestran que las mujeres sufren el doble de incidencia de acoso sexual en comparación con los hombres.

---

<sup>2</sup>. Tomado de Chappel y Di Martino, 2006.

## II. MARCO INSTITUCIONAL QUE ABORDA LA VIOLENCIA LABORAL

La violencia laboral es abordada en diferentes instrumentos legales de orden internacional y nacional desde una óptica de normatividad laboral o desde una óptica de la igualdad de género. En este capítulo se comparte legislación internacional generada por la OIT y por Naciones Unidas, la legislación salvadoreña y ejemplos de legislaciones específicas en el contexto latinoamericano.

### II.1. Instrumentos internacionales que abordan la violencia laboral

A continuación se presenta el abordaje de la violencia laboral en los siguientes instrumentos internacionales desde la óptica laboral: 1) repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector servicios y medidas para combatirla; 2) Convenio 155 sobre la seguridad y la salud de las personas trabajadoras; y 3) Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación.

Desde la óptica de género se abordan los siguientes instrumentos internacionales: 1) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); 2) Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1994); 3) la Declaración y Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing (1995); y 4) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belem do Para”.

#### II.1.1. Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla<sup>3</sup>

Tal como se ha mencionado, en 2003 la OIT celebró una reunión de expertos para elaborar un repertorio de recomendaciones sobre la violencia y el estrés en el sector servicios, que fue adoptado y publicado en la 288ª reunión. El repertorio tiene como fin facilitar pautas generales de orientación para tratar el problema de la violencia en el lugar de trabajo. Constituye una herramienta de referencia básica para promover la elaboración de instrumentos similares en los ámbitos regional, nacional, sectorial, de la empresa, de la organización y del lugar de trabajo.

El Reportorio toma como principios rectores aspectos que ya han sido abordados en otros Convenios, incluyendo algunos vinculados a las desigualdades entre mujeres y hombres:

- Se retoma el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981 (núm. 155), que establece que un medio ambiente seguro y saludable contribuye a prevenir la violencia.
- La Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, brinda como aporte que el diálogo social (personas empleadoras, trabajadoras y sus representantes y el gobierno) es clave para la aplicación de políticas y programas de combate a la violencia en el lugar de trabajo.

3. 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.

- En virtud del Convenio sobre la discriminación, 1958 (núm. 111), toda medida contra la violencia en el lugar de trabajo debe contribuir a combatir la discriminación.
- También se reconoce que la promoción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres contribuirá a reducir la violencia en el lugar de trabajo.

Se propone que los gobiernos, empleadores y sus representantes promuevan el desarrollo de políticas en el lugar de trabajo que contribuyan a poner fin a la violencia laboral. Los elementos constitutivos de la política, son los siguientes:

- Definición de violencia en el lugar de trabajo
- Declaración de no tolerancia a incidentes violentos por parte de personas trabajadoras, usuarias y clientes.
- Apoyo a toda medida orientada a generar un entorno de trabajo exento de violencia y de sus consecuencias adversas directas.
- Instauración de un procedimiento de reclamo que evite la generación de represalias o la generación de reclamos sin fundamento.
- Programas de formación, información, educación y otros.
- Medidas para prevenir, controlar y eliminar la violencia en el lugar de trabajo.
- Medidas de intervención y control de incidentes violentos.
- Divulgación de la política.

El repertorio también sugiere las responsabilidades que deberían tener los gobiernos, empresas y trabajadoras y trabajadores:

- Las tareas propuestas para el gobierno son: la investigación; la elaboración de pautas de orientación; legislar; movilizar recursos financieros y procurar la colaboración

regional e internacional.

- El rol de las empleadoras y empleadores incluye: velar por la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, gestionando los existentes y procurando su reducción; procurar que en acuerdos de nivel nacional, sectorial o de empresa se incluyan disposiciones orientadas a prevenir la violencia laboral; promover políticas de personal que incentiven el respeto mutuo y la dignidad en el trabajo; poner a disposición de personas trabajadoras procedimientos para realizar quejas relativas a la violencia en el lugar de trabajo. Finalmente, deberían apoyar la información, educación y formación de las personas ocupadas en la prevención de la violencia laboral.
- Por su parte las personas trabajadoras tienen el rol de cooperar en los comités de seguridad y salud, conforme a lo estipulado en la recomendación sobre la seguridad y salud de quienes laboran; colaborar con personas empleadoras en la elaboración de estrategias de evaluación de los riesgos y políticas de prevención adecuadas. También deben procurar colaborar con las personas empleadoras en la formulación y aplicación de políticas de prevención de la violencia en el lugar de trabajo; procurar incluir en los acuerdos nacionales, sectoriales y del ámbito de la empresa o del lugar del trabajo, disposiciones en materia de prevención y control de la violencia laboral; contribuir al establecimiento de cursos de formación para la prevención de la violencia en el lugar del trabajo; estudiar conjuntamente con los empleadores los factores que aumentan el riesgo de violencia en el trabajo.
- Personas clientes, usuarias y público en general. Su contribución está orientada a la formulación de políticas públicas y al establecimiento de estrategias para

prevenir la violencia en los lugares de trabajo y por tanto debe procurar incluirlos en los procesos de formulación de herramientas.

Debe señalarse que la elaboración del Repertorio no estuvo exenta de polémica entre representantes del sector laboral, empleador y gubernamental. Un punto de diferencia fue la inclusión o no del estrés en el texto; hubo fuerte resistencia en el grupo empleador, ya que sus expertos afirmaban que no era seguro identificar si el estrés provenía del trabajo o del ámbito privado. Por su parte, la representación laboral indicaba que ya había precedentes que establecían un vínculo entre las excesivas cargas de trabajo y el estrés. Otro punto polémico fue el lenguaje, ya que si bien el mismo no es mandatorio, hubo mucho cuidado en la redacción al estipular las obligaciones reales de las distintas partes, especialmente, de los empleadores. El grupo de expertos de la representación laboral y de los gobiernos consideraron que el texto final perdió fuerza, pero que aun así es valioso contar con un instrumento que aborde la temática (Olsen, 2003).

### **II.1.2. Convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)<sup>4</sup>**

El Convenio 155 sobre la seguridad y salud de las personas trabajadoras es retomado en los principios rectores del Repertorio. El Convenio establece que todo miembro, en consulta con organizaciones empresariales y laborales, debe formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional en materia de seguridad y salud de las personas ocupadas y el medio ambiente de trabajo. El objeto de la política es la prevención

de accidentes y daños a la salud que sean consecuencia o estén relacionadas con trabajo, reduciendo las causas de los riesgos propios del medio ambiente de trabajo (art. 4). La creación de esta Política debe garantizarse por la vía legislativa o reglamentaria (Art.8).

El Art. 5 indica que las grandes esferas que deben abordarse en la Política son:

- a. El espacio de trabajo (medio ambiente, lugar de trabajo, sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos, operaciones y procesos);
- b. Adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de las personas trabajadoras;
- c. Formación al personal en la materia;
- d. Cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive;
- e. La protección de las trabajadoras y trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria por tomar acciones justificadas de acuerdo con la política de seguridad y salud de las personas ocupadas y medio ambiente de trabajo.

El Convenio establece las responsabilidades del Estado y de los sectores empresarial y laboral en la temática. El Estado tiene como rol emitir y garantizar el cumplimiento de la normativa establecida, incluyendo el funcionamiento de un sistema de inspección laboral (Art. 9).

El sector empresarial debe garantizar que los siguientes elementos no impliquen riesgo para la seguridad y salud de las

4. Organización Internacional del Trabajo (1981). *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (entrada en vigor: 11 de agosto de 1983)*. Ginebra, 22 de junio de 1981.



personas trabajadoras: maquinaria, equipo y operaciones; sustancias químicas, físicas y biológicas (Art. 16). De ser necesario, las personas empleadoras deberán suministrar la ropa y equipos de protección para prevenir los riesgos de accidente o de efectos nocivos para la salud. También se establece que la seguridad e higiene ocupacional no debería implicar ninguna carga financiera para las personas trabajadoras (Art. 20).

Además, debe existir cooperación entre las partes empleadora y trabajadora en la temática; la segunda debe recibir información adecuada acerca de las medidas tomadas por la parte empleadora para garantizar la seguridad y poder consultarla con sus organizaciones (Art. 19).

### **II.1.3. Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, 1958 (núm. 111)<sup>5</sup>**

Como se ha mencionado, el Repertorio hace referencia al Convenio 111 y toma como principio rector que toda medida orientada a erradicar la violencia laboral debe procurar combatir la discriminación en el lugar de trabajo, incluyendo la discriminación en razón del sexo. El Convenio define la discriminación como 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.

Los Estados miembros que ratifican este convenio 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 (Art.2).

El Convenio indica que todo miembro, por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, debe: 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).

### **II.1.4. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1979<sup>6</sup>**

La Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), aprobó en diciembre de 1978 la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981, tras su ratificación por parte de 20 países. La Convención, cuenta con

5. Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (entrada en vigor: 15 de junio de 1960)*. Ginebra, 25 de junio de 1958.

6. Organización de las Naciones Unidas (ONU). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*. 1979.



un Protocolo Facultativo que se adoptó el 6 de octubre de 1999, y que establece mecanismos de denuncia e investigación en caso de no cumplimiento.

El artículo 11 toca de forma específica aspectos relacionados con el trabajo de las mujeres y señala de forma concreta 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:

- 1) Considerando el derecho al trabajo como inalienable para toda persona;
- 2) Garantizando las mismas oportunidades de empleo;
- 3) Otros derechos son elegir libremente la profesión y el empleo, el ascenso, la estabilidad en el empleo y el acceso a todas las prestaciones y a la formación profesional;
- 4) Derecho a igual remuneración y prestaciones y a la igualdad del trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como igualdad en la evaluación del mismo;
- 5) El derecho a la seguridad social, abarcando: jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como vacaciones pagadas;
- 6) Derecho a la protección de la salud y a la seguridad en el trabajo, incluyendo de la de reproducción.

Con el fin de evitar la discriminación de las mujeres en el área laboral por razones de matrimonio o maternidad, los Estados partes deberán tomar medidas para: 1) prohibir y sancionar el despido por embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos por el estado civil; 2) implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o

con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales; 3) alentar la provisión de servicios sociales especialmente de cuidado de menores para permitir que los padres combinen las obligaciones familiares, laborales y la participación en la vida pública; 4) prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que sean perjudiciales.

La Convención señala que los Estados Partes deben procurar eliminar la discriminación contra la mujer en todas las esferas de la vida económica y social, en particular en relación a prestaciones familiares y a la obtención de préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito (Art. 13).

En el artículo 14 se reconocen los aportes de las mujeres rurales, procurándose la eliminación de su discriminación y asegurándose en condiciones de igualdad, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios. Debe garantizarse:

- 1) Su participación en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo en todos los niveles;
- 2) Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;
- 3) Obtener todos los tipos de educación y de formación académica y no académica, incluyendo la alfabetización funcional;
- 4) Organizar grupos de autoayuda y cooperativas para obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o cuenta ajena;
- 5) Acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y a recibir un trato igual en los planes de reforma agraria o reasentamientos;

- 6) Gozar de condiciones de vida adecuadas en: vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, transporte y comunicaciones.

### **II.1.5. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 1993<sup>7</sup>**

La Asamblea General de Naciones Unidas (ONU) aprobó en resolución 48/104 del 20 de diciembre de 1993 la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

El artículo 1 de la declaración define la violencia contra la mujer como todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

La declaración hace referencia concreta a la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo en su artículo 2, estableciendo que “Se entenderá que la violencia contra la mujer abarca los siguientes actos aunque sin limitarse a ellos... b) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada”.

Además, en el artículo 3 se reconoce que la mujer tiene derecho en condiciones de igualdad, al goce y la protección de los derechos

humanos, las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y de cualquier otra índole. Entre estos derechos figuran: 1) el derecho a la vida; 2) el derecho a la igualdad; 3) el derecho a la libertad y seguridad de la persona; 4) el derecho a igual protección ante la ley; 5) el derecho a verse libre de todas las formas de discriminación; 6) el derecho al mayor grado de salud física y mental que pueda alcanzar; 7) el derecho a condiciones de trabajo justas y favorables; 8) el derecho a no ser sometida tortura, ni a otros tratos crueles, inhumanos o degradantes.

### **II.1.6. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer, “Convención de Belem do Pará”**

La Convención fue ratificada por el estado salvadoreño en agosto de 1995, hasta el momento y principalmente por la oposición de sectores fundamentalistas no ha sido posible la ratificación del protocolo facultativo.

La Convención de Belem do Pará, es sin lugar a dudas uno de los más importantes instrumentos en los últimos veinte años, la misma plantea entre otros:

#### **Artículo 1**

Para los efectos de esta Convención 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.

7. Organización de las Naciones Unidas (ONU). *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la mujer*. 23 de febrero de 1994.

## Artículo 2

Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

(...) b) Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud cualquier otro lugar, y

c) Que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra.

## Artículo 8

Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para:

a) Fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos;

b) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerban la violencia contra la mujer.

### II.1.7. Declaración y Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing, 1995<sup>8</sup>

Los Estados se comprometen a adoptar las

medidas necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, y suprimir todos los obstáculos a la igualdad de género y al adelanto y potenciación del papel de la mujer (párrafo 22 de la Declaración).

Se busca garantizar el acceso de las mujeres en condiciones de igualdad a los recursos económicos, incluidos la tierra, el crédito, la ciencia y la tecnología, la capacitación profesional, la información, las comunicaciones y los mercados (párrafo 35 de la Declaración). Un elemento relevante de la Conferencia es la aprobación de la Plataforma de Acción, que es en esencia un programa para la potenciación del papel de la mujer, que se revisa cada cinco años. Se identifican doce esferas consideradas los obstáculos más relevantes para el adelanto de la mujer, siendo una de ellas “la mujer y la economía”.

En esta área se establecen como objetivos estratégicos: 1) promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos; 2) facilitar el acceso de la mujer, en condiciones de igualdad, a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio; 3) proporcionar servicios de comercialización, capacitación y acceso a los mercados, información y tecnología, particularmente a las mujeres de bajos ingresos; 4) reforzar la capacidad económica y las redes comerciales de la mujer; 5) eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo; 6) fomentar la armonización de las responsabilidades de trabajo y familia de las mujeres y los hombres.

La Declaración hace referencia de forma explícita a que el gobierno, el sector privado

<sup>8</sup>. Organización de las Naciones Unidas (ONU). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. Beijing, 15 de septiembre de 1995.

y las organizaciones no gubernamentales, los sindicatos y las Naciones Unidas deben promulgar y aplicar leyes contra el acoso sexual y otras formas de hostigamiento en los lugares de trabajo.

La legislación y los instrumentos internacionales tienen como efecto que los países establezcan o modifiquen su legislación para adaptarse a dichos mandatos. A continuación se presenta la legislación y políticas salvadoreñas que abordan la temática de la violencia laboral, desde la perspectiva laboral o desde la perspectiva de género.

## II.2. Instrumentos legales nacionales que abordan la violencia laboral

Un primer comentario que debe hacerse es que no existe una Ley que de forma especializada que se refiera a la temática de la violencia laboral, pero sí se tocan en diversos cuerpos legales: los malos tratos a las personas trabajadoras, el acoso sexual, el acoso laboral, la presión para evitar el ejercicio a la sindicalización y las faltas contra seguridad e higiene ocupacional.

Desde la perspectiva del derecho laboral los instrumentos legales que abordan aspectos relacionados con la violencia 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.

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. Así, por ejemplo, aunque el Código de Trabajo aborda la discriminación laboral, el hecho es considerado también en el marco del Código Penal y de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres y debe utilizarse en cada caso el instrumento que mejor garantice este derecho.

### II.2.1. Código de Trabajo<sup>9</sup>

El Código de Trabajo de El Salvador data de 1972 y al igual que la mayor parte de la legislación que regula las relaciones laborales, surge en un contexto en el que se concibe de forma idealizada a un trabajador “hombre”, “ganador de pan”, “que puede dedicarse plenamente a la realización del trabajo remunerado”, porque está integrado en un hogar en el que la mujer es la responsable de las tareas domésticas y la crianza de las niñas y niños. En este marco, la participación de las mujeres en el trabajo remunerado es marginal y complementaria y, por tanto, el Código se limita a la protección de la maternidad sin tocar con suficiente profundidad su incorporación en igualdad de condiciones al mercado de trabajo, así como tampoco los riesgos sicosociales específicos que ellas enfrentan.

Esta concepción queda patente en otros cuerpos normativos y persiste como ideario más allá de la derogación de los mismos, como se mostrará en los capítulos siguientes de este estudio. Por ejemplo, el Código Civil de 1860, vigente hasta 1972, establecía que: Si la mujer casada ejerce públicamente una profesión o industria cualquiera, como la de directora de colegio, maestra de escuela, actriz, partera, posadera, nodriza, se presume la

<sup>9</sup>. Diario Oficial, 31 de julio de 1972. Tomo 236, Número 142, decreto Legislativo No. 15/1972. Versión con últimas reformas de 2013. Disponible en [www.asamblea.gob.sv](http://www.asamblea.gob.sv)



autorización general del marido para todos los actos concernientes a su profesión, mientras no intervenga reclamación o protesta de su marido, notificada de antemano al público, o especialmente al que contratare con ella.

Algunas acciones reguladas por el Código de Trabajo y que pueden enmarcarse como formas de violencia laboral son:

- Malos tratos de empleadores a las personas trabajadoras;
- Acciones que son formas de acoso y que impiden el ejercicio de la libertad sindical;
- Acciones que pueden poner en peligro la salud y seguridad de las personas trabajadoras.

El artículo 29 establece que es obligación de la parte patronal guardar la debida consideración a las personas trabajadoras, absteniéndose de maltratos de obra o de palabra.

El artículo 53, por su parte, indica que el trato que daña la dignidad, los sentimientos o los principios morales de la persona trabajadora, de un grupo de personas trabajadoras o familiares de las mismas, es una de las causales de terminación del contrato con responsabilidad para la patrona o patrono. Estas causales también aplican cuando la acción procede de la parte trabajadora hacia la parte patronal, y por consiguiente son causales de despido sin responsabilidad para esta última.

El artículo también indica que entre las causales de terminación de contrato se encuentra poner en peligro la vida o la salud de las personas trabajadoras, incluyendo la falta de condiciones higiénicas en el lugar de trabajo o en la vivienda proporcionada por la parte patronal, y en general por incumplimiento patronal de medidas preventivas o profilácticas prescritas por la ley o por disposición administrativa de las autoridades competentes.

