

El Salvador. Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado



con el apoyo de :



El Salvador. Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado

La presente investigación y su publicación ha contado con la asistencia financiera del Ministerio Alemán de Cooperación Económica al Desarrollo (BMZ), Iniciativa Cristiana Romero (CIR), Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo (AVCD), Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP) y Fundación para una Sociedad Justa (FJS). El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de ORMUSA y en ningún caso, debe considerarse que refleja los puntos de vista de las agencias y organizaciones donantes.

**El Salvador. Percepción de la violencia laboral contra las mujeres
en los sectores público y privado, Copyright © ORMUSA 2018**

Equipo de Investigación

Jorge Vargas Méndez

Alejandro Ramírez

Redacción:

Jorge Vargas Méndez

Revisión

Silvia del Carmen Urquilla Pérez

Edición final

Jeannette Urquilla

Diseño de portada

Marcos Molina

Diagramación e Impresión

Impresos Continental S.A. de C.V.

El Salvador, Centro América.

Se agradece la colaboración del funcionariado
del ISS para la realización de la Encuesta.

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



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
INTRODUCCIÓN	7
1. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	9
1.1. Violencia de género.....	10
1.2. Perspectiva de género o enfoque de género	11
1.3. Violencia laboral ¿o violencia en el mundo del trabajo?.....	11
1.3.1. Violencia sexual: acoso sexual, abuso sexual y violación sexual	14
1.3.2. Violencia física.....	17
1.3.3. Violencia psicológica.....	18
1.3.3.1. El acoso laboral (mobbing)	19
1.3.4. Violencia simbólica	21
1.4. Otras expresiones de violencia laboral	23
1.4.1. Segregación ocupacional	24
1.4.2. Desigualdad salarial	24
1.4.3. Baja participación laboral y precariedad en el empleo.....	26
2. MARCO NORMATIVO RELATIVO A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	29
EN EL ÁMBITO LABORAL	
2.1. Marco normativo internacional.....	29
2.1.1. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	30
2.1.2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará)	31
2.1.3. Convenio No. 100 OIT relativo a la igualdad de remuneración.....	34
2.1.4. Convenio No. 111 OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación	35
2.1.5. Convenio No. 156 OIT relativo a trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares	36
2.2. Marco normativo nacional	38
2.2.1. Constitución de la República	39
2.2.2. Código de Trabajo	44
2.2.3. Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo	47
2.2.4. Ley del Servicio Civil	49
2.2.5. Ley de la Carrera Judicial	49
2.2.6. Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad	50
2.2.7. Ley de la Carrera Administrativa Municipal.....	51
2.2.8. Ley Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.....	52
2.2.9. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.....	56
2.2.10. Disposiciones para evitar toda forma de discriminación en la Administración Pública, por razones de identidad de género y/o de orientación sexual	60
2.2.11. Código Penal	61

3. LA REALIDAD LABORAL DE LAS MUJERES EN CIFRAS.....	63
3.1. Contexto general	63
3.2. Los resultados de la investigación	66
3.2.1. Características de la población laboral encuestada.....	67
3.2.2. Violencia laboral contra las mujeres	73
3.2.3. Otras expresiones de violencia laboral contra las mujeres	87
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	99
4.1. Conclusiones	99
4.2. Recomendaciones	103
Referencias bibliográficas	107

PRESENTACIÓN

Como parte de la Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres (CEDM), año con año la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA) registra cientos de denuncias por casos de violencia laboral tanto en el sector privado como público, al punto de que, como se dice en el habla coloquial, ambos parecen cortados con la misma tijera y en la misma planta maquiladora. Desde luego que la cantidad de denuncias varía en cada reporte anual, lo que sí tiende a ser constante son las agresiones o cierto tipo de vulneraciones a los derechos laborales de las trabajadoras, como el impago de indemnización, vacaciones, aguinaldos y del ISSS; así como también la discriminación sindical, los despidos y traslados injustificados, los malos tratos, el acoso sexual y el acoso laboral, que es la agresión laboral más frecuentemente denunciada en cada reporte.

Sin embargo, lo que no suele ser denunciado por las trabajadoras es que a la vulneración de los derechos laborales antes mencionados, se suman a menudo la violencia sexual y la discriminación por el hecho de ser mujer o por razones de identidad y expresión de género, orientación sexual, edad, discapacidad, entre otras, ejercidas muchas veces no solo por sus pares masculinos sino incluso por la misma parte patronal y el funcionariado público que ejerce la jefatura inmediata. Esa realidad es la que se hace evidente en el presente documento, así como también que persiste la ausencia de una cultura de la denuncia entre las trabajadoras ante el incumplimiento de sus derechos laborales por parte de las patronales de ambos sectores empleadores.