El Código de Trabajo establece en el artículo 30 prohibiciones a la parte patronal. Si bien en el Código estas prohibiciones no se definen explícitamente como violencia laboral, pueden ser calificadas como formas de discriminación y, por tanto, como violencia. Las prohibiciones que abarca el aludido capítulo son las siguientes:

- 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.
- 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.
- Exigir a las personas que solicitan empleo la prueba del VIH como requisito de su contratación, y durante la vigencia del contrato de trabajo.
- 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.

Pese a que el Código de Trabajo prohíbe la discriminación laboral, la existencia de regímenes de trabajo segregados es de por sí una discriminación y, por tanto, una forma de violencia. En el marco de este estudio destaca el Régimen del Trabajo Doméstico, que afecta fundamentalmente a mujeres, en el que se admiten jornadas laborales de 12 horas, no hay inspección laboral y es permitido el contrato verbal.

El mismo artículo establece prohibiciones que pueden calificarse como prevenciones a actos de acoso laboral que pretenden influir en la práctica del derecho de asociación:

- Tratar de 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.

El artículo 205 también hace referencia a formas de acoso laboral que tienen como fin intervenir en la libertad de asociación:

- Se prohíbe la coacción para el ingreso o para el retiro de un sindicato.
- Impedir o coaccionar al interesado que concurra a la constitución de un sindicato.
- Hacer discriminación entre personas trabajadoras por razón de sus actividades sindicales o tomar represalias contra ellos mismos por el mismo motivo.

El Código de Trabajo en su Libro Tercero aborda la previsión y seguridad ocupacional en el trabajo, que son desarrollados en Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

El art. 314 del Código indica que toda persona que tenga responsabilidad patronal

debe adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de las personas trabajadoras, especialmente en lo relativo a operaciones y procesos de trabajo; el suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal; las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales; la colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones que aislen o prevengan de los peligros provenientes de máquinas y de todo género de instalaciones.

El artículo 315 establece las obligaciones para las personas que laboran. Ellas deben cumplir con las normas e instrucciones sobre seguridad e higiene y con las recomendaciones técnicas en el uso y conservación de equipo de protección personal que le sea suministrado, en las operaciones y proceso de trabajo, y al uso y mantenimiento de las protecciones de maquinaria.

El artículo 316 define como riesgo profesional, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales a que están expuestas las personas que laboran a causa, con ocasión o por motivo de trabajo.

El artículo 317 define el accidente de trabajo como toda lesión orgánica, perturbación funcional o muerte, que la persona trabajadora sufra a causa, con ocasión, con motivo del trabajo. Dicha lesión, perturbación o muerte ha de ser producida por la acción repentina y violenta de una causa exterior o del esfuerzo realizado.

Asimismo, la enfermedad profesional es definida como cualquier estado patológico ligado a la acción mantenida, repetida o progresiva por causa de la clase de trabajo que desempeñe o haya desempeñado la persona trabajadora o de las condiciones del medio particular del lugar en donde se desarrollan



las labores, y que produzca la muerte a la persona trabajadora o disminuya su capacidad de trabajo (Art. 319). El Código, en su artículo 329, incluye una tabla de discapacidades; y en el artículo 332, una lista de enfermedades profesionales.

El Código también establece la obligación de la parte patronal de realizar a la persona trabajadora o a su familia el pago de gastos médicos y/o de indemnizaciones en el caso de que la persona trabajadora sufra algún daño en su salud, esté incapacitada o fallezca como consecuencia de accidentes laborales o enfermedades profesionales. Este pago puede ser de forma directa o a través de mecanismos de seguros.

El artículo 360 indica que las empresas dedicadas a actividades que por su propia naturaleza o por circunstancias especiales ofrezcan peligro para la salud, la integridad física o la vida de las personas trabajadoras, a juicio de la Dirección General de Previsión Social estarán obligadas a asegurar al personal expuesto a riesgos profesionales.

El Código de Trabajo también tiene

regulaciones especiales para el trabajo de mujeres y menores. En el artículo 105 se prohíbe el trabajo de menores de 18 años en labores peligrosas e insalubres, considerando a éstas como aquellas que pueden ocasionar la muerte o dañar de modo inmediato y grave la integridad física de las personas trabajadoras<sup>10</sup>.

El artículo 110 indica que se prohíbe a la parte patronal destinar a mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su Estado. Se presume que cualquier trabajo que requiera un esfuerzo físico considerable es incompatible con el Estado de gravidez después del cuarto mes de embarazo.

Las infracciones a lo dispuesto en el Código y demás leyes laborales que no tienen señalada una sanción especial, hacen incurrir al infractor en una multa de hasta 500 colones por cada violación, sin que por ello deje de cumplirse lo dispuesto en la norma infringida (Art. 627). Aquí se incluye el incumplimiento a la legislación laboral que aborda los temas de contratos, salario mínimo, jornada laboral y prestaciones<sup>11</sup>.

---

10. El artículo 106 enumera las siguientes actividades como peligrosas: El engrasado, limpieza, revisión o reparación de máquinas o mecanismos en movimiento; cualquier trabajo en que se empleen sierras automáticas, circulares o de cinta; cizallas, cuchillos, cortantes, martinets y demás aparatos mecánicos cuyo manejo requiere precauciones y conocimientos especiales, excepto por los utensilios y herramientas de cocina; los trabajos subterráneos o submarinos; los trabajos en que se elaboren o se usen materias explosivas, fulminantes, insalubres o tóxicas, o sustancias inflamables y otros trabajos semejantes; las construcciones de todo género y los trabajos de demolición, reparación, conservación y otros similares; los trabajos en minas y canteras; los trabajos en el mar, los de la estiba y los de carga y descarga en los muelles y las demás que se especifiquen en las leyes, reglamentos sobre seguridad e higiene, convenciones o contratos colectivos, contratos individuales y reglamentos internos de trabajo. Son labores insalubres las que por las condiciones en que se realizan o por su propia naturaleza, pueden causar daño a la salud de los trabajadores; y aquellas en que el daño puede ser ocasionado por la clase de los materiales empleados, elaborados o desprendidos o por los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que dejaren, tales como: las que ofrezcan peligro de envenenamiento por el manejo de sustancias tóxicas o de las materias que las originan; toda operación industrial en cuya ejecución se desprendan polvos peligrosos o nocivos; y las demás que se especifican en las leyes, reglamentos sobre seguridad e higiene, convenciones o contratos colectivos, contratos individuales y reglamentos internos de trabajo.

11. Existe sanción especial en la apropiación de parte del patrono de cuota sindical, no presentarse en audiencias de conciliación o arbitraje, perturbar a trabajadores en huelga.

## II.2.2. Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo<sup>12</sup>

La Ley tiene como objeto establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, estableciendo un marco básico de garantías y responsabilidades que garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, en relación a riesgos que derivan del trabajo (Art. 1).

La aprobación de la Ley data de 2010 y en ella se observa un lenguaje más moderno y la incorporación del enfoque de género, por ejemplo se conceptualizan los riesgos sicosociales definidos como aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como su contenido social y ambiental que tienen potencialidad de causar daño social o psicológico a personas trabajadoras, tales como el manejo de las relaciones obrero-patronales, la violencia contra las mujeres, la dificultad de compatibilizar el trabajo con las responsabilidades y toda forma de discriminación en sentido positivo.

La Ley establece que las personas empleadoras deben formular y ejecutar el Programa de Gestión de Riesgos ocupacionales de la empresa, de acuerdo a la actividad y a la asignación de recursos necesarios para su ejecución. Deben garantizar la participación efectiva de trabajadoras y trabajadores en la elaboración, implementación y evaluación del referido programa (Art. 8). El programa debe tener:

- Mecanismos de evaluación periódica del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.
- Identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos

ocupacionales, determinando los puestos de trabajo que representan riesgos para la salud de las trabajadoras y trabajadores, 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.

- Registro de accidentes, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos, a fin de investigar si éstos están vinculados con el desempeño del trabajo y tomar las medidas correspondientes.
- Diseño e implementación del propio plan de emergencia y evacuación.
- Entrenamiento teórico y práctico a las personas que trabajan sobre sus competencias, técnicas y riesgos específicos de su puesto de trabajo, así como sobre los riesgos ocupacionales generales de la empresa, que le puedan afectar.
- Establecimiento del programa de exámenes médicos y atención de primeros auxilios en el lugar del trabajo.
- Establecimiento de programas complementarios sobre consumo de alcohol y drogas, prevención de infecciones de transmisión sexual, VIH/SIDA, salud mental y salud reproductiva.
- Planificación de las actividades y reuniones del comité de seguridad y salud ocupacional, procurando la participación equitativa de hombres y mujeres.
- Formulación del programa de difusión y promoción de las actividades preventivas en los lugares de trabajo. Los instructivos o señales de prevención que se adopten en la empresa se colocarán en lugares visibles para trabajadores y trabajadoras y deberán ser comprensibles.

12. Diario Oficial, 5 de mayo de 2010. Tomo 387, Número 82, Decreto Legislativo Número 254/2010. Versión con última modificación de noviembre de 2011. Disponible en [www.asamblea.gob.sv](http://www.asamblea.gob.sv)

- Formulación de programas preventivos y de sensibilización sobre la violencia hacia las mujeres acoso sexual y riesgos sicosociales.

Las personas empleadoras tienen como obligación crear Comités de Seguridad y Salud Ocupacional en las empresas con quince o más trabajadoras y trabajadores; en aquellos establecimientos que tengan menos personas trabajadoras, pero que a juicio de la Dirección General de Previsión Social se considere necesario por las actividades que se desarrollan, también se deben crear los comités mencionados. Quienes integran los comités deben poseer formación e instrucción en materia de prevención de riesgos laborales (Art. 13).

El Comité deberá conformarse por partes iguales con representantes electos de las partes empleadora y trabajadora. Entre las personas integrantes del comité deberán estar delegadas de prevención encargados de la gestión de seguridad y salud ocupacional. En la conformación del Comité deberá garantizarse la participación equitativa de trabajadoras y trabajadores de acuerdo a sus especialidades y niveles de calificación. Cuando existan sindicatos legalmente constituidos, deberá garantizarse la participación en el comité a por lo menos una persona integrante del sindicato de la empresa (Art. 16).

La Ley establece que debe asegurarse la salud y seguridad ocupacional considerando los siguientes elementos:

- En la infraestructura de los lugares de trabajo (incluyendo planos arquitectónicos, edificaciones. Art. 19-28);
- Los artículos del 29 al 31 indican que se debe garantizar condiciones de trabajo adecuadas en términos de ventilación, iluminación y protección de la intemperie. Además, debe proporcionarse condiciones

ergonómicas de acuerdo a las tareas que se realizan (Art. 29 -31).

- En caso de que las personas trabajadoras consuman alimentos en el centro de trabajo debe haber condiciones de seguridad e higiene y existir mesas y asientos (Art. 32).
- Si la persona trabajadora debe pernoctar en su lugar de trabajo o en otro, por razones laborales, debe proporcionársele espacios adecuados para dormir (Art. 33).
- Tomar medidas para la previsión y mitigación de casos de emergencia ante desastres naturales, casos fortuitos o situaciones causadas por el ser humano (Art. 33-37).
- Conforme a las normas establecidas por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, se debe brindar al personal ropa de trabajo, herramientas especializadas y medios técnicos de protección colectiva para trabajadores, según las labores que realizan (Art. 38)
- Cuando se utiliza maquinaria y equipo que pueda representar riesgos deberá brindarse a las personas trabajadoras entrenamiento; protección adecuada y crearse procedimientos de trabajo que ayuden a la prevención de riesgos. Dicha maquinaria y equipo deberán recibir mantenimiento para la prevención por mal funcionamiento y tener una programación de mantenimiento y limpieza periódica (Art. 39-40).
- También la Ley hace referencia a la existencia de polvos, gases, vapores, humos o emanaciones nocivos como producto de procesos industriales. En dicha situación debe contarse con dispositivos destinados a evitar la contaminación del aire y disponer de ellos de tal forma, que no constituyan un peligro para la salud de las personas trabajadoras o de poblaciones vecinas (Art. 45).
- En los casos en que los niveles de

temperatura sean un riesgo para la salud de las personas trabajadoras, se implementarán las medidas adecuadas para garantizar su seguridad y salud (Art. 47).

- El artículo 50 de la Ley indica que las personas trabajadoras no podrán estar expuestas a ruidos y vibraciones que puedan afectar su salud.
- Garantizar la salud e higiene ocupacional implica que exista disponibilidad de agua potable, servicios sanitarios (incluyendo retretes, urinarios, lavamanos, duchas) y el mantenimiento del aseo y orden (Art. 53-62).
- Cuando la Dirección General de Previsión Social considere que las actividades realizadas implican un riesgo para la salud, vida o integridad física de la persona trabajadora o trabajador, será obligación de la persona empleadora mandar a practicar exámenes médicos y de laboratorio; asumiendo los costos cuando no sea posible practicarlos en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

El artículo 82 de la Ley establece las sanciones de acuerdo a la gravedad de la falta, que puede ser leve, grave o muy grave. Las infracciones leves tienen una multa que oscila entre cuatro y diez salarios mínimos mensuales; las graves con una multa de entre catorce y dieciocho salarios mínimos mensuales y las muy graves con una multa de veintidós a veintiocho salarios mínimos mensuales.

### **II.2.3. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres<sup>13</sup>**

Esta Ley tiene por objeto “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).

En cumplimiento de este objetivo se establece el principio de transversalidad, el cual obliga al Estado a “integrar los Principios de Igualdad y no discriminación en todas las políticas, normativas, procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus respectivas competencias, por lo que están obligados por tales compromisos, a aplicar la estrategia metodológica de transversalidad del enfoque de género” (Art. 9). En este esfuerzo de transversalización se incluyen las áreas de derecho a la educación y derechos económicos y laborales.

Los criterios para la educación para la igualdad y no discriminación de mujeres y hombres, se establecen en el artículo 17 de la Ley y entre los mismos se encuentran: 1) igualdad en la oferta educativa sin discriminación por género; 2) acceso real e igualitario de hombres y mujeres a todas las modalidades y niveles del sistema educativo; 3) orientación vocacional en áreas no tradicionales para ambos géneros o donde están sub-representados; 4) acciones positivas de otorgamiento de becas a mujeres que por motivos de maternidad han tenido que retrasar sus estudios en edad reproductiva; 5) igualdad de acceso a facilidades públicas: premios y financiamientos.

En relación al empleo, el artículo 25 establece lineamientos que el Estado debe aplicar en sus políticas de empleo y acciones de inserción laboral, tomando en consideración la existencia de brechas entre lo rural y lo urbano y las condiciones de trabajo para superar las

<sup>13</sup>. Diario Oficial, 8 de abril de 2011. Tomo 391, Número 70, Decreto Legislativo Número 645/2010. Versión con últimas modificaciones en abril de 2012. Disponible en [www.asamblea.gob.sv](http://www.asamblea.gob.sv)



desventajas de las mujeres:

- Incluir en las políticas de empleo las disposiciones contenidas en la presente ley, a fin de lograr la igualdad en el ejercicio de los derechos laborales de mujeres y hombres;
- 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;
- 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;
- 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 asignen para estas actividades como en los contenidos que se impartirán
- Las normativas públicas de inspección laboral deberán contener criterios de transversalidad enunciados en esta Ley.
- 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.
- La eliminación de cualquier diferenciación salarial entre hombres y mujeres en razón del desempeño de un mismo cargo y función laboral.
- La promoción de normativas destinadas a homogenizar las condiciones de las trabajadoras domésticas a fin de que las mismas gocen de los beneficios y

prestaciones laborales establecidas en el Código de Trabajo.

Esta Ley establece sanciones a su incumplimiento de acuerdo a las normativas disciplinarias internas de cada una de las instituciones del Estado, las que deberán en un plazo de seis meses, a partir de la entrada en vigencia de ésta ley, armonizar las mismas para establecer en ellas las sanciones pertinentes (art. 41) .

#### **II.2.4. Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres<sup>14</sup>**

Esta ley aprobada en 2010 y vigente desde 2012, conocida por sus primeras siglas como LEIV, logra establecerse como una ley de segunda generación, es decir, que promueve acciones para erradicar una violación sistemática contra un colectivo, en este caso las mujeres. Dicha normativa pretende instalar una nueva institucionalidad pública para el abordaje de la violencia contra las mujeres, a partir de un modelo de interpretación y aplicación desde la perspectiva de derechos humanos y de género.

La Ley conceptualiza la violencia laboral y el acoso laboral como parte de la violencia que enfrentan las mujeres en el ámbito público. La violencia laboral es definida 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, profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo” (Art. 10).

14. Diario Oficial, 4 de enero de 2011. Tomo 390, Número 2, Decreto Legislativo Número 520/2010. Disponible en [www.asamblea.gob.sv](http://www.asamblea.gob.sv)



Tal definición se muestra completa al reconocer todo el ciclo de acceso y permanencia en el empleo, además de identificar mecanismos discriminatorios como la brecha salarial.

Por su parte, el acoso laboral es definido en la LEIV 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” (Art. 8).

La normativa señala como delitos a todas las expresiones de violencia contra las mujeres: 1) 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; 2) impedir, limitar u obstaculizar la participación de las mujeres en cualquier proceso de formación académica, participación política, inserción laboral o atención en salud. Dichos delitos tienen una multa de dos a veinticinco salarios mínimos del comercio y servicios.

La Ley también crea las Unidades Institucionales de Atención Especializada para las Mujeres que enfrentan hechos de violencia, cuya finalidad es brindar servicios integrales en condiciones higiénicas y de privacidad, con atención con calidad y calidez, con prioridad a la atención en crisis; así

como también, asesorar e informar sobre los derechos que les asisten, las medidas relativas a su protección y seguridad, los servicios de emergencia y acogida, incluido la del lugar de prestación de estos servicios y el estado en que se encuentran las actuaciones jurídicas o administrativas de sus denuncias<sup>15</sup>.

Es importante señalar que el reconocimiento de la violencia contra las mujeres como delito, es relativamente reciente y que en instrumentos jurídicos previos era permitido al marido la corrección en privado de la esposa; posteriormente, se castigaba la violencia contra las mujeres, pero sin abordar los elementos estructurales, como señala Cortez (2012):

a) Etapa permisiva, en donde en el ámbito privado se permitían las correcciones conyugales del esposo contra la esposa pero no al revés, a partir de la figura de la “Potestad Marital” y otras y en el ámbito público era más protegida la mujer virtuosa; y la

b) Etapa estrictamente punitiva, en la cual solo se buscaban sanciones para el agresor, pero sin que el Estado interviniera para enfrentar y atacar la causa directa que origina este tipo de violencia como es la desventaja histórica en todos los ámbitos de la sociedad y la vida en que las mujeres se encuentran con relación a los hombres. Elemento cultural e histórico, sobre el cual esta ley pretende incidir para contribuir a cambiarlo y cerrar, poco a poco, las brechas existentes entre hombres y mujeres.

### II.3. Institucionalidad alrededor de la temática de la violencia laboral

El cumplimiento de las normativas mencionadas implica el accionar de varias

<sup>15</sup>. Las instituciones que se mencionan de forma explícita son Órgano Judicial; Fiscalía General de la República (FGR), Procuraduría General de la República (PGR), Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH), Policía Nacional Civil (PNC), Instituto de Medicina Legal (IML), Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MINSAL), y otras que tengan competencia en la materia.

instituciones del Estado: Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), Procuraduría General de la República (PGR), Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), Fiscalía General de la República (FGR), Instituto de Medicina Legal (IML) y Procuraduría de la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH).

En este apartado se examina cuál es el rol de estas instituciones gubernamentales para evitar y sancionar la violencia en el ámbito laboral.

### II.3.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS)

La Ley de Organización y Funciones del Sector de Trabajo y Previsión Social<sup>16</sup> establece algunas funciones para el Ministerio de Trabajo, ligadas a garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y a su sanción en caso contrario (Art. 8):

- Aplicar los procedimientos administrativos de conciliación y promover la mediación y el arbitraje, en las reclamaciones individuales o colectivas de trabajo;
- Administrar los procedimientos de inspección del trabajo con el objeto de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas legales que regulan las relaciones y condiciones de trabajo;
- Ilustrar a empleadores y trabajadores en el mejor cumplimiento de las normas laborales;
- Vigilar y coordinar con otros sectores, el desarrollo y cumplimiento de las normas sobre seguridad e higiene ocupacional y medio ambiente de trabajo.

En el cumplimiento de estas funciones son especialmente relevantes las siguientes dependencias:

- Dirección General de Trabajo. Entre sus funciones se encuentra la aplicación de procedimientos de conciliación y la promoción de la mediación y el arbitraje para la atención de conflictos colectivos de trabajo y llevar archivos de los mismos.
- Dirección General de Inspección de Trabajo y Oficinas Regionales. La función de inspección tiene por objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y las normas básicas de higiene y seguridad ocupacionales como medio de prevenir los conflictos laborales y velar por la seguridad en el centro de trabajo.
- Dirección General de Previsión Social. Su función es proponer y evaluar las políticas de bienestar, seguridad e higiene ocupacional y medio ambiente de trabajo y recreación, de acuerdo a los lineamientos y objetivos de la política general del Estado y a los planes de desarrollo nacional. La Dirección General de Previsión Social debe coordinar con la Dirección de Inspección, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y con otros organismos públicos pertinentes, las acciones conducentes a garantizar la seguridad e higiene ocupacional y medio ambiente de trabajo.

### II.3.2. Procuraduría General de la República (PGR)

La Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República (PGR)<sup>17</sup> crea la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador con la función general de proveer asistencia legal en materia laboral a personas trabajadoras y

16. Diario Oficial, 3 de mayo de 1996. Tomo 331, Número 81, Decreto Legislativo Número 682/1996. Versión con últimas modificaciones de abril de 2012. Disponible en [www.asamblea.gob.sv](http://www.asamblea.gob.sv)

17. Diario Oficial, 22 de diciembre de 2008. Tomo 381, No. 241, Decreto Legislativo Número 775/2008. Versión con últimas reformas de 2013. Disponible en [www.asamblea.gob.sv](http://www.asamblea.gob.sv)

sus asociaciones. Las funciones de la Unidad son las siguientes: primero, representa ante los juzgados laborales judicial y extrajudicialmente a las personas trabajadoras y sus asociaciones; segundo, brinda servicios de mediación y conciliación laboral; y tercero, solventa consultas en materia de laboral.

En el marco de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, la PGR es la institución responsable de defender, garantizar y fomentar la igualdad y no discriminación de las mujeres, para lo cual se crea la Unidad de Género Institucional, dependencia que entre sus funciones tiene las siguientes: 1) recibir y canalizar las denuncias formuladas por cualquier persona u organización que se refieran a la violación o incumplimiento de la Ley; 2) brindar asistencia a las personas denunciantes a efecto de promover la mediación y conciliación para la solución de conflictos, sin perjuicio de las acciones penales a las que hubiere lugar; 3) brindar asistencia y representar legalmente a la persona u organización denunciante a efecto de ejercitar las acciones judiciales correspondientes; 4) 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 (Art. 39). La existencia de esta unidad también está sustentada en la Ley Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, que establece la creación de la unidad especializada para atender casos en el marco de dicha Ley.

### **II.3.3. Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU)**

De acuerdo a la Ley del ISDEMU, su finalidad es diseñar, dirigir, ejecutar, asesorar y velar

por el cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer; promoviendo en tal sentido el desarrollo integral de la mujer salvadoreña. La Política aborda seis ejes temáticos: autonomía económica; vida libre de violencia; educación incluyente; salud integral; cuidado y protección social; participación ciudadana y política.

En el eje de autonomía económica tiene los siguientes objetivos: 1) reducir de forma significativa la segmentación ocupacional y las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral público y privado; 2) facilitar el acceso y el control por parte de las mujeres, de los activos tangibles e intangibles que permitan crear condiciones sostenibles para la reducción de la pobreza y la exclusión; 3) asegurar la equidad salarial y la protección del poder adquisitivo de los ingresos de las familias trabajadoras y las jefas de hogar. Este eje está centrado en tomar medidas para evitar y reducir la discriminación que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral.

Complementariamente, el eje para una Vida Libre de Violencia ha definido como objetivos: 1) fortalecer la institucionalidad para erradicar la violencia de género contra las mujeres, y para acercar los servicios públicos de prevención, atención integral y protección; 2) promover espacios públicos seguros que garanticen la armónica convivencia ciudadana, libre de violencia contra las mujeres; 3) promover políticas públicas de construcción de paz y seguridad que contribuyan a la igualdad de género y el cumplimiento de derechos.

Además la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, define como atribuciones del ISDEMU: 1) elaborar una política marco que será la referente para el diseño de las políticas públicas a que se refiere la Ley; 2) presentar propuestas a las instituciones del Estado de Políticas Públicas para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre

de Violencia; 3) aprobar, modificar, monitorear, evaluar y velar por el cumplimiento de la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que se define en la presente ley; 4) efectuar evaluaciones y recomendaciones sobre la aplicación de la Ley.

#### II.3.4. Fiscalía General de la República (FGR)<sup>18</sup>

La Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República señala en el artículo 2 como su competencia: defender los intereses del Estado y de la sociedad; dirigir la investigación de los hechos punibles y los que determinen la participación punible; promover y ejercer de forma exclusiva la acción penal pública, de conformidad con la ley; y desempeñar todas las demás atribuciones que el ordenamiento jurídico le asigne a ella o su titular.

En este marco la Fiscalía General de la República persigue casos de violencia laboral como el acoso sexual en el trabajo. El Código Penal define el acoso sexual como toda 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. La pena por este delito es de tres a cinco años (Art. 165, Código penal)<sup>19</sup>. Mientras, el Código define la violación como el acceso carnal con otra persona mediante violencia e impone una prisión de seis a diez años.

El Capítulo IV del Código Penal está referido a los delitos relativos a los derechos laborales y de asociación. El artículo 244 establece

como delito someter a personas trabajadoras 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. El delito tiene una pena de prisión de seis meses a dos años.

El artículo 245 se refiere a la apropiación o retención de cuotas laborales, que tiene una pena de entre cuatro y ocho años.

El artículo 246 toca la 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. En caso de no restablecerse la situación de igualdad de la Ley, después de los requerimientos o sanción administrativa, reparando los daños económicos derivados, tendrá una sanción de prisión de seis meses a dos años.

El artículo 247 indica que la coacción a la libertad sindical o del derecho de huelga o paro, tiene una sanción de uno a tres años. La misma pena se impondrá a quienes actuando en grupo coaccionen a las personas a iniciar o continuar una huelga, paro o suspensión de labores.

Por su parte, el artículo 278 penaliza a las personas que estando obligadas, no adoptaren los medios necesarios para que las personas trabajadoras desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene exigibles, con infracción de las normas sobre prevención de riesgos laborales, poniendo en grave peligro

18. Diario Oficial, 10 de junio de 1997. Tomo 335, Número 105, Decreto Legislativo Número 1030/1997. Versión con últimas reformas de diciembre de 2013. Disponible en [www.asamblea.gob.sv](http://www.asamblea.gob.sv)

19. Diario Oficial, 10 de junio de 1997. Tomo 335, Número 105, Decreto Legislativo Número 1030/1997. Versión con últimas reformas de diciembre de 2013. Disponible en [www.asamblea.gob.sv](http://www.asamblea.gob.sv)



su salud e integridad física. En este caso, se sanciona con multa de cincuenta a cien días multa. La Ley de Prevención de Riesgos considera los riesgos sicosociales como un elemento que debe abordarse cuando se trata la seguridad e higiene ocupacional, por tanto este artículo abarca el acoso laboral o sexual que pueden sufrir las mujeres en el trabajo.

La Ley Especial integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres establece que la Fiscalía General de la República debe crear una unidad especializada para la atención de casos abordados en dicha legislación y, además, mandata crear una política de persecución penal en materia de violencia contra las mujeres.

### II.3.5. Instituto de Medicina Legal (IML)<sup>20</sup>

El Instituto de Medicina Legal (IML) presta el servicio de peritaje de clínica forense realizando evaluaciones de daños y de salud. Los servicios se hacen a requerimiento de la Fiscalía General de la República, orden judicial, Procuraduría General de la República, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos y Policía Nacional Civil. Entre estos servicios se encuentran: exámenes psicológicos, reconocimiento en golpes, reconocimiento de sanidad, reconocimiento de violencia sexual, examen médico de salud, examen siquiátrico, análisis de laboratorio (como identificación de fluidos corporales). El Reglamento del Instituto establece de forma específica que en materia laboral tiene como función realizar

pericias relacionadas con la determinación y valorización de incapacidades por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y casos similares<sup>21</sup>. Adicionalmente, la Ley Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres manda a crear una unidad especializada para atender casos en el marco de dicha Ley.

### II.3.6. Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH)

La Constitución de la República de El Salvador en el artículo 194<sup>22</sup>, establece la figura del Procurador de los Derechos Humanos, definiendo entre sus funciones: 1) velar por el respeto y la garantía de los derechos humanos; 2) investigar de oficio o por denuncia que hubiere recibido, casos de violaciones a los derechos humanos; 3) asistir a víctimas de violaciones de los derechos humanos; 4) promover recursos judiciales o administrativos para la protección de derechos humanos; 5) practicar inspecciones, para asegurar el respeto a derechos humanos; 6) supervisar la actuación de la administración pública frente a las personas; 7) formular conclusiones y recomendaciones pública o privadamente; 8) elaborar y publicar informes; 9) desarrollar un programa permanente de actividades de promoción sobre el conocimiento y respeto de los derechos humanos.

La Ley de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos<sup>23</sup> establece en los artículos del 24 al 39 los procedimientos

20. Diario Oficial, 20 de junio de 1984. Tomo 283, Número 115, Decreto Legislativo Número 123/1984. Versión con últimas reformas de abril de 2012. Disponible en [www.asamblea.gob.sv](http://www.asamblea.gob.sv)

21. Acuerdo Número 339 de la Corte Suprema de Justicia, 24 de septiembre de 1990. Reglamento General del Instituto de Medicina Legal “Dr. Roberto Masferrer”. Disponible en: <http://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/D/2/1990-1999/1990/10/891BC.PDF>

22. Diario Oficial, 16 de diciembre de 1983. Tomo 281, Número 234, Decreto Legislativo Número 38/1983, Constitución de la República. Versión con últimas reformas de junio de 2009. Disponible en: [www.asamblea.gob.sv](http://www.asamblea.gob.sv)

23. Diario Oficial, 6 de marzo de 1992. Tomo 314, Número 45, Decreto Legislativo Número 183/1992. Versión con últimas reformas de agosto de 2006. Disponible en: [www.asamblea.gob.sv](http://www.asamblea.gob.sv)



de actuación. Una vez admitida la denuncia y comprobada la violación de derechos el procurador o procuradora: 1) promueve el cese inmediato de la violación y la restitución de los derechos violentados, si fuese posible e interpondrá lo recursos judiciales y administrativos pertinentes; 2) hace recomendaciones pertinentes para cambiar las prácticas o reformar las políticas, leyes o reglamentos o disposiciones normativas que propicien la violación; 3) solicitar aplicación del debido procedimiento legal respectivo contra el responsable inclusive su destitución o la imposición de cualquier otra sanción prevista en otras leyes y reglamentos; 4) recomendará la indemnización a la víctima y si ésta hubiese muerto a sus familiares; y 5) adoptará cualquier otra medida que considere necesaria para el cumplimiento de sus atribuciones y la garantía de los derechos humanos en general.

Por su parte, la Ley Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres manda la

creación de una unidad especializada para atender casos en el marco de dicha Ley.

**II.3.7 Personas Juzgadoras en materia laboral**

El Código de Trabajo establece que las personas juzgadoras de lo laboral y otras personas juzgadoras con jurisdicción en materia de trabajo son responsables de conocer las acciones, excepciones y recursos que se ejerciten en juicios o conflictos individuales y en los conflictos colectivos de trabajo de acuerdo a las leyes, decretos, contratos y reglamentos de trabajo y demás normas de carácter laboral. En segunda instancia conocerán las cámaras de lo laboral (Código de Trabajo, Art. 360 y 370).

En la siguiente tabla se muestra de forma resumida los roles de las instituciones en relación al combate a la violencia laboral:

**Tabla 1. Resumen de la legislación e institucionalidad que aborda la problemática de la violencia laboral.**

Institución	Competencia	Tipos de violencia que aborda	Ley que da soporte a la función
Ministerio de Trabajo y Previsión Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inspección laboral</li> <li>• Procedimientos administrativos en casos de violencia establecidos en el Código de Trabajo.</li> <li>• Mediación y conciliación laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Violencia verbal,</li> <li>• Acoso laboral ligado a la libertad sindical</li> <li>• Faltas a la higiene y seguridad ocupacional en el centro de trabajo.</li> <li>• Comportamientos delictivos de incumplimiento a la legislación laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Código de Trabajo</li> <li>• Ley de Organización y Funciones del Sector de Trabajo y Previsión Social</li> <li>• Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo</li> <li>• Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres</li> <li>• Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres</li> </ul>

Institución	Competencia	Tipos de violencia que aborda	Ley que da soporte a la función
Fiscalía General de la República	<ul style="list-style-type: none"> <li>Persecución del delito (de acuerdo al Código Penal)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Delitos relativos a la vida: homicidios y lesiones.</li> <li>Delitos relativos a la libertad sexual: violación, acoso sexual</li> <li>Delitos relativos a los derechos laborales y de asociación: apropiación o retención de cuotas laborales; discriminación laboral; coacción al ejercicio de la libre sindicalización o del derecho a huelga.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Código Penal</li> <li>Código Procesal Penal</li> <li>Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República</li> <li>Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres</li> <li>Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres</li> </ul>
Procuraduría General de la República	<ul style="list-style-type: none"> <li>Representar judicial y extrajudicialmente a las personas trabajadoras y sus asociaciones</li> <li>Mediación y conciliación laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los abordados en la legislación laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República</li> <li>Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres</li> <li>Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres</li> </ul>
Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supervisar la actuación de la administración pública frente a las personas y formular conclusiones y recomendaciones pública o privadamente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cobertura amplia de aspectos de la legislación laboral y penal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Constitución</li> <li>Ley de la Procuraduría de la Defensa de los Derechos Humanos</li> <li>Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres</li> <li>Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres</li> </ul>
Instituto de Medicina Legal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización de peritajes a solicitud de otras instancias como la FGR, PGR, PDDH, PNC y orden judicial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peritajes en caso de acoso y abuso sexual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ley Orgánica Judicial</li> <li>Reglamento General del Instituto de Medicina Legal</li> <li>Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres</li> <li>Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres</li> </ul>
Juzgados de lo Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar conciliaciones y dictar sentencias en materia laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Juicios en conflictos individuales y colectivos de trabajo que se susciten con base en leyes, decretos, contratos y reglamentos de trabajo y demás normas de carácter laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Código de Trabajo</li> <li>Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres</li> <li>Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia con base a información previamente expuesta en este estudio.

## II.4. Instrumentos de abordaje de la violencia laboral

Pese a que no existe una legislación específica sobre violencia laboral, existen diferentes posibilidades para abordar y tratar de eliminar los hechos de violencia en el ámbito laboral, entre ellos se encuentran la legislación, los convenios colectivos o los códigos de conducta. Bajo el enfoque de legislación pueden existir leyes específicas referidas a la problemática o incorporarse en las leyes que tratan sobre seguridad y salud ocupacional, en Códigos Penales y en leyes orientadas a erradicar la violencia contra las mujeres (Graham, 2003). En este apartado se tratan experiencias internacionales que tocan del fenómeno de la violencia en el trabajo desde la legislación específica y los convenios colectivos.

### II.4.1. Secretaría de Asuntos Estratégicos (2013), Guía No. 3. Prevención, atención y erradicación del acoso laboral en el Sector Público y, Guía No. 4. Prevención, atención y erradicación del acoso sexual en el Sector Público.

Un precedente nacional muy importante es la elaboración de unas guías publicadas en 2013, por la entonces Secretaría para Asuntos Estratégicos, que incluyen una serie de recomendaciones sobre temas vinculados a los derechos laborales en el sector público, enfatizando temas sensibles como son la libertad sindical, el acoso sexual, acoso laboral o terminaciones laborales en el sector público.

#### Responsabilidades institucionales

Es de tomar en cuenta que el área de Relaciones Laborales de la Subsecretaría para la Gobernabilidad y Modernización del Estado de la Secretaría para Asuntos Estratégicos de la Presidencia de la República<sup>24</sup>, publicó en 2013, una Guía para la Prevención, Atención, Erradicación del Acoso Sexual en el Sector Público, y otra sobre el Acoso Laboral.