Parece que la parte empleadora no considera que esas violencias, incluidas la económica y sexual, que diariamente afrontan muchas trabajadoras en menoscabo de sus derechos humanos también tienen efectos nocivos en la productividad y competitividad de las mismas empresas, sean privadas o públicas, y que sus secuelas también tienen repercusiones en el desarrollo económico y social de la sociedad en su conjunto, algo que también parecen soslayar las instituciones del Estado encargadas de garantizar por mandato constitucional el cumplimiento de la normativa laboral y la aplicación de justicia en materia laboral, lo que al mismo tiempo puede fomentar una cultura de respeto a los derechos laborales, que también constituyen derechos humanos fundamentales. El Ministerio de Trabajo, por ejemplo, creció en su nivel de desaprobación entre 2015-2018, al tiempo que cayó en su nivel de aprobación durante el mismo período (Dato LPG, 17 de diciembre de 2018, p. 50).

Por otra parte, se pasa por alto que cuando una trabajadora del sector privado o público abandona su empleo contra su voluntad, por ejemplo, debido al acoso laboral o el acoso sexual de que es víctima en el lugar de trabajo, muchas veces tiene dificultades para hacerse de un nuevo empleo formal, lo cual la obliga a buscar ingresos en el sector informal de la economía afectando su calidad de vida. De hecho, entre 2015-2018 aumentaron las ventas estacionarias y ambulatorias en un 33% en las calles del municipio de San Salvador (Dato LPG, 14 de enero de 2018, p. 32).

De ahí la importancia de visibilizar la dramática realidad de las trabajadoras salvadoreñas que sufren diversas violencias en los sectores público y privado dado que solamente conociendo la problemática es posible tomar conciencia de la misma y buscar las soluciones pertinentes. En mucho ayudará la reciente aprobación de las reformas al Código de Trabajo, aunque también corre el riesgo de quedar como letra muerta si su vigencia no se hace acompañar por una parte, de los mecanismos institucionales correspondientes para su aplicación, así como de una campaña de divulgación de la misma orientada al menos en dos vías: por un lado, hacia el interior del mercado laboral, esto es, empresa privada e instituciones públicas; y la otra, dirigida hacia la sociedad en general a través de los medios de comunicación social, incluyendo las redes sociales de la Internet. Y ello considerando que también es clave la deconstrucción desde el imaginario social de aquellos patrones culturales

androcéntricos, sexistas y misóginos que fomentan la discriminación y la desigualdad por razones de género en el mundo del trabajo.

Para ORMUSA el presente estudio *El Salvador. Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado* es un aporte para avanzar hacia un mercado laboral acorde con los tiempos actuales, una herramienta que puede coadyuvar a humanizar el mundo del trabajo al tiempo que el país se coloca en la ruta de modelar una sociedad donde las mujeres hagan efectivo su derecho a una vida libre de violencia. En tal sentido, agradece el valioso respaldo económico brindado por las instituciones cooperantes: Ministerio Alemán de Cooperación Económica al Desarrollo (BMZ), Iniciativa Cristiana Romero (CIR), Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo (AVCD), Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP) y Fundación para una Sociedad Justa (FJS).

INTRODUCCIÓN

En materia de derechos laborales ha corrido bastante agua bajo el puente desde la década del treinta hasta nuestros días, sobre todo, en cuanto a derechos laborales de las trabajadoras de los sectores público y privado. Por ejemplo, a mediados de septiembre de 1931, los empleados públicos exigían a las autoridades gubernamentales que no hubiera empleadas (señoritas y señoras, decían) en dicho sector, es decir, no existía ni por asomo la idea de que el trabajo es un derecho de toda persona. Pocos años después, en el último trimestre de 1934, hubo un conflicto laboral entre empleadas y patronales de camiserías debido a que las primeras laboraban “de siete de la mañana a ocho de la noche y muchas llevaban trabajo a sus casas para seguir hasta la madrugada”; ese conflicto se dirimió mediante acuerdo entre ambas partes con participación del Ministerio de Gobernación, que era entonces el ente rector de la Ley de Trabajo vigente. El Ministerio de Trabajo estaba lejos de existir. Sin embargo, aquel desenlace terminó afectando a las trabajadoras pues las empresas decidieron bajar la producción de camisas para reducir los costos, incluyendo el pago de salarios a las empleadas.

Similar situación atravesaban las panificadoras a inicios de mayo de 1935, cuando la Sociedad de Panificadores reclamaba la necesidad de mejorar “la situación de las mujeres que trabajan en panaderías, ya que trabajan excesivamente y les queda poco tiempo para descansar”.

La situación laboral era tan precaria para las mujeres que fue necesaria una lucha al respecto y no fue sino hasta comienzos del último trimestre de 1936, que se logró un acuerdo para regular el trabajo nocturno

de las obreras de fábricas. En la solución pactada participaron representantes obreras, propietarios de fábricas y personeros del gobierno, es decir, funcionarios del Ministerio de Gobernación. Pero poco menos de una década después, a mediados de 1944, varias obreras eran despedidas de algunas fábricas de camisas por afiliarse a sindicatos y otras empleadas que tenían el mismo interés fueron víctimas de amenazas.