En ambos casos, las guías proponen una estrategia de intervención que debería de comprender diferentes medidas para la prevención, difusión de información/capacitación, protección y asistencia a las víctimas; reiterando la importancia que las instituciones elaboren y difundan los procedimientos a nivel interno; por ejemplo, contar con instrumentos de perfiles de actores críticos, protocolo de acogida o recepción de denuncia (definiendo y dando a conocer un formato de denuncia).

#### Difusión de información / capacitación

Esta estrategia comprende medidas como el establecimiento de una política interna de cero tolerancia hacia conductas o situaciones de acoso laboral y acoso sexual; difundir guías informativas sobre estas manifestaciones de violencia laboral entre todas y todos los servidores públicos de cada institución, incluyendo la difusión de la política de cero tolerancia; incorporar el acoso laboral o acoso sexual en los planes anuales de capacitación, estableciendo diferentes espacios para la difusión del tema, tales como conversatorios, capacitaciones, cursos, jornadas de reflexión, etc.

Esto último considerando que en muchas ocasiones, los factores ambientales y el clima laboral de la organización contribuyen a fomentar conductas o situaciones constitutivas de acoso. Aunado a lo anterior, en el caso de los Ministerios y Vice ministerios del Órgano Ejecutivo debe considerarse la posibilidad de retomar las políticas internas de cero tolerancia del acoso laboral y acoso sexual, mediante la adopción de ACUERDOS MINISTERIALES.

**Mecanismos de protección (denuncia, investigación y sanción):** para ello toda institución pública debe contar con un procedimiento para la recepción y trámite de las denuncias, así como para la investigación y sanción de casos de acoso laboral.

<sup>24</sup>. En 2014, esa secretaria ya no está funcionando como tal y ha dado paso a la Dirección de Transformación del Estado, como dependencia de la Secretaría Técnica y Planificación de la Presidencia de la República.

### **Asistencia a las víctimas, comprende diferentes medidas como:**

Dependiendo del caso, se debe separar físicamente a la persona denunciante de la denunciada; tanto del espacio físico que comparten como de la dependencia jerárquica, tomando las medidas de resguardo necesarias para no menoscabar los derechos de las partes, principalmente de quien denuncia.

Iniciar el proceso de investigación interna antes mencionado; pero si los hechos denunciados trascienden por su gravedad deberá solicitarse la intervención de las instituciones pertinentes como: Ministerio de Trabajo y de Previsión Social, Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, Fiscalía General de la República o Policía Nacional Civil. Solicitar la intervención de personas o entidades especializadas para atender a la persona denunciante o a la víctima de una situación de acoso laboral o sexual acreditado, para conducir una evaluación del daño provocado en su salud física y emocional y establecer así el tratamiento requerido para su recuperación.

### **Rehabilitación en el proceso de retorno al trabajo.**

Indemnizaciones e incapacidades médicas necesarias durante su proceso de recuperación.

### **II.4.2. Legislación específica contra la violencia laboral: Ciudad de Buenos Aires**

En la Ciudad de Buenos Aires existe una legislación específica para hacer frente a la violencia en el lugar de trabajo y está orientada a funcionarias, funcionarios y empleadas y empleados de la provincia.

La Ley proporciona una lista detallada de lo que se considera violencia en el trabajo y que incluye: abuso físico o cualquier otro comportamiento que causa daño físico a la persona trabajadora; el abuso social y psicológico que implica hostilidad continua y

repetida; amenazas en el lugar de trabajo que incluye acciones persistentes y repetidas que puedan incomodar a través de palabras, actos, comportamientos específicos, gestos, mensajes escritos, que atentan contra la persona, su dignidad o la integridad física o psicológica, que dañan a la persona, su trabajo o el ambiente laboral.

La legislación también incluye diferencias en salarios, con la disparidad existente entre hombres y mujeres cuando ambos tienen la misma función y trabajan para el mismo empleador.

La Ley establece suspensiones como acciones punitivas al incumplimiento de la Ley acciones que van desde 60 días de suspensión hasta el despido (Chappell y Di Martino, 2006).

### **II.4.3. Incorporación de medidas para evitar la violencia laboral en convenios colectivos: Federación Sindical Alemana**

La Federación Sindical Alemana ha trabajado un modelo para incorporar en los convenios colectivos medidas para atajar la violencia laboral. En un primer punto se prohíbe el acoso laboral, instando a todas las personas que integran la empresa a desistir de actos que puedan entorpecer el libre desarrollo de las personalidades individuales o que pudieran ser tomados como hostigamiento o insultos. En concreto se procura no restringir la libre expresión de las personas con colegas o superiores; no limitar la capacidad de tener relaciones sociales; no efectuar acoso sexual; no discriminar o humillar en razón de las tareas asignadas; no someter a nadie a violencia física o a condiciones de trabajo insalubres. El modelo también define sanciones y la posibilidad de establecer una queja (Graham, 2003).

En general, puede afirmarse que la mejor respuesta dependerá del contexto y también del tipo de violencia que se enfrenta (Graham, 2003).



### III. LA VIOLENCIA LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SALVADOR

En esta sección se aborda la violencia laboral en El Salvador a partir de información estadística y cualitativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Procuraduría General de la República, Fiscalía General de la República y Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. También se ha recopilado información primaria a través de grupos focales con trabajadoras y trabajadores, así como con personas que dirigen sindicatos.

Debe señalarse que no existen estadísticas unificadas en relación al fenómeno de la violencia en el trabajo; además, la creación de legislación específica que aborda la violencia laboral que enfrentan las mujeres es reciente, por lo que la generación de datos también se encuentra en una fase inicial.

Los datos revelan que tanto mujeres como hombres se ven expuestos al fenómeno de la violencia en el trabajo, pero que existen diferencias por sexo. Así, mientras los hombres perciben mayores riesgos de violencia física, ligada al incumplimiento de la normativa de seguridad e higiene ocupacional, las mujeres están más expuestas a actos de discriminación laboral y de acoso sexual en el trabajo.

Los datos también revelan que el acoso laboral y el uso de la figura de suspensión de contrato de forma discrecional, son mecanismos que limitan el ejercicio de la libertad de asociación que afecta tanto a mujeres como a hombres.

A continuación, se tocan los tipos de violencia, de acoso laboral, acoso sexual y violación, incumplimiento de la normativa de seguridad e higiene ocupacional y comportamientos delictivos de incumplimiento a la legislación laboral.

#### III.1. El acoso laboral contra las mujeres

La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres establece que es la PGR la instancia que tiene la competencia de abordar el acoso laboral contra las mujeres, realizando acciones de orden administrativo, verificando que se cumplan las sanciones que se establezcan en el reglamento institucional para esta situación.

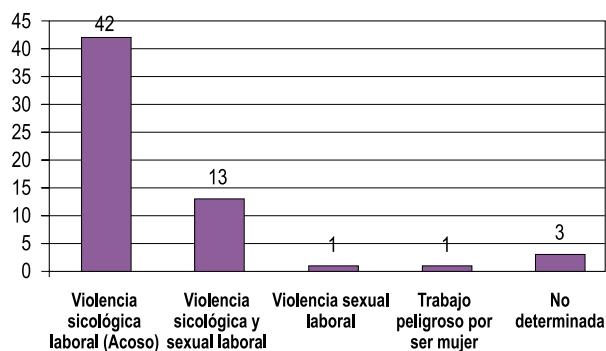
El Gráfico 1 contiene información de casos de violencia laboral atendidos por las Unidades de Atención Especializadas para las Mujeres de la Procuraduría General de la República, registrándose en el período enero 2013-junio 2014 un total de 42 casos. En este contexto, los datos que se presentan no pueden reflejar el total de actos de acoso, ya que apenas se ha iniciado la aplicación de la Ley. Cuando la prestación de un nuevo servicio público comienza, el comportamiento esperado de las denuncias tiende a reflejar pocos casos, seguido de un aumento progresivo, hasta estabilizarse o reducirse (cuando cambia la cultura).

La mayoría de personas victimarias denunciadas son colegas de trabajo (24), seguidamente están las jefaturas (16) y finalmente las ex jefaturas (2). Estos datos muestran lo limitado que, frente a la realidad, se encuentra el concepto internacional que identifica el acoso laboral únicamente cuando se da desde una persona con cargo superior hacia una persona subalterna. Por otro lado, no es aventurado plantear la hipótesis de que existen mayores niveles de denuncia de acoso laboral cuando la situación ocurre entre colegas de trabajo que cuando ocurre desde una posición de jefatura, razón por la cual los datos deben tomarse con cautela.



Por edades hay una concentración de casos en el grupo de entre los 30 y 39 años (15), seguido de los grupos etarios de 40 a 49 años (7) y de 20 a 29 años (6). En el grupo de 50 años y más hay 4 casos, y de 10 casos no se tienen las edades. Nuevamente, los datos deben tomarse con cautela puesto que las mujeres jóvenes podrían enfrentar doble vulnerabilidad, es decir, por su edad y por el sexo.

**Gráfico 1. Denuncias de violencia laboral recibidas por las Unidades de Atención Especializadas para las Mujeres de la PGR, 2013-2014**



Fuente: Elaboración propia con base a información de la PGR.

Nota: Los datos de 2014 comprenden de enero a junio.

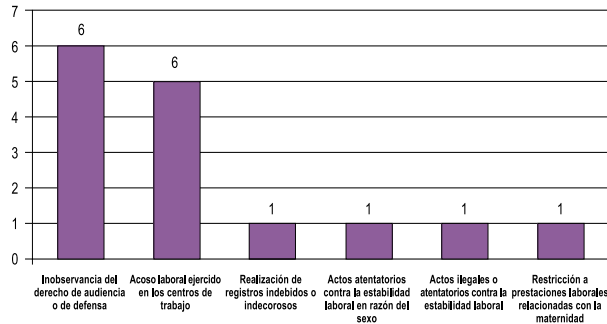
El proceso en la PGR inicia cuando la víctima interpone la denuncia y brinda información para abrir un expediente y dar seguimiento al caso. Luego la PGR realiza una visita al centro de trabajo, revisando documentación como el expediente laboral de la víctima. Posteriormente, se hace una cita de conciliación en la que se espera solventar el caso. Cuando no ocurre la conciliación, lo que operaría es imponer a la persona victimaria la sanción que establece el reglamento de trabajo institucional.

La Ley mandata a las instituciones públicas realizar modificaciones a sus reglamentos internos para adaptarlos a las exigencias de esta Ley, pero este mandato no es extensivo a la empresa privada, por lo que hay más dificultades para imponer sanciones ante la ocurrencia de acoso laboral contra las mujeres. Sin embargo, el Ministerio de Trabajo puede verificar que los Reglamentos de Trabajo incorporen los principios de igualdad de género y garantías para hacer cumplir los derechos laborales; contemple indicaciones claras de cómo manejar situaciones de acoso sexual, acoso laboral y otros hechos de violencia laboral.

En la práctica, se ha observado que la solución de los casos se ubica en los extremos. En un primer escenario, el acoso cesa con las primeras medidas que adopta la PGR (la notificación de la apertura del caso o la visita al centro de trabajo), y las mujeres ya no continúan con el proceso mostrándose conformes con la solución de la problemática. En un segundo escenario, el proceso se alarga indefinidamente, debido a que la persona victimaria no acude a citas de conciliación o que las jefaturas de recursos humanos no imponen la sanción que establecen los reglamentos internos. En esta situación las mujeres suelen aceptar la solución que la organización les ofrece, por ejemplo, el cambio de puesto de trabajo. Cuando esto sucede, se pierde la oportunidad de ir creando cambios culturales, ya que la persona victimaria y la organización pierden la posibilidad de realizar un proceso de reflexión y aprendizaje, sobre lo inaceptable que socialmente son los comportamientos violentos, en este caso, el acoso psicológico<sup>25</sup>.

<sup>25</sup>. Información proporcionada por la Licda. Aura Vanessa Lara, Unidad de Género, PGR.

**Gráfico 2. Frecuencia de recomendaciones y notificaciones emitidas por la PDDH, por casos de denuncias de violación a los derechos humanos en materia laboral de trabajadoras, 2012**



Fuente: Elaboración propia con base a información de la PDDH.

En 2012, la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos reporta 5 casos de acoso laboral contra mujeres por los que la referida institución emitió y notificó recomendaciones, como se muestra en el Gráfico 2. Lo primero que llama la atención es la concentración que existe en el sector de salud (todos los casos de acoso laboral se registraron en dicho sector), lo que es consistente con los patrones que se observan en el contexto internacional y que se han presentado en el marco teórico.

En esta investigación se realizó un grupo focal con 11 personas que laboran en tres empresas de maquila nacionales. Durante la entrevista se pudo comprobar que, conforme indica la experiencia internacional, el tipo de organización de trabajo que se tenga en la unidad económica puede crear, efectivamente, condiciones que facilitan la ocurrencia de hechos de violencia. La organización de la producción de la maquila, que contrata mayoritariamente mujeres y que está caracterizada por la alta presión de tiempos en la entrega de pedidos y de reducción de costos, lo que conduce a una organización con flexibilidad numérica y funcional, crea un entorno favorable para

el acoso laboral. Algunas expresiones de violencia verbal que reciben las trabajadoras son las siguientes: *“Usted es una huevona”*. *“Les estamos regalando el salario”*.

En la maquila, la producción se organiza en líneas, de tal forma que una persona realiza una operación y luego entrega a otra el producto para que ésta continúe con otra operación o etapa del proceso; sin embargo, las diversas operaciones o etapas no requieren los mismos tiempos, ni tienen la misma complejidad. Esta organización crea cuellos de botella, ya que, por ejemplo, por unidad de tiempo en la operación 1 pueden elaborarse 5 piezas mientras en la operación 2 pueden elaborarse 10 piezas, lo que genera tiempos muertos y hace que existan presiones sobre las personas que laboran (que son mayoritariamente mujeres), con frases como: *“Estás dejando sin trabajo a tu compañera...”*, *“No te apurás, ella ya terminó y no le estás pasando producto...”*.

### III.2. Acoso sexual y violación

El Gráfico 1 muestra que entre 2013 y 2014, la PGR registra 14 denuncias por acoso sexual. La mayor parte del acoso proviene de jefaturas (8), seguido de colegas de trabajo (4) y finalmente de ex jefes (2). Por edades, la mayoría de víctimas tienen entre 30 y 39 años (6), seguida por el grupo de entre 20 y 29 (5) y finalmente están las trabajadoras de entre 40 y 49 (3).

Por su parte, para 2013 la Fiscalía General de República reporta 69 víctimas mujeres de acoso sexual en el trabajo y 24 hasta julio de 2014. En porcentaje, el mayor número de victimarios son las jefaturas con un porcentaje de 60.8% en 2013 y el 75% en 2014. Sigue en importancia los compañeros de trabajo con el 26.08% en 2013 y el 12.5% en 2014.

Finalmente, las personas externas al trabajo tienen el menor porcentaje.

Del total de casos reportados en 2013, únicamente el 40.6% está judicializado, y el 59.4% restante está en investigación. En 2014, el 16.6% de los casos está judicializado y el 83.3% restante en proceso de investigación. Debido a que las personas que denuncian, y también las personas que son potenciales testigos, tienen una relación de subordinación con la persona victimaria, resulta prácticamente

difícil dar continuidad a los procesos hasta llegar a la fase judicial.

En 2013, se reportaron 13 mujeres víctimas de violación en el ámbito laboral, y en 2104 se tiene hasta julio un reporte de 6 víctimas. En 2013, el mayor porcentaje de imputados corresponden a jefes y compañeros de trabajo, con 5 casos en cada categoría, mientras un número de 3 imputados son externos. En 2014, la mayoría de imputados son jefes (4), seguido de compañeros de trabajo (2).

**Tabla 2. Casos de delito por acoso sexual y violación con resultados, según FGR, 2013 y 2014**

Delito	Año 2013						Año 2014					
	Número de víctimas	Relación del imputado			Resultados de los casos		Número de víctimas	Relación del imputado			Resultados de los casos	
		Jefe	Compañero	Externo al trabajo	En investigación*	Judicializados*		Jefe	Compañero	Externo al trabajo	En investigación*	Judicializados*
Acoso sexual (165 CP)	69	42	18	9	38	26	24	18	3	3	20	4
Violación (158 CP)	13	5	5	3	5	7	6	4	2	0	6	0

Fuente: FGR. \*Estos datos corresponden a expedientes y no coinciden con el número de víctimas, ya que en algunos casos hay más de una víctima. Los casos de 2014 se registran hasta el mes de julio.

El hecho de que la mayoría de acosadores de mujeres tenga posiciones de poder, confirma el vínculo entre el acoso sexual y los valores de la cultura patriarcal de búsqueda de dominación y control sobre las mujeres.

En esta investigación se realizó un grupo focal en el que participaron 6 personas, entre enfermeros y enfermeras de unidades de salud y hospitales públicos de la red nacional. Una de las participantes manifestó haber sido víctima de acoso sexual por parte de un médico, quien ante el rechazo de sus pretensiones tomó represalias en la parte laboral. En este marco, el acoso sexual no es

una búsqueda del placer en sí mismo sino más bien una expresión de dominio y muestra de poder a través del ejercicio de la sexualidad, como puede percibirse en el testimonio de una enfermera: “Como sufrió un rechazo y está el machismo (...) Después, yo pasé a Cirugía de Hombres (...) Ahí hubo un caso médico delicado, pero él, con mala intención, me reportó con mi jefa diciendo que en ese caso había habido negligencia de parte mía. Durante la investigación, con equipo médico y supervisión de enfermería, las notas de enfermería demostraron que no había habido negligencia y, (por tanto, se deduce) que todo era producto del rechazo que él había tenido.

Yo recibí apoyo de las jefaturas médicas y él ya no pudo realizar el resindentado”.

En 2013, la OIT realizó un estudio en el que explora el acoso sexual en el ámbito laboral en la región centroamericana, a partir de la realización de grupos focales y entrevistas a hombres, captando los imaginarios que hay detrás de estas acciones (Salas, 2013). Un primer elemento relevante es que en el contexto de la cultura patriarcal los hombres construyen su identidad ligándola con exigencias de un comportamiento sexual muy activo, y la posesión de las mujeres como objetos. Esto fue expresado por participantes de la investigación de la siguiente manera: “Yo donde pongo el ojo pongo la bala y si me gusta y si tengo la oportunidad en el trabajo de caerle, pues lo voy a hacer”; “El que se ha echado más mujeres, es porque es el más hombre, el más machito de la familia; entonces, él se siente súper bien”; “Es como que eres el ganador si te acostaste con la chica nueva o la más bonita; entonces, es como una competencia o para ver quién es el que domina...”

La persistencia de estas ideas tiene como consecuencia la invisibilización de las figuras de actor activo (persona que acosa) y actor pasivo (persona acosada). Es decir, existe un discurso ambivalente en el que se condena el acoso contra las mujeres, pero al mismo tiempo se les culpabiliza tratando de establecer una relación entre el acoso y su vestimenta o su comportamiento (Salas, 2013), tal como se muestra en estas frases: “Se puede decir que lo que hizo fue por su vestimenta, quererla llevar a otro lado para enamorarla”; “Porque muchas veces se da en ambas partes, no solo del hombre. El tema muchas veces es que es sólo por satisfacer su necesidad, ya sea sexual; otras, que por necesidad de tener un poco de entrada económica, un poco más fuerte”.

Sin embargo, pese a estos imaginarios el acoso sexual hacia las mujeres es un delito penado con entre 3 y 5 años de prisión, siendo la Fiscalía General de la República la responsable de la persecución de esta transgresión. La implementación de la Ley ha traído consigo un aumento en el número de denuncias, incluso en aquellos casos en los que el delito ya estaba tipificado en el Código Penal. Para garantizar la aplicación de la Ley, la FGR ha desarrollado capacitaciones adaptando la estructura interna para dar respuesta y seguimiento a la nueva legislación a favor de la mujer.

El proceso que sigue una víctima es el siguiente: primero, hace la denuncia; luego, se inicia el proceso de investigación con el fin de determinar la existencia de delito y sustentarlo mediante pruebas. Al finalizar la fase de investigación, y si el caso reúne los elementos probatorios, se pasa a la fase de judicialización presentándose un requerimiento al juzgado respectivo. En este caso, la jueza o juez cita a las partes: víctima, fiscalía y persona acusada, y lleva a cabo la audiencia inicial. Luego, si el caso reúne los elementos suficientes pasa a fase de instrucción, donde las partes involucradas presentan pruebas de cargo y descargo. Si hay pruebas suficientes se pasa a sentencia. Las pruebas que se recogen son testimoniales, revisión de expedientes (verificando permisos, amonestaciones, etc.) y peritajes psicológicos. Pero si no hay pruebas suficientes o la defensa logra demostrar que no se ha actuado en contra de la demandante, el expediente se envía a archivo.

La ejecución expedita de este procedimiento encuentra dificultades, como por ejemplo, que por temor a represalias en la mayor parte de casos las víctimas interponen la denuncia cuando ya han dejado laborar en el centro de



trabajo. Esto dificulta la obtención de pruebas. Por otro lado, el peritaje psicológico puede demorarse entre tres y seis meses y, por tanto, la acción penal se retrasa. Estos retrasos desaniman a las denunciadas y cuando llega el momento del establecimiento de sentencia, únicamente está presente la Fiscalía. En promedio, el proceso puede durar seis meses, tres en fase de investigación y tres en fase de instrucción<sup>26</sup>.

La Ley establece, entre las garantías procesales para las mujeres, la designación de una persona acompañante durante el proceso judicial o administrativo. Desde la óptica de la FGR, existen mayores posibilidades de continuidad del proceso cuando las mujeres ejercen este derecho y tienen acompañamiento de organizaciones de mujeres o de la Procuraduría General de la República (PGR).

### III.3. Violencia física: incumplimiento de normativa de seguridad e higiene ocupacional

La violencia física es una de las formas que toma la violencia laboral. Esta puede ser externa, provocada por clientes u usuarios que visitan el establecimiento laboral. También puede haber violencia interna dentro del centro de trabajo, siendo una de ellas el incumplimiento de normas de salud e higiene ocupacional.

La Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) recoge información sobre factores de riesgo laborales a los que están expuestas las personas trabajadoras.

Otra dificultad reside en que es la víctima quien debe aportar la prueba y cuando se trata

de llevar testigos, estos tienen una relación subordinada y por temor a perder su trabajo no quieren testificar.

Se recoge exposición a los siguientes elementos: herramientas peligrosas; con químicos o sustancias peligrosas; llevando carga pesada; en ambiente con gases o fuego; en ambiente con polvo o humo; con explosivos; en altura; bajo el agua, en altamar o manglares; bajo tierra; con temperatura o humedad extrema; en ambiente bullicioso, con luz insuficiente; con mota o partículas y otros. La Tabla 3 muestra por sexo y área (rural y urbana), la exposición de la población trabajadora a alguno de estos riesgos ocupacionales. Existe una mayor exposición a los riesgos físicos entre hombres (72.6%) que entre mujeres (46.3%). Hay una mayor incidencia de exposición a factores de riesgo en el área rural que en el área urbana.

**Tabla 3. Exposición a algún factor de riesgo ocupacional por sexo y área (%), 2012**

Área	Sexo	
	Mujer	Hombre
Rural	52.9	85.2
Urbano	44.1	64.3
Total	46.3	72.6

Fuente: Elaboración propia con base a información de DIGESTYC (EHPM, 2012).

La Tabla 4 muestra la exposición a factores de riesgo por rama de actividad económica y sexo. Tanto entre hombres como entre mujeres, las ramas en las que hay más exposición son: Explotación de minas y canteras, Agricultura, ganadería, caza y silvicultura, Pesca e Industria. Entre los hombres se añade también la construcción.

<sup>26</sup>. Información proporcionada por la Licda. Noris Flores de la FGR.



**Tabla 4. Exposición a factores de riesgo ocupacional, según sexo y rama de actividad económica, 2012**

Ramas de actividad económica	Hombres	Mujeres	Total
Explotación de minas y canteras	93.4	100.0	93.5
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	90.3	75.1	88.8
Pesca	80.7	70.8	79.6
Industria	76.2	64.6	70.6
Comercio hoteles y restaurantes	59.1	46.6	51.5
Construcción	88.6	42.5	87.6
Administración pública y defensa	62.8	41.2	56.1
Servicios comunales, sociales y de salud	51.2	38.8	43.0
Enseñanza	36.3	38.1	37.4
Hogares con servicios doméstico	55.3	25.6	28.2
Intermediación Financiera	46.4	23.1	38.7
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	59.2	22.0	54.4
Suministro de electricidad, gas y agua	56.6	12.9	48.6
Otros	17.6	0.0	17.6

Fuente: Elaboración propia con base a información de DIGESTYC (EHPM, 2012).

La Tabla 5 muestra la incidencia de factores de riesgo a los que se ve expuesta la población ocupada (el total no suma 100% porque una persona puede verse expuesta a más de un factor de riesgo). Entre las mujeres, el factor de riesgo al que más se exponen es el ambiente con humo y polvo (24%), sigue la temperatura o humedad extrema (16.2%), ambiente bullicioso (15.1%), llevando cargas pesadas (15.1%), y uso de herramientas peligrosas (14%).

Entre los hombres, los factores a los que hay más exposición son: ambiente con polvo y humo (40.4%), uso de herramientas peligrosas (38.9%), llevando cargas pesadas (30.8%), ambiente con temperatura o humedad extrema (30.2%), ambiente bullicioso (17.1%) y con químicos y sustancias peligrosas (16%).

También se examinan los tipos de riesgo a los que se exponen mujeres y hombres ocupados en las actividades económicas

en las que mayoritariamente se inserta laboralmente la población. En el caso de los hombres, se examina Agricultura, ganadería, caza y silvicultura, Industria, Construcción y Comercio, hoteles y restaurantes (Tabla 6). En el caso de las mujeres, se examina Industria, Comercio, hoteles y restaurantes, Servicios comunales, sociales y de salud y Servicio doméstico (Tabla 7).

Entre los hombres, en la industria y en la construcción los factores de riesgo en los que hay más exposición son uso de herramientas peligrosas, exposición a ambiente de humo y polvo y llevar cargas pesadas. En la agricultura, la mayor exposición se da a herramientas peligrosas, ambiente con humo y polvo y la exposición a temperatura y humedad extrema. En el comercio, los factores de riesgo con mayor incidencia son: exposición a ambiente con polvo y humo, llevar cargas pesadas y permanecer en temperaturas y humedad extrema.

**Tabla 5. Exposición a algún factor de riesgo ocupacional, según sexo, 2012**

Factor de riesgo	Mujer	Hombre
Ambiente con polvo y humo	24.0	40.4
Temperatura o humedad extrema	16.2	30.2
En ambiente bullicioso	15.1	17.1
Llevando cargas pesadas	15.1	30.8
Herramientas peligrosas	14.0	38.9
Ambiente con gases y fuego	6.4	5.1
Mota u otras partículas	3.1	2.3
Químicos y sustancias peligrosas	3.1	16.0
Con luz insuficiente	0.4	0.5
Bajo el agua, altamar o manglares	0.2	0.7
Con explosivos	0.1	0.5
Otros	0.1	0.4
Bajo tierra	0.0	0.3
En alturas	0.0	2.2

Fuente: Elaboración propia con base a información de DIGESTYC (EHPM, 2012).

**Tabla 6. Factores de riesgo a que se exponen los hombres en ramas de mayor inserción laboral, 2012**

Factor de riesgo	Ramas de actividad económica			
	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Industria	Construcción	Comercio, hoteles y restaurantes
Con herramientas peligrosas	60.4	44.2	45.9	20.2
Químicos y sustancias peligrosas	28.5	20.7	18.4	8.1
Llevando carga pesada	37.0	31.9	56.6	29.6
Ambiente con gases, fuego	2.1	11.5	2.5	7.2
Ambiente con polvo y humo	48.7	36.8	58.1	35.7
Con explosivo	0.2	0.4	0.3	0.5
En alturas	0.6	1.6	16.2	0.4
Baja agua, en altamar o manglares	0.2	0.2	0.2	0.1
Bajo tierra	0.2	0.3	0.9	0.0
Temperatura o humedad extrema	42.5	27.0	38.4	21.8
En ambiente bullicioso	12.0	25.4	20.2	20.6
Con luz insuficiente	0.2	1.7	0.3	0.5
Mota o partícula	3.3	8.1	0.4	0.2
Otros	0.2	0.2	0.0	0.2

Fuente: Elaboración propia con base a información de DIGESTYC (EHPM, 2012).

Entre las mujeres, en la industria los factores de riesgo de mayor exposición son: uso de herramientas peligrosas; estar en ambientes con humo y polvo, y la exposición a temperaturas y humedad extrema. En el comercio, los factores a los que más se exponen son: ambiente con polvo o humo, llevar cargas pesadas, exposición a temperatura y humedad.

En la rama de servicios comunales, sociales y de salud, los factores de riesgo con mayor incidencia son: exposición a polvo y humo, exposición a químicos y sustancias peligrosas, y ambientes bulliciosos. Finalmente, en el servicio doméstico, los factores de riesgo a los que hay mayor exposición son: ambiente con polvo y humo, temperatura y humedad extrema, y el uso de herramientas peligrosas.

**Tabla 7. Factores de riesgo a se exponen las mujeres en las ramas de mayor inserción laboral, 2012**

Ramas de actividad económica	Industria	Comercio, hoteles y restaurantes	Servicios comunales sociales y de salud	Hogares con Servicios domésticos
Con herramienta peligrosa	27.0	11.4	10.7	7.8
En ambiente con polvo, humo	25.0	27.3	12.4	15.6
Con temperatura o humedad extrema	19.3	18.3	11.2	8.9
En ambiente bullicioso	18.2	16.5	11.7	5.5
Mota o partícula	16.5	0.1	0.2	0.1
Llevando carga pesada	15.5	20.0	8.4	6.6
En ambiente con gases, fuego	11.9	8.5	1.2	2.6
Químicos y sustancias peligrosas	2.7	0.7	12.1	1.2
Con luz insuficiente	1.2	0.3	0.1	0.5
Bajo agua, en altamar o manglares	0.3	0.1	0.1	0.0
Con explosivo	0.1	0.2	0.0	0.3
Otros	0.0	0.0	0.3	0.0
Bajo tierra	0.0	0.0	0.0	0.1
En altura	0.0	0.0	0.0	0.0

Fuente: Elaboración propia con base a información de DIGESTYC (EHPM, 2012).

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social en cumplimiento a lo mandado por la Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y Ley de Organización y Funciones del Sector de Trabajo y Previsión Social, contribuye

a la conformación y capacitación de comités de seguridad y salud ocupacional en las unidades empresariales, capacitando a trabajadoras y trabajadores en la temática<sup>27</sup>. En la Tabla 8 se muestra que entre 2009 y 2013 existe

<sup>27</sup>. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en cumplimiento a las aludidas leyes, lleva control de los accidentes laborales, asesora a las empresas en la conformación de Comités de Seguridad Ocupacional y realiza inspecciones en el área de seguridad e higiene ocupacional imponiendo multas cuando encuentra faltas en las empresas. El

una tendencia al incremento de la cantidad de comités de seguridad ocupacional acreditados y re-acreditados, así como en el número de personas beneficiadas y capacitadas.

Entre 2009 y 2013, el porcentaje de mujeres que forma parte de los comités y que ha sido capacitado oscila entre el 35.9% y el 40.9%, lo cual indica que la participación femenina en los comités es menor que la masculina.

Respecto a la población ocupada beneficiada, se tiene información desagregada por sexo únicamente para los meses de marzo-agosto 2013. Estos datos indican que el 39.6% de la población beneficiada está formada por mujeres y el 60.4% por hombres. Esto puede deberse a que existe mayor número de hombres entre la población ocupada en comparación con la cantidad de mujeres, entre otros factores.

**Tabla 8. Personas beneficiadas con acreditación y re-acreditación de comités de seguridad, 2012-2013**

Servicios prestados por la Dirección General de Previsión Social	2009	2010	2011	2012	Enero-Agosto 2013
Comités acreditados y re-acreditados	544	655	1,237	4,064	1,753
Personas trabajadoras beneficiadas	95,960	140,716	172,923	326,569	121,341
Personas trabajadoras capacitadas	6,034	10,532	14,506	27,272	9,749
Mujeres capacitadas	2,240	3,784	5,320	11,158	3,702
Hombres capacitados	3,794	6,748	9,186	16,114	6,047

Fuente: Elaboración propia con base a información del MTPS (2012 y 2013).

artículo 13 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo establece la obligación a los empleadores de crear Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, en las empresas en las que laboran quince o más trabajadores o trabajadoras; en las empresas que tienen menos de quince trabajadores, pero en las que la Dirección General de Previsión Social lo considere necesario, también se crearán los comités. Quienes integran los comités deben poseer formación e instrucción en materia de prevención de riesgos laborales. Se indica que deben existir delegados de prevención, que son trabajadores o trabajadoras que ya laboren en la empresa y serán nombrados por la persona empleadora o por los comités. El artículo 15, indica que es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social la institución responsable de brindar la capacitación inicial a quienes integran el comité, sobre elementos de seguridad y salud ocupacional, así como de organización y funcionamiento, para efectos de su acreditación; por su parte el art. 16 dice que el comité estará conformado por partes iguales por personas empleadoras y trabajadoras, en este comité deben estar los delegados de prevención designados para la gestión de la seguridad y salud ocupacional. El artículo también hace mención a la equidad de género, señalando que en la conformación del comité deberá garantizarse la apertura a una participación equitativa de trabajadores y trabajadoras, de acuerdo a sus especialidades y niveles de calificación. De igual forma, en aquellas empresas en donde existan sindicatos legalmente constituidos, deberá garantizarse la participación en el comité, a por lo menos un miembro del sindicato de la empresa.

La Tabla 9 muestra los casos iniciados por año de subsidio por riesgos profesionales, así como el número de días subsidiados en el año. En términos absolutos, los mayores números de casos iniciados se encuentran en las ramas de Servicios comunales, sociales y de salud; Industria manufacturera; Comercio al por mayor y menor, y restaurantes y hoteles; Establecimientos financieros, seguros,

bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas, y Construcción. Al considerar la incidencia de casos, es decir, tomando los casos iniciados entre el total de ocupados, las ramas que destacan son: Servicios comunales, sociales y de salud; Explotación de minas y canteras; Electricidad, gas y agua, Industria manufacturera y Construcción.

**Tabla 9. Subsidio por riesgos profesionales, por casos iniciales y días subsidiados en el año, según rama de actividad económica 2009-2011**

Ramas de actividad económica	2009		2010		2011		Incidencia de casos 2009	Incidencia de casos 2010	Incidencia de casos 2011
	Casos iniciados	Días subsidiados en el año	Casos iniciados	Días subsidiados en el año	Casos iniciados	Días subsidiados en el año			
Total	18,837	366,415	18,332	369,541	19,113	378,784	0.80	0.76	0.77
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	348	5,706	346	6,805	335	7,338	0.07	0.07	0.07
Explotación de minas y canteras	27	462	34	741	29	714	2.22	2.49	2.72
Industria manufacturera	4,645	71,916	5,161	86,601	5,202	86,304	1.29	1.39	1.36
Electricidad, gas y agua	150	3,168	170	3,341	188	4,275	2.09	1.54	1.37
Construcción	1,395	27,882	1,151	25,470	1,017	22,520	1.17	0.89	0.80
Comercio por mayor y menor, restaurante y hoteles	4,384	90,188	3,915	76,980	3,944	78,795	0.64	0.56	0.56
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	648	17,395	693	17,012	712	16,458	0.64	0.67	0.65
Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas	573	14,740	1,450	42,156	1,563	43,583	0.49	1.13	1.14
Servicios comunales, sociales y personales	6,667	134,958	5,412	110,435	6,123	118,797	3.68	3.12	3.48

Fuente: Elaboración propia con base a información de MTPS (2012).



Los datos de la Tabla 9 permiten realizar un ejercicio de costeo de pérdidas económicas que trae consigo la ocurrencia de accidentes laborales. Si se considera que en 2011 se contabilizaron 378,784 días subsidiados y se toma un salario mínimo diario promedio de todos los sectores de 6.13 dólares<sup>28</sup>, el costo de estos subsidios sin considerar la pérdida de producción y los gastos de salud, es de 2,321,945.92 dólares. Estos datos evidencian que el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad e higiene ocupacional y de la garantía de condiciones seguras de trabajo trae consigo un importante ahorro de recursos para la empresa y para el Estado.

Los datos de la Tabla 10 muestran los accidentes laborales registrados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social entre 2009 y 2011. En 2009, el total de accidentes fue 18,339; en 2010, fue 17,498; y en 2011, fue 19,016. Las ramas de actividad que presentan mayores cantidades absolutas de accidentes laborales

son: Industria; Servicios comunales y de salud; Comercio; Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas y Construcción.

La misma tabla muestra la incidencia de accidentes laborales, es decir, el resultado de dividir el número de accidentes entre el total de personas ocupadas. En 2009, el 0.78% de la población trabajadora sufrió un accidente laboral, la proporción fue de 0.73% en 2010 y de 0.77% para 2011. Las ramas de actividad económica con mayores niveles de incidencia son: Explotación de minas y canteras; Servicios comunales, sociales y de salud; Electricidad, gas y agua; Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas e Industria.

Debe tomarse en cuenta que los accidentes laborales presentados son aquellos que han sido reportados por las patronales y que deben existir otros no reportados, por lo que las cifras deben tomarse con cautela.

**Tabla 10. Accidentes laborales reportados por la parte patronal al Ministerio de Trabajo, 2009-2011**

Ramas de actividad económica	Accidentes en términos absolutos			Incidencia		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Accidentes laborales	18,339	17,498	19,016	0.78	0.73	0.77
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	400	405	385	0.08	0.08	0.07
Explotación de minas y canteras	40	29	42	3.28	2.12	3.93
Industria manufacturera	5,055	5,251	5,325	1.40	1.41	1.39
Electricidad, gas y agua	202	192	265	2.81	1.73	1.93
Construcción	1,353	1,145	1,106	1.13	0.89	0.86
Comercio por mayor y menor, restaurante y hoteles	3,657	3,540	3,880	0.53	0.50	0.55
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	695	569	583	0.68	0.55	0.53
Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas	2,808	2,517	2,657	2.38	1.97	1.94
Servicios comunales, sociales y personales	4,129	3,850	4,773	2.28	2.22	2.71

Fuente: Elaboración propia con base a información de MTPS.

<sup>28</sup>. Resultado del salario promedio de \$3.50 del salario agropecuario; \$7.47 del salario de comercio y servicios; \$7.31 del salario de la industria y \$6.25 del salario de la maquila.

Se tiene información desagregada por sexo sobre los accidentes laborales para el período de enero a agosto de 2013. En el período, se reportaron 3,356 accidentes de los cuales 3,044 (90.7%) derivaron en algún tipo de incapacidad. Del total de los accidentes que derivaron en incapacidad, 901 (29.6%) correspondieron a mujeres y 2,143 (70.4%) a hombres (MTPS, 2013).

El grupo focal realizado en el marco de esta investigación con personas que laboran en la maquila confirma la existencia de riesgos laborales y falta de medidas de seguridad e higiene ocupacionales, siendo los casos más relevantes la falta de equipo, el acceso a agua potable y las condiciones de servicios sanitarios: “A nosotros nos dan una mascarilla a la semana o lo más dos; eso debe ser diario, y no son mascarillas adecuadas”; “hasta tapones para oídos hemos pedido y nada”; “Yo desde el año pasado estuve gestionando zapatos. Solicité la inspección. Fue necesario que el Ministerio de Trabajo realizara una inspección para que en un lapso de 15 días se dieran”; “Los mecánicos no tiene protección, zapatos de cubo, guantes; en algunos (casos) se ha logrado que den los implementos, pero a los cortadores no les veo guantes”; “Tenemos problemas porque no tenemos agua potable desde hace más de dos años. Pasamos un tiempo con los baños sucios y no podíamos aguantar (la insalubridad). Para tomar agua, muchas personas la compran porque no quieren tomar de la pipa, no se sabe de dónde la llevan. Si llega inspección (del Ministerio de Trabajo) creerán que ya están dando (el agua), porque la recepcionista se encarga de recoger el dinero de los trabajadores y la compra, pero la factura la dan a nombre del patrón”.

#### III.4. La discriminación laboral en razón del sexo

El mercado de trabajo ha sido una esfera de la vida social en la que las mujeres encuentran limitaciones para ingresar y desarrollarse. Estas limitaciones provienen de la división sexual del trabajo, que concentra a las mujeres en la realización de actividades reproductivas, es decir centradas en el cuidado de la vida y el trabajo doméstico. Y por otro lado se concentra a los hombres en actividades productivas, orientadas al mercado y por tanto a la generación de ingreso.

Esta concepción del mundo está presente en la mentalidad centroamericana y salvadoreña, como bien lo devela el estudio de la OIT (2013), y se evidencia en argumentos que refieren como rol de las mujeres el cuidado de la familia y concretamente de los hombres y la importancia de su presencia para que el grupo familiar no se desequilibre.

Debe señalarse, ciertamente, que no se hace referencia a dichas ideas cuando el trabajo es realizado por los hombres: “(...) La mujer es la que está en la casa y cuida de las cosas (...) está destinada a seguir estando en la casa, cuidando, su rol es ir a la iglesia, muy poca participación en la cancha”. La inserción laboral de las mujeres genera temores e incertidumbres ante los cambios que supone: “(...) Que no se encarga del hogar, que descuida al marido, que descuida lo otro (...)”.

La incorporación de las mujeres en el ámbito del trabajo se acepta de forma ambivalente. Por un lado, es percibida como una necesidad creada por el entorno que conduce a que

las mujeres deban aportar económicamente, aunque sin descuidar las responsabilidades que tradicionalmente se les asigna dentro del hogar.

Por otro lado, también se reconoce que hay una ruptura cultural y que las mujeres tienen el derecho de desarrollar sus capacidades y habilidades. Eso se percibe en los siguientes testimonios: “(...) la explosión demográfica, y aparte de esto, el desarrollo. Hoy ya no arde un leño solo. Es necesario compartir el trabajo, está el hombre y la mujer (...)”; “(...) la juventud está de alguna manera rompiendo con esos lazos de tradicionalidad, de las mujeres sigan en la casa; es la juventud la encargada de ir abriendo esa brecha en que la mujer tiene que salir de la casa (...)”; “(...) Hasta ahora lo que existe en la comunidad son como algunas especies de mitos que conservamos de las mujeres; si vos ves, cuando una mujer emigra no va a hacer otra cosa que a trabajar, a demostrar su capacidad trabajando”.

Esta posición de ambivalencia conduce a que el marco de referencia sea lo masculino. Por un lado, la mujer debe demostrar que puede hacer las cosas “tan bien como un hombre”, siendo éste el punto de referencia. Por otro lado, el trabajo de las mujeres no se concibe como derecho, sino como una concesión que brinda el hombre, siempre y cuando no descuide sus responsabilidades dentro del

hogar: “El hombre siente que tiene el poder; sin embargo, ellas sienten que no lo tienen y se esfuerzan el doble o triple para lograr lo que los hombres supuestamente hemos podido lograr”; “Es bueno y necesario que la mujer se desarrolle. Debe trabajar no descuidándose del esposo y de los niños que son principios básicos”.

Los datos de la EHPM muestran cómo esta concepción de mundo se traduce en una menor tasa de participación laboral de las mujeres, en comparación con los hombres. En la Tabla 11 se presentan las tasas de participación laboral de hombres y mujeres entre los años 2009-2013. La tasa de participación laboral se construye dividiendo el total de la Población Económicamente Activa (PEA) entre la Población en Edad de Trabajar (PET), que en El Salvador abarca a todas las personas a partir de los 16 años de edad.

La PET está constituida por la parte de la PEA que está ocupada o buscando activamente empleo. Este indicador mide el acceso de los hombres y de las mujeres al trabajo remunerado. Los datos muestran importantes diferencias en los niveles de tasa de participación por sexo, lo que evidencia en la práctica la división sexual del trabajo con los hombres centrados en las labores productivas y las mujeres en las tareas reproductivas.

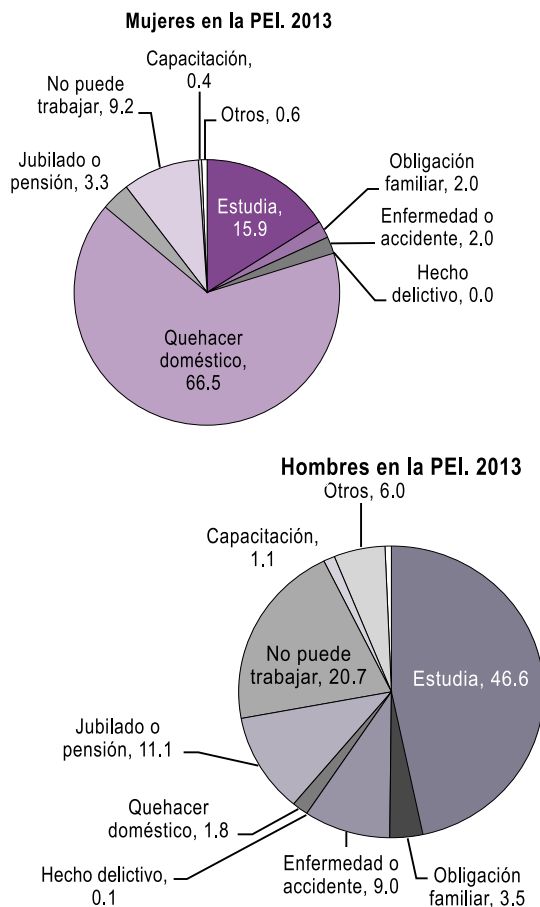
**Tabla 11. Tasas de participación laboral 2009-2013**

<b>Tasas de participación laboral</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Tasa de participación global	62.8%	62.5%	62.7%	63.2%	63.7%
Tasa de participación laboral de mujeres	47.6%	47.3%	47.0%	47.9%	49.3%
Tasa de participación laboral de hombres	81.0%	80.9%	81.2%	81.4%	80.7%

Fuente: Elaboración propia con base a información de DIGESTYC (2009- 2013).

Lo anterior se confirma al observar la clasificación de la Población Económicamente Inactiva (PEI), es decir, aquella mayor de 16 años que no está ocupada ni buscando activamente empleo. Los datos de la EHPM 2013 indican que las mujeres en la PEI se concentran en realización de quehaceres domésticos (66.5%). En cambio, la actividad más importante para los hombres dentro de la PEI es la realización de estudios (46.6%), de hecho únicamente 1.8% de los hombres en la PEI se dedican a la realización de quehaceres domésticos. Estos datos mostrarían la especialización de los hombres en el trabajo productivo y de las mujeres en el trabajo reproductivo (ver Panel 1).

**Panel 1. Población Económicamente Inactiva (PEI), según sexo, 2013**



Fuente: Elaboración propia con base a datos de DIGESTYC, EHPM 2013.

Lo previamente señalado influye en la socialización que reciben hombres y mujeres, y determina que ambos tengan condiciones diferentes al ingresar y permanecer en el mercado laboral, siendo un elemento clave el nivel educativo.

La Tabla 12 muestra que la población masculina presenta una leve ventaja sobre la población femenina en cuanto a la escolaridad promedio o grados aprobados, tanto a escala nacional como por área geográfica. Esta situación, por consiguiente, incide en que la población femenina tenga menores posibilidades de ingresar al mercado laboral, situación a la que se suman los obstáculos que impone la condición de subordinación en la sociedad y la carga que representa el trabajo reproductivo, lo que en conjunto hace que continúe prevaleciendo la percepción social de que las mujeres están menos preparadas para el trabajo remunerado.

**Tabla 12. Escolaridad promedio de la población, 2013**

Área	Población femenina	Población masculina	Total
Total país	6.5	6.7	6.6
País urbano	7.5	7.9	7.7
País rural	4.6	4.9	4.7

Fuente: Elaboración propia con base a datos de DIGESTYC, EHPM 2013.

Complementariamente, el mercado de trabajo reproduce las desigualdades que existen, lo que deriva en discriminación laboral. Las principales expresiones de la discriminación laboral son la segregación ocupacional y la desigualdad salarial. La segregación laboral está referida a la concentración de mujeres en determinadas ramas de actividad económica en grupos ocupacionales, en áreas o condiciones laborales. Mientras la desigualdad salarial

implica salarios diferenciados entre hombres y mujeres no explicados por diferencias en el tipo de puesto o en el nivel educativo.

El Gráfico 3 muestra las ramas de actividad económica donde se da la segregación por sexo. Se clasifican como ramas de actividad femenina, aquellas en las que las mujeres constituyen el mayor porcentaje de la población ocupada; son ramas de actividad masculinas, en cambio, aquellas que presentan un mayor porcentaje de ocupación masculina; y son ramas de actividad equilibradas, aquellas que tienen una participación cercana al 50% tanto de hombres como de mujeres.

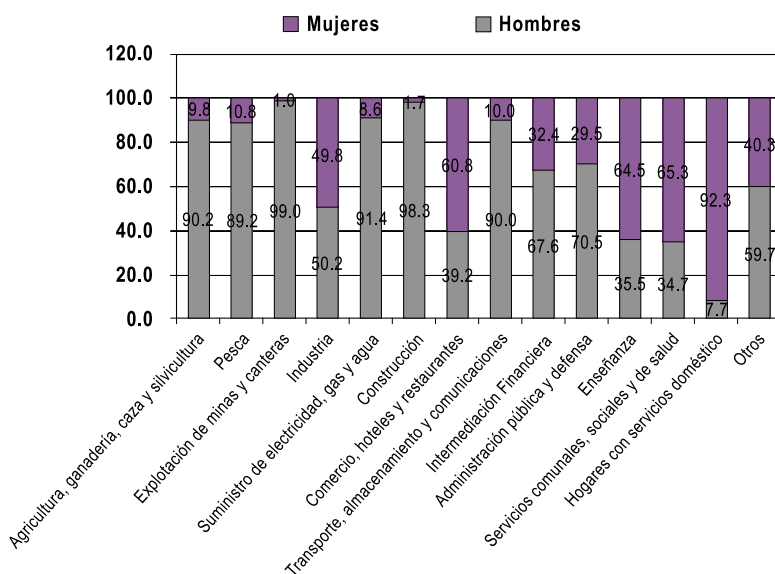
Se identifican como ramas de actividad económica femeninas: Comercio, hoteles y restaurantes; Enseñanza; Hogares con servicio doméstico; Servicios comunales, sociales y de salud. Las ramas de actividad económicas masculinas son: Administración pública y defensa; Agricultura, ganadería, caza,

silvicultura; Construcción; Minas y canteras; Intermediación financiera e inmobiliaria; Pesca; Electricidad, gas y agua y transporte; Almacenamiento y comunicaciones.

Mientras que la rama de manufactura como un todo puede calificarse como equitativa, aunque en las diferentes actividades en su interior habrá mayor concentración de mujeres en algunas actividades como la industria maquiladora. Llama la atención que algunas ramas de actividad económica, que se clasifican como femeninas, son claramente una extensión de las tareas de cuidado y reproducción de la vida, mismas que las mujeres realizan al interior de los hogares, como la enseñanza o el trabajo doméstico.

Un elemento a considerar es que las ramas de actividad económica que presentan mejores condiciones laborales, en términos de salarios promedio y niveles de formalidad, son masculinas.

**Gráfico 3. Segregación por ramas de actividad económica, 2013**



Fuente: Elaboración propia con base a información de DIGESTYC, EHPM 2013.

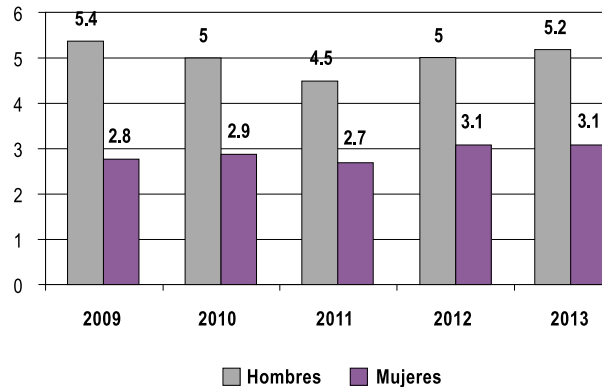


En 2013, los mayores salarios promedio corresponden a las ramas de actividad de enseñanza (529.48); Intermediación financiera e inmobiliaria (511.91); Suministro de electricidad, gas y agua (467.18); y Administración pública y defensa (460.86). Con excepción de la enseñanza, estas ramas de actividad económica son masculinas.

En contraste, la rama de actividad económica con menor nivel de salario promedio es la de Hogares con servicios domésticos (140.85). Debe tomarse en cuenta que en esta última no sólo los salarios son los menores, sino también el régimen especial bajo en cual laboran las empleadas domésticas, el cual, por ejemplo, tiene jornadas laborales más extensas y no son sujetas de inspección laboral.

El Gráfico 4 muestra el porcentaje y hombres que se encuentra en la categoría ocupacional de patronas o patronos. La diferencia entre el porcentaje de mujeres y hombres que se ubican como patronos contribuye a medir si existen desigualdades en el acceso a recursos de capital y de asesoría empresarial entre ambos sexos. La información muestra que existe un mayor porcentaje de hombres que de mujeres en la categoría ocupacional de patrono. Lo primero que llama la atención es el incremento en el porcentaje de mujeres que son patronas entre 2009 y 2013. Como consecuencia, la diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres en la categoría de patronos se ha reducido en el período entre 2009 y 2013.

**Gráfico 4. Hombres y mujeres en la categoría de patronos, 2009-2013**



Fuente: Elaboración propia con base a información de DIGESTYC.

El Gráfico 5 está referido al sector informal. El sector informal es el segmento del mercado laboral formado por personas asalariadas y familiares con ocupación no remunerada en establecimientos de menos de cinco personas, personas trabajadoras por cuenta propia y patronos en empresas de menos de cinco personas en ocupaciones no profesionales, técnicos, gerenciales o administrativos. Este dato se estima únicamente para la población del área urbana. La tasa de informalidad es utilizada para medir la proporción de personas en sectores de bajo productividad, debido a que el reducido tamaño de las unidades empresariales está ligado a poca división del trabajo, especialización y la limitada incorporación de tecnología.

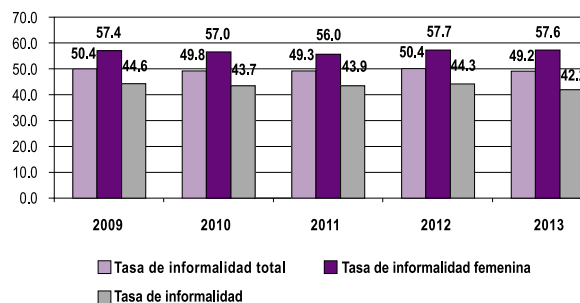
En relación a 2009, la informalidad se redujo en 2010 y 2011. Pero en 2012 los niveles

nuevamente suben a niveles similares, mientras que en 2013 se reduce. En 2009, la tasa de informalidad era 50.4% a escala nacional y para 2013 es de 49.2%.

También el gráfico muestra como un mayor porcentaje de mujeres, en comparación con los hombres, trabaja en el sector informal. La diferencia de puntos porcentuales se encuentra entre 12 y 15 por ciento. El sector informal se caracteriza por la poca incorporación de tecnología en el desarrollo de sus actividades, lo que deriva en bajos niveles de productividad y condiciones laborales más precarias. En 2013, en el área urbana los niveles de cobertura de la seguridad en el sector formal eran 76.3%,

mientras en el sector informal la cobertura era 12.3%.

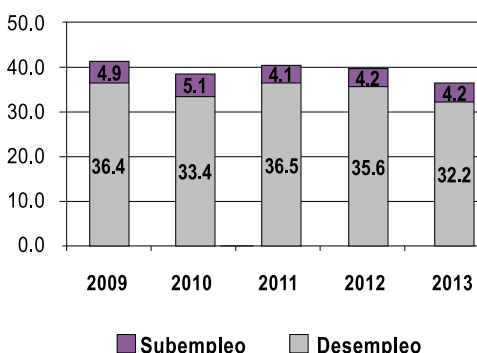
**Gráfico 5. Tasas de informalidad, área urbana, 2009-2013**



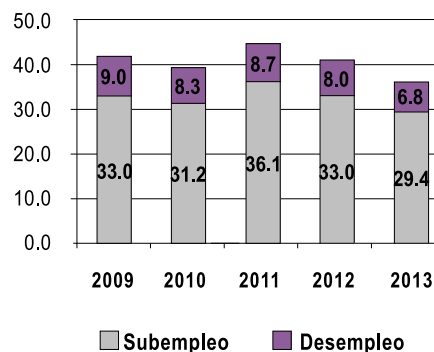
Fuente: Elaboración propia con base a información de DIGESTYC, EHPM 2009-2013.

**Panel 2. Población con problemas de empleo (desempleo y sub-empleo), según sexo, 2009-2013**

**a. Mujeres**



**b. Hombres**



Fuente: Elaboración propia con base a información de DIGESTYC, EHPM 2009-2013.

Se define como población con problemas de empleo, aquella que se encuentra subempleada o desempleada. La población subempleada es aquella que de forma involuntaria trabaja menos de 40 horas a la semana o aquella que trabajando 40 horas o más no alcanza a obtener el salario mínimo. En todos los años, el porcentaje de mujeres subempleadas es superior al porcentaje que presentan los hombres.

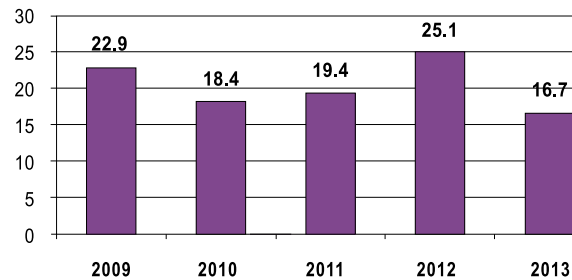
En cambio, las tasas de desempleo son inferiores entre las mujeres, aunque la diferencia se reduce en el período; en 2009, el desempleo entre los hombres era 4.1 superior al que presentaban las mujeres, en 2013 el porcentaje se redujo a 2.6.

Las menores tasas de desempleo entre las mujeres están determinadas por varios factores, como las menores tasas de participación

laboral, lo que hace que las mujeres con mejores condiciones en términos de educación sean las que se integran al mercado laboral. Otra explicación viene dada porque en el momento de insertarse laboralmente las mujeres tienen estándares o exigencias más bajas que los hombres debido a compromisos familiares existentes, o a que su salario de reserva es menor. Un dato que apoyaría este supuesto es la mayor inserción de las mujeres en la categoría ocupacional de trabajadores por cuenta propia sin local. En 2013, el 32.7% del total de mujeres ocupadas lo hacía como cuentapropista sin local y el porcentaje para los hombres es 22.7%. La categoría de cuenta propia sin local permite mayor flexibilidad en el uso del tiempo, para combinar las actividades de reproducción y de obtención de ingresos.

Las desigualdades entre hombres y mujeres también existen cuando se analizan los salarios. El indicador de brecha salarial se construye con la siguiente fórmula:  $(\text{salario masculino}/\text{salario femenino})-100$ . Se interpreta como el incremento salarial que requieren las mujeres para equiparar el salario masculino. En 2013, las mujeres requerirían incrementar sus salarios en 16.7% para equiparlos con los que reciben los hombres. El Gráfico 6 muestra los datos para los años comprendidos entre 2009 y 2013. Es importante hacer notar la reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres que se observa para el año 2013.

**Gráfico 6. Brecha salarial entre hombres y mujeres (salarios nominales) 2009- 2012**



Fuente: Elaboración propia con base a información de DIGESTYC.

Estas desigualdades en los salarios de las mujeres respecto a los hombres, son aun más preocupantes si se toma en cuenta los años de escolaridad promedio de las mujeres ocupadas en relación a los hombres.

La Tabla 13 indica que en 2012 los hombres requerirían aprobar 3.9% más de años de escolaridad para equiparar sus niveles con los de las mujeres, lo cual indicaría que la brecha salarial no está relacionada con mayores niveles de escolaridad, porque en tal caso serían las mujeres quienes recibirían mayor salario, sino que responde a otras razones que tienen relación con las discriminaciones en razón del sexo.

**Tabla 13. Años de escolaridad promedio de hombres y mujeres en la PEA, 2009-2012**

Años	Total	Hombres	Mujeres	Brechas educativas entre hombres y mujeres (Favorable a las mujeres)
2009	7.5	7.2	7.8	7.6%
2010	7.6	7.3	7.8	7.3%
2011	7.6	7.4	7.8	4.9%
2012	7.8	7.6	7.9	3.9%

Fuente: Elaboración propia con base a información de DIGESTYC.

La Tabla 13 también muestra los años de escolaridad promedio de la población total en edad de trabajar. En 2009, el indicador tenía un valor de 7.5, y en 2012, de 7.8. Pese a esta mejoría existe un déficit acumulado en relación con otros países de América Latina. En 2011, la escolaridad promedio de la PEA de Chile era 11.3. En 2012, esta cifra en Costa Rica era 9.3 y el promedio para América Latina de 9 años (CEPALSTAT, 2013).

### III.5. Comportamientos delictivos en contra del cumplimiento de la legislación laboral

Se califican como comportamientos delictivos aquellos que atentan contra el derecho laboral, como la supresión del aguinaldo, multiplicación de contratos de duración indeterminada, sustracción de documentos laborales.

La Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social establece que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Inspección de Trabajo y Oficinas Regionales de Trabajo, tiene la responsabilidad de vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y las normas básicas de higiene y seguridad ocupacionales, como una forma de prevenir conflictos laborales y velar por la seguridad en el centro de trabajo (Art. 34). Quedan fuera de la labor de inspección los conflictos colectivos jurídicos derivados de la aplicación o interpretación de normas legales, cuya solución corresponde a los jueces con jurisdicción en materia de trabajo (Art. 35).

La Tabla 14 muestra las inspecciones y re-inspecciones realizadas por la Dirección de General de Inspección de Trabajo entre 2009 y 2013. Llama la atención el incremento en

cobertura tanto en inspecciones realizadas como en el total de personas ocupadas. Se tiene información desagregada por sexo para 2013, la cual indica que el 44.2% de personal cubierto son mujeres y 55.8% son hombres.

**Tabla 14. Personas trabajadoras cubiertas en Inspecciones y re-inspecciones realizadas.**

Año	Inspección	Re-inspección	Trabajadores cubiertos
2009	21,543	8,140	187,684
2010	18,886	6,464	195,165
2011	17,042	6,417	170,502
2012	31,188	9,446	455,181
2013	32,999	9,397	918,977

Fuente: Elaboración propia con base a información de MTPS (2012 y 2013).

La Tabla 15 muestra las solicitudes de inspección recibidas y atendidas entre 2009-2013. Destaca el incremento de solicitudes de inspección recibidas, lo que se debe al aumento de la población ocupada, pero también a que no existe una cultura de cumplimiento de la legislación laboral y probablemente al aumento de confianza en la institucionalidad.

Las principales causas de solicitud de inspección son: atraso de salarios, y pago de vacaciones y de horas extras. Desde 2013 hay un mayor desglose de las causas de solicitudes, incluyéndose 89 casos de maltrato. Es muy probable que la cifra no refleje todos los casos existentes y que las personas trabajadoras denuncien en mayor medida cuando de por medio se encuentra el dinero.

El Ministerio de Trabajo realiza acciones orientadas a la tutela efectiva de los derechos laborales de las mujeres, en cumplimiento de 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:

- Plan de Trabajo a nivel nacional relativo a la verificación de derechos laborales de mujeres trabajadoras; en 2014, se tiene planificado realizar 1,452 inspecciones en centros laborales del sector público y privado. Además de verificar el cumplimiento de la normativa laboral, se incluye la verificación de las dos leyes arriba citadas. Debido a su reciente implementación aún no se tiene una valoración del mismo.
- Plan de derecho a la lactancia materna. En 2014, el plan ha inspeccionado 746 centros laborales de los cuales 318 no cuentan con un espacio físico para lactar y extracción de la leche.

Al momento de realizar este informe el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se encontraba elaborando el Protocolo de Atención a la Población que Denuncia por Acoso

Sexual y Laboral en su lugar de trabajo. En la propuesta, se garantiza la confidencialidad de la información, se abre un expediente en caso de que pueda tramitarse por la Dirección General de Inspección del Trabajo; en caso de que no pueda tramitarse, se asesora a la persona trabajadora sobre los pasos que debe dar. Cuando el caso puede ser tramitado por la Dirección General de Inspección del Trabajo, se debe iniciar diligencias en un plazo máximo de tres días. El Protocolo indica que en toda inspección de trabajo en la que se verifiquen malos tratos, indicios de acoso sexual y acoso laboral, además de ser remitidos a la unidad de multas, deberán de igual forma remitirse en copia a la Unidad Especial de Prevención de Actos Laborales Discriminatorios de la Dirección General de Inspección de Trabajo, dentro de la semana laboral siguiente de haber sido devuelto por la inspectora o inspector asignado al caso a la supervisora o supervisor respectivo y éste lo hará a la Jefatura. Lo anterior, con el propósito de remitir la información pertinente a la Institución competente.

**Tabla 15. Solicitudes de Inspecciones solicitadas y atendidas**

Causa de solicitud	2009		2010		2011		2012		2013	
	Recibidas	Atendidas	Recibidas	Atendidas	Recibidas	Atendidas	Recibidas	Atendidas	Recibidas En- Ag 2013	Atendidas
Atraso de salario	3,084	2,966	3,102	2,942	3,066	2,723	3,321	2,923	2,180	1,996
Horas extras	659	548	633	628	791	557	910	673	794	666
Vacaciones	1,456	1,199	1,362	1,174	1,774	1,292	1,766	1,359	1,292	993
Aguinaldos	224	188	258	158	413	261	394	150	357	127
Salarios mínimos	206	134	155	132	206	159	240	124	164	105
Suspensiones	-	-	81	79	81	75	66	82	64	17
Otros	2,035	1,778	1,751	1,273	1,876	1,481	2,603	1,518	1,839	502
Situación laboral	-	-	-	-	-	-	-	-	-	204
Constancia de trabajo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	201
Despido improcedente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
Maltrato	-	-	-	-	-	-	-	-	-	89
Descuento	-	-	-	-	-	-	-	-	-	105
Subsidio	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
Despido sindical	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
Asueto	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23
Total	7,664	6,813	7,342	6,386	8,207	6,548	9,300	6,829	6,690	5,063

Fuente: Elaboración propia con base a la información de MTPS (2012 y 2013).



La Tabla 16 muestra para el período 2009-2013 las infracciones detectadas en el proceso de inspección laboral y el monto de multas impuestas. El mayor número de infracciones corresponde a faltas al Código de Trabajo.

La tabla también muestra que en 2013 se han encontrado 111 multas infracciones en contra del Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.

**Tabla 16. Número de infracciones y monto 2009-2013**

Número de infracciones y monto	2009		2010		2011		2012		2013	
	Infracciones	Monto \$US	Infracciones	Monto \$US	Infracciones	Monto \$US	Infracciones	Monto \$US	Infracciones	Monto \$US
Código de trabajo	10,432	427,035.75	9,972	323,991.54	8,441	405,849.10	25,505	798,764.65	17,873	539,206.11
Ley de Organización y Funciones del sector trabajo y previsión social	1,205	167,872.69	1,784	342,579.74	2,469	334,247.87	2,273	716,569.78	2,127	559,999.34
Violación al decreto sobre el salario mínimo	133	3,797.54	2,990	20,120.98	1,435	21,872.96	3,232	58,482.23	2,873	108,148.09
Violación a la Ley de equiparación para las personas con discapacidades	581	20,163.27	219	17,126.66	461	16,628.37	1,150	43,486.98	873	85,953.12
Violaciones al Convenio 111 de OIT sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación	50	2,352.64	0		32	1,718.50	8	452.84	111	341,587.80
Violaciones al reglamento de higiene y seguridad			204	7,868.78	573	21,372.04	288	22,473.15	560	1384,970.66
Violaciones al convenio 182 sobre trabajo infantil					1	180.00	5	285.70		
Total	12,401	621,221.89	15,169	711,687.70	13,412	801,868.84	32,461	1640,515.33	24,417	3019,865.12

Fuente: Elaboración propia con base a información de MTPS (2012 y 2013).

Para 2013 la Fiscalía General de la República reporta 113 casos judicializados de delitos laborales; en 2014, los casos sumaron un total de 70.

La Tabla 17, con datos desagregados según sexo, muestra el número de personas afectadas; en 2013, se reportaron 235 casos que afectaban a mujeres y 451 casos a hombres, mientras hay un total de 419 casos

de los que no se registró el sexo. El delito que más afecta a mujeres y a hombres es la apropiación o retención de cuotas laborales.

En 2014, se reportan 189 casos de delitos laborales que afectan a mujeres, 359 que afectan a hombres y en 245 casos no se reporta el sexo. Nuevamente, el delito que se repite con más frecuencia es el de apropiación de cuotas laborales.

Tabla 17. Cantidad de víctimas, según sexo y delitos laborales, 2013-2014

Delitos	2013				2014			
	Femenino	Masculino	No registrado	Total	Femenino	Masculino	No registrado	Total
Infracción de condiciones laborales o seguridad social	0	1	0	1	0	0	0	0
Apropiación o retención de cuotas laborales	225	440	414	1,079	179	350	243	772
Discriminación laboral	7	6	1	14	5	2	0	7
Coacción al ejercicio de la libertad sindical o del derecho de huelga	3	3	4	10	5	7	2	14
Obstáculos a la libre contratación	0	1	0	1	0	0	0	0
Total	235	451	419	1,105	189	359	245	793

Fuente: Elaboración propia con base a información de MTPS (2012 y 2013).

En esta investigación se realizó un grupo focal con 11 personas que laboran en tres empresas de maquila nacionales. Durante la entrevista se pudo comprobar que el acoso laboral se convierte en una forma de limitación del ejercicio de asociación. El Código de Trabajo, aunque sin definir de forma explícita el acoso laboral, hace referencia a actos que son considerados como tales como el maltrato a las personas trabajadoras y la coacción para el ejercicio de la libertad sindical.

Desde una perspectiva de equidad de género, no debe perderse de vista que la maquila es una actividad económica feminizada y que, por tanto, las acciones de violencia que se dan en la misma afecta principalmente a las mujeres. A continuación, se citan comentarios expresados en el grupo. Este acoso toma diferentes formas, siendo una de ellas la creación de aislamiento social: “En la empresa hay muchas personas o compañeras que si saben que es del sindicato ya no le hablan (a esa persona); es más, la supervisora les dijo que no le hablaran a la fulana, porque es del

sindicato”; “En toda empresa nos hacen ver así y la gente tiene miedo porque les dicen: ‘No busquen al sindicato porque no va a haber trabajo’; “Cuando ingresamos de nuevo, ya habían reunido a la gente, (le habían dicho) que no nos hablaran, que no se reunieran con nosotros, que las que vieran hablando con nosotros las iban a sacar. Nosotros oímos rumores y les empezamos a decir a la (persona) de recursos humanos, que eso era discriminación porque éramos libres para organizarnos”; “En (nombre de la empresa), los compañeros tuvieron persecución, hasta invitaron a almorzar a un grupo de trabajadores para decirles que, por culpa del sindicato, sacaron a la Marta”.

Otra forma de ejercer el acoso laboral es a través del uso discrecional y mal intencionado de la figura de suspensión del contrato de trabajo. El Código de Trabajo establece que es posible la suspensión del contrato de trabajo, es decir, dejar sin efecto por un tiempo la prestación de servicios y el pago de salarios. Dicha suspensión puede afectar a todas

las personas contratadas de una empresa, establecimiento o centro de trabajo o a una parte de ellos.

En la industria de la maquila, la principal causa de suspensión laboral es la falta de materia prima, porque el trabajo oscila de acuerdo a los encargos que realizan las marcas internacionales. Esta figura se usa como una forma de acoso laboral, ya que la pertenencia al sindicato se convierte en un criterio para seleccionar a la persona trabajadora o al grupo de personas trabajadoras que serán suspendidas. Inclusive, en ocasiones, las personas trabajadoras perciben que en la realidad, no hay razón objetiva para aplicar la figura de la suspensión laboral, ya que no hay reducciones en la actividad económica y que la misma se utiliza directamente como una forma de acoso laboral en contra de personal directivo sindical.

Al respecto, algunos testimonios son: “La primera vez que me suspendieron fue porque puse (solicité) una inspección, porque sólo nos habían dado 50 dólares de aguinaldo”;

“Ellos temen que el sindicato crezca, hasta nos han suspendido; nada menos a mí y a otra compañera nos han suspendido desde enero, y toda la demás gente se quedó trabajando, sólo a los directivos; desde hace dos meses han suspendido a los demás compañeros. Ellos lo que quieren, nos han dicho, que (lo que) quieren (es) que desaparezcamos. Es lo que dice la abogada que ellos han contratado; sí, porque la misión de ella es desaparecer toda la directiva (...)”.

Las trabajadoras y trabajadores manifestaron que existen limitaciones en la institucionalidad para impedir que el acoso laboral se convierta en una herramienta para el ejercicio de la sindicalización: “El Ministerio de Trabajo no quiere puntualizar la discriminación sindical”.

Otras formas de acoso que se aplica a las personas trabajadoras está orientada a coaccionarles a tener una determinada visión religiosa: “Lo quieren obligar a uno a que vaya, se hique, el que no va es excluido, mal visto y si va al sindicato es peor”; “Sólo a los que van a la iglesia les dan víveres”.

#### IV. PROPUESTA DE UNA HOJA DE RUTA PARA ABORDAR LA VIOLENCIA LABORAL EN EL SALVADOR

Para abordar la problemática de la violencia laboral se propone tomar una serie de acciones orientadas a su eliminación.

Un primer paso, es instalar una mesa intersectorial coordinada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la que participen la Dirección General de Estadística y Censos, la Procuraduría General de la República (PGR), Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH), Fiscalía General de la República (FGR) y el Instituto de Medicina Legal. En la mesa también debería haber representación de los sectores patronales, de trabajadoras y trabajadores y de ONG's que trabajan por la equidad de género y derechos laborales.

Una primera tarea de la mesa sería la definición, en el contexto salvadoreño, de lo que se debe considerar violencia en el ámbito laboral. Una segunda tarea es la generación de estadísticas. La investigación muestra que existe abundante generación de estadísticas en relación a fenómenos de violencia laboral que pueden sufrir los hombres (como las infracciones a las medidas de seguridad e higiene ocupacional). Sin embargo, hay poca estadística en relación a los actos de violencia que puede afectar más a las mujeres, como el acoso laboral o el acoso sexual.

Otra segunda tarea de esta mesa de coordinación interinstitucional sería la generación de investigación y conocimiento en relación a la violencia laboral identificando factores, situaciones y condiciones de riesgo.

Y en tercer lugar, la mesa puede trabajar en propuestas de combate al fenómeno entre las que se encuentran: 1) identificación de dificultades para dar respuesta al fenómeno de la violencia laboral que afecta a la población trabajadora y de forma particular a las mujeres trabajadoras; 2) establecimiento de campañas de difusión sobre el fenómeno y sobre las instituciones que deben dar respuesta ante la ocurrencia de un caso; 3) creación de instrumentos que contribuyan a reducir la violencia laboral en el trabajo.

En relación al tercer punto, deben considerarse dos escenarios: primero, la creación de legislación para combatir la violencia laboral; y segundo, crear instrumentos como códigos de conducta o reglamentos internos de trabajo que puedan ser adoptados por centros de trabajo para combatir la violencia. Con la normativa actual se requiere un cambio de enfoque, privilegiando la aplicación de la normativa y de los procedimientos que mejor garanticen una vida libre de violencia, particularmente a las mujeres.

## CONCLUSIONES

Este estudio aborda la temática de la violencia con enfoque de género en el contexto laboral. Definiéndose la violencia como todo uso deliberado de la fuerza física o el poder y que cause daños como lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos al desarrollo o privaciones. La experiencia internacional indica que mientras los hombres están más expuestos a la violencia física (por incumplimiento de medidas de seguridad e higiene ocupacional), las mujeres están más expuestas al acoso laboral y sexual. Dicha evidencia también señala que existen factores de riesgo que aumentan la probabilidad de sufrir violencia laboral, entre los que se encuentran, ser mujer, tener un contrato precario; trabajar en ciertos sectores, como los de servicios de salud, la educación o la maquila.

La violencia laboral es abordada por varios instrumentos legales de cobertura internacional, desde un enfoque de protección de los derechos laborales o desde una perspectiva de búsqueda de la equidad de género. Desde la perspectiva de protección de derechos laborales, las herramientas que se encuentran son: el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la violencia en el trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatir el fenómeno de 2003; el Convenio 111 sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958; y el Convenio 155 sobre la Seguridad y Salud de los Trabajadores de 1981.

Desde la perspectiva de la equidad de género las principales herramientas jurídicas internacionales son: Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979

(CEDAW), Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de 1993; Declaración y Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing (1995) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belem do Para” de 1994.

En El Salvador, la violencia laboral es abordada por varios cuerpos legales entre los que se encuentran: el Código de Trabajo; la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo; Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y el Código Penal.

En el cumplimiento de esta legislación y la imposición de sanciones intervienen un conjunto de instituciones entre las que se encuentran el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; la Procuraduría General de la República (PGR); Fiscalía General de la República (FGR); Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH). En estos momentos se está en una fase inicial de aplicación de la legislación específica y también de recopilación estadística.

A través de entrevistas y grupos focales realizados en el marco de la elaboración del presente estudio y la revisión documental de otras investigaciones se comprueba que la violencia laboral que enfrentan las mujeres tiene a su base ideas patriarcales, entre las que se destaca que los hombres tienen una sexualidad que no puede controlarse o la obligación de las mujeres de “no dar motivo” para sufrir acoso sexual. Además, se hizo evidente 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.

La investigación muestra la exposición de las mujeres a actos de acoso laboral y sexual y como en este tienen una participación importante como victimarios, quienes se encuentran en posiciones de jefatura, lo que ratifica la necesidad de analizar el fenómeno visibilizando la existencia de relaciones de poder.

La investigación muestra que existe abundante información estadística sobre los factores de riesgo vinculados a la seguridad e higiene ocupacional, así como de ocurrencia de accidentes laborales. En 2012, el 46.3% de las mujeres ocupadas está expuesta a un factor de riesgo relacionado con la seguridad e higiene ocupacional, el porcentaje entre los hombres es 72.6%. Sin embargo la información relacionada con actos de violencia que afectan de forma particular a las mujeres, como el acoso sexual en el ámbito laboral es más limitada.

En la investigación se examinaron los factores de riesgo en las ramas de actividad económica de mayor inserción de las mujeres: industria; comercio, hoteles y restaurantes; servicios comunales, sociales y de salud; hogares con servicio doméstico. Entre las mujeres, en la industria los factores de riesgo de mayor exposición son el uso de herramientas peligrosas; estar en ambientes con humo y polvo y la exposición a temperaturas y humedad extrema. En el comercio los factores a los que hay mayor exposición son: exposición al humo y polvo; llevar cargas pesadas; exposición a temperaturas y humedad. En la rama de servicios comunales, sociales y de salud los factores de riesgo con mayor incidencia son exposición a polvo y humo, exposición a químicos y sustancias peligrosas

y a ambientes bulliciosos. Finalmente, en el servicio doméstico los factores de riesgo a los que hay mayor exposición son: ambiente con polvo y humo; temperatura y humedad extrema y uso de herramientas peligrosas.

La investigación también muestra las acciones de inspección realizadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para verificar el cumplimiento de la Legislación Laboral. Para 2013, el 44.2% de personal cubierto por acciones de inspección son mujeres y 55.8% son hombres, lo que es explicado porque los hombres presentan mayores tasas de participación laboral y mayores tasas de formalidad en el empleo.

La investigación también muestra que los principales motivos de solicitud de inspección y re-inspección son atraso de salarios y pago de vacaciones y de horas extras; desde 2013 hay un mayor desglose de las causas de solicitudes, incluyéndose 89 casos de maltrato.

Al evaluar las infracciones se observa que el mayor número de infracciones impuestas corresponden a faltas del Código de Trabajo. También se muestra que en 2013 se han encontrado 111 multas por infracciones en contra del Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La investigación, además, identifica el acoso laboral bajo la forma de aislamiento social o trato diferenciado, como mecanismo para impedir el ejercicio de la libertad sindical, que se implementa particularmente en la maquila, sector que presenta dos características que aumentan el riesgo de la existencia de violencia laboral: 1) la presencia de una gran cantidad de mujeres como ocupadas; 2) una forma

de organización del trabajo que promueve la flexibilización laboral numérica y funcional, generando competencia y desconfianza entre grupos de personas trabajadoras.

Otras formas de violencia a las que se exponen las mujeres en el mercado de trabajo es la discriminación laboral, expresada fundamentalmente en las brechas salariales entre mujeres y hombres; y la segregación ocupacional, es decir, en la concentración de mujeres en determinadas ramas de actividad económica. Se clasifican como ramas de actividad femenina, aquellas en las que las mujeres son el mayor porcentaje de población ocupada; son ramas de actividad masculina, las ramas con mayor porcentaje de ocupación masculina; y son equilibradas, aquellas que tienen una participación cercana al 50% tanto de hombres como de mujeres. Las ramas de actividad económica femeninas son: comercio, hoteles y restaurantes; enseñanza; hogares con servicio doméstico; servicios comunales, sociales y de salud. A excepción

de la enseñanza, las ramas femeninas de ocupación, se caracterizan por mayores niveles de informalidad y menores salarios.

La investigación también explora las diferencias salariales entre mujeres y hombres. El indicador de brecha salarial se interpreta como el incremento salarial que requieren las mujeres para equiparar el salario masculino. En 2013, las mujeres requerirían incrementar sus salarios en 16.7% para equipararlos con los que reciben los hombres.

Para enfrentar la violencia laboral que sufre la población trabajadora y, particularmente las mujeres, se propone crear una mesa interinstitucional que conceptualice la temática; que contribuya a la elaboración de estadísticas; que identifique cuellos de botella en el cumplimiento de la normativa y la creación de instrumentos que contribuyan a la erradicación de esta problemática como un paso más en la dignificación de las trabajadoras salvadoreñas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales, y a las condiciones de trabajo [Consulta 5 de mayo de 2014]. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32002L0073>
- CHAPPELL, Duncan y DI MARTINO, Vittorio (2006). *Violence at Work*. Ginebra: OIT [Consulta 5 de mayo de 2014]. ISBN: 92-2-117948-6/978-92-2-117948-1. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_publ\\_9221108406\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf)
- CORTEZ, Alba Evelyn, “Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, con Comentarios”, Red Feminista Frente a la Violencia contra las Mujeres, RED FEM, marzo 2012.
- EL SALVADOR. Código Civil, 1860.
- EL SALVADOR. Decreto Legislativo Número 15/1972. Código de Trabajo. 23 de Junio de 1972. *Diario Oficial*. Número 142, tomo 236 del 31 de Julio de 1972. (versión con últimas reformas de 2013). Disponible en [www.asamblea.gob.sv](http://www.asamblea.gob.sv) El Salvador. Decreto Legislativo Número 645/2010. Ley de Organización y Funciones del Sector de Trabajo y Previsión Social. 19 de abril de 1996. *Diario Oficial*. Número 82, tomo 387. 5 de mayo de 2010. Disponible en [www.asamblea.gob.sv](http://www.asamblea.gob.sv)
- EL SALVADOR. Decreto Legislativo Número 38/1983. Constitución. *Diario Oficial*. Número 234, tomo 281. 16 de diciembre de 1983. (incluye últimas reformas de junio de 2009 ). Disponible en: [www.asamblea.gob.sv](http://www.asamblea.gob.sv)
- EL SALVADOR. Decreto Legislativo Número 645/2011. Ley Orgánica Judicial. 6 de julio de 1984. *Diario Oficial*. Número 115, tomo 283. 20 de julio de 1984. (incluye últimas reformas de abril de 2012). Disponible en: [www.asamblea.gob.sv](http://www.asamblea.gob.sv)
- EL SALVADOR. Acuerdo Número 339 de la Corte Suprema de Justicia. Reglamento General del Instituto de Medicina Legal “Dr. Roberto Masferrer”. 24 de septiembre de 1990. Disponible en: <http://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/D/2/1990-1999/1990/10/891BC.PDF>
- EL SALVADOR. Decreto Legislativo Número 1030/1997. Código Penal. 27 de abril de 1997. *Diario Oficial*. Número 105, tomo 335. 10 de junio de 1997. (incluye últimas reformas de diciembre de 2013). Disponible en: [www.asamblea.gob.sv](http://www.asamblea.gob.sv)
- EL SALVADOR. Decreto Legislativo Número 1037/2006. Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República. 27 de abril de 2006. *Diario Oficial*. Número 95, tomo 371. 25 de mayo de 2006 (incluye últimas reformas de octubre de 2011). Disponible en: [www.asamblea.gob.sv](http://www.asamblea.gob.sv)
- EL SALVADOR. Decreto Legislativo Número 775/2010. Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República. 3 de diciembre de 2008. *Diario Oficial*. Número 241, tomo 381. 22 de diciembre de 2008 (incluye últimas reformas de 2013). Disponible en [www.asamblea.gob.sv](http://www.asamblea.gob.sv)
- EL SALVADOR. Decreto Legislativo Número 254/2010. Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. 21 de

- enero de 2010. Diario Oficial. Número 82, tomo 387. 5 de mayo de 2010. (Versión con última modificación de noviembre de 2011). Disponible en [www.asamblea.gob.sv](http://www.asamblea.gob.sv)
- ELSALVADOR. Decreto Legislativo Número 645/2010. Ley de Organización y Funciones del Sector de Trabajo y Previsión Social. 19 de abril de 1996. *Diario Oficial*. Número 82, tomo 387. 5 de mayo de 2010 (versión con últimas modificaciones de abril de 2012). Disponible en [www.asamblea.gob.sv](http://www.asamblea.gob.sv)
  - EL SALVADOR. Decreto Legislativo Número 645/2010. Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres. 17 de marzo de 2011. (versión con últimas modificaciones en abril de 2012) *Diario Oficial*. Número 70, tomo 391. 8 de abril de 2011. Disponible en [www.asamblea.gob.sv](http://www.asamblea.gob.sv)
  - EL SALVADOR. Decreto Legislativo Número 520/2011. Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. 14 de diciembre de 2010. *Diario Oficial*. Número 2, tomo 390. 4 de enero de 2011. Disponible en [www.asamblea.gob.sv](http://www.asamblea.gob.sv)
  - Servicios Prestados. Instituto de Medicina Legal, 2014 [Consulta 26 de mayo de 2014]. Disponible en: <http://www.csj.gob.sv/IML2013/IML04.html>
  - GRAHAM, lam(2003/4). Para acabar con el hostigamiento ¿es mejor legislar o negociar?. En: La violencia en el trabajo[en línea] no. 133, pp. 13- 19 [Consulta 5 de mayo de 2014]. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms\\_117581.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf)
  - Guía para la Prevención, Atención, Erradicación del Acoso Sexual en el Sector Público, área de Relaciones Laborales de la Subsecretaría para la Gobernabilidad y Modernización del Estado de la Secretaría para Asuntos Estratégicos de la Presidencia de la República, El Salvador. 2013.
  - Guía para la Prevención, Atención, Erradicación del Acoso Laboral en el Sector Público, área de Relaciones Laborales de la Subsecretaría para la Gobernabilidad y Modernización del Estado de la Secretaría para Asuntos Estratégicos de la Presidencia de la República, El Salvador. 2013.
  - KHALEF, Ahmed (2003/4). ¿Es la violencia en el trabajo una fatalidad?. En: La violencia en el trabajo[en línea] no. 133, pp. 13- 19 [Consulta 5 de mayo de 2014]. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms\\_117581.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf)
  - LEIS, María Angélica y PALMA, Alejandra Alicia (2007), Consecuencias del Maltrato Laboral, Sindicatos Empleados de Comercio, Secretaria de la Mujer y Protección a la Niñez, Argentina.
  - MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO –OIT- (2013). *Compendio Estadístico 2009-2012 del MTPS “Principales Estadísticas e Indicadores del Mercado Laboral de El Salvador”* [En línea] [Consulta: 2 de junio de 2014]. Disponible en: [http://www.mtps.gob.sv/index.php?option=com\\_content&view=article&id=115&Itemid=142](http://www.mtps.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=115&Itemid=142)
  - MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (2013). Informe estadístico agosto 2013. Oficina de estadística e informática. [en línea] [Consulta: 2 de junio de 2014]. Disponible en: [http://www.mtps.gob.sv/index.php?option=com\\_content&view=article&id=115&Itemid=142](http://www.mtps.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=115&Itemid=142)
  - NACIONES UNIDAS. *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (CEDAW). 1979

- NACIONES UNIDAS. *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la mujer*. 23 de febrero de 1994.
- NACIONES UNIDAS. *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. Beijing, 15 de septiembre de 1995.
- OLSEN, Lene ((2003/4). Repertorio de Recomendaciones prácticas de la OIT sobre *la violencia en el trabajo* en el sector de los servicios y medidas para combatir el fenómeno. En: *La Violencia en el trabajo* [En línea] no. 133, pp. 69-73 [Consulta 5 de mayo de 2014].
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958 (núm. 111). Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Entrada en vigor: 15 de junio de 1960). Ginebra, 25 de junio de 1958.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT (1981). *Convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores*, 1981 (núm. 155). Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (Entrada en vigor: 11 de agosto de 1983). Ginebra, 22 de junio de 1981.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO-OIT (2003) *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios medidas para combatirla*. Ginebra. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms\\_117581.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf)
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD -OMS (2002). *Estudio mundial sobre la violencia y la salud*. [en línea] [consulta: 6 de mayo de 2014]. Disponible en: [http://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/violence/world\\_report/es/summary\\_es.pdf](http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/es/summary_es.pdf)
- RENAUT, Anne (2003/4). Acoso psicológico, nuevo mal vinculado a la organización del trabajo. En *La Violencia en el Trabajo* [En línea] no. 133, pp. 69-73 [Consulta 5 de mayo de 2014]. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms\\_117581.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf)
- SALAS CALVO, José Manuel et al (2013). *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población en general* [En línea] Sorente, Bente (Coordinación); Chamarro, María José y Cantón, Tania (Revisión) y Pinto Bautista, Arely (Producción). San José: OIT. 2013. 260 p. [consulta 9 de junio de 2014] ISBN: 978-92-2-327377-4. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_210223.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_210223.pdf)









**ORMUSA**



forjando un futuro  
digno y de igualdad  
para las mujeres  
**ORMUSA**

[www.ormusa.org](http://www.ormusa.org)  
<http://observatoriolaboral.ormusa.org>  
[www.facebook.com/ormusa.organizacion](http://www.facebook.com/ormusa.organizacion)