Del primer hecho aludido han pasado 88 años, casi un siglo. Es decir, la violencia laboral contra las trabajadoras no ha cesado en ningún momento desde que en forma masiva abandonaron el gineceo o claustro doméstico en el marco de los cambios socioeconómicos y políticos que se cebaron en las guerras y postguerras mundiales. Y todavía en nuestro tiempo la violencia laboral o, mejor dicho, la violencia en el mundo del trabajo en sus distintas expresiones, continúa afectando a millares de trabajadoras en El Salvador, tal como lo demuestra el estudio intitulado *El Salvador. Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado*.

De ahí que en el primer capítulo se incluyen algunos elementos teóricos que permitirán abordar la violencia laboral contra las mujeres desde la perspectiva de género, trascendiendo la visión tradicional que predominó incluso en el Código de Trabajo salvadoreño hasta febrero de 2018, para situar toda agresión laboral como mecanismos de dominación y sometimiento a la voluntad masculina que operan a través de lo que Foucault llama la microfísica del poder, cuyos tentáculos subyacen ocultos o visibles en el entramado social y, por tanto, en las relaciones laborales.

En el segundo capítulo se hace una revisión del marco normativo nacional e internacional que busca proteger a las trabajadoras de la violencia que en sus diferentes expresiones afectan su derecho al trabajo y su derecho a una vida libre de violencia. En tal sentido, este apartado constituye en sí mismo un conjunto de herramientas jurídicas que facilitarán un mejor abordaje de la problemática en estudio y ejercer una mejor defensa de los derechos que a menudo son vulnerados a las trabajadoras en el mercado laboral salvadoreño y, particularmente, en los sectores público y privado.

El tercer capítulo muestra el análisis de los resultados de la encuesta realizada a finales de 2018, al tiempo que se comparan o contrastan con los registros de casos de violencia laboral denunciados por las víctimas durante el mismo año ante algunas instituciones del Estado encargadas de velar por el cumplimiento de la normativa laboral. De ello se colige, dicho sea de paso, que

la violencia laboral contra las mujeres continúa siendo uno de los obstáculos más serios y de fuerte raigambre social que enfrentan las mujeres en el mundo del trabajo para lograr una mejor calidad de vida personal y familiar y, por tanto, para contribuir de una manera digna al desarrollo económico y social del país.

Como resultado de todo lo anterior, el estudio *El Salvador. Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado* ofrece a manera de colofón un conjunto de conclusiones y recomendaciones que, en la medida que sea tomado en cuenta por las partes involucradas, esto es, la empresa privada e instituciones del Estado en su carácter de fuentes empleadoras, pueden contribuir a modelar un mercado laboral más humano, respetuoso de los derechos humanos en general y derechos laborales en particular y que, por consiguiente, garantice plenamente el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia al tiempo que promueva el ejercicio de los deberes y derechos ciudadanos.

1. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

La violencia, entendida desde su acepción más general, ha estado presente en todo lugar en el curso de la historia humana y siempre ha sido esgrimida como instrumento de poder y dominación. Sin embargo, es a partir de mediados del siglo pasado (XX) que la percepción social de la violencia empieza a experimentar cambios y, paralelamente, también su tratamiento jurídico. En mucho, ello dio comienzo a partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) pactada por un grupo de naciones como reacción inmediata a las graves secuelas dejadas por las guerras mundiales y a la amenaza de una posible reincidencia.

De ahí que en relativamente poco tiempo la violencia pasó de ser percibida como fenómeno que debía combatirse a una compleja problemática diferencial que también debía prevenirse, lo que desde luego implicó una serie de análisis teóricos desde las más variadas disciplinas científicas las cuales poco a poco permitieron diversificarla, identificarla en sus distintas formas, ámbitos y modalidades de expresión, y en consecuencia formular y adoptar las herramientas jurídicas pertinentes y específicas para su abordaje, prevención y erradicación. De modo que de una acepción general rápidamente se llegó a acepciones específicas de la violencia, siendo una de ellas la violencia en el trabajo, violencia en el lugar de trabajo o violencia laboral, como también se le conoce.

La ausencia de una clara identificación de sus distintas formas, ámbitos y modalidades de expresión, permitió que durante mucho tiempo la violencia se considerara únicamente en su acepción general. Y así, las leyes laborales se limitaron a señalar como causal de despido justificado cualquier maltrato o falta grave de irrespeto que, por ejemplo, se esgrimiera contra una persona trabajadora por

parte de sus pares, jefaturas inmediatas e incluso por la propia patronal -contra quien por cierto no operaba la destitución-, sin considerar siquiera que la víctima podría ser una trabajadora o empleada y si, siendo este el caso, la agresión habría tenido un contexto de carácter sexual. Mucho menos se consideraba si la motivación obedecía al hecho de ser mujer.

Es hasta en 2018 que el Código de Trabajo experimenta un avance significativo al respecto, precisamente cuando es reformado para colocarlo en armonía con la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV, aprobada en 2010, entró en vigencia en 2012) y la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra la Mujer, emitida en 2011.¹ El decreto en mención agrega un Art. 1-A donde señala que la interpretación y aplicación del Código de Trabajo deberá realizarse de manera integral y en armonía con las leyes antes mencionadas; asimismo, reforma el Art. 29, ordinales 5ª y 6ª, relativas a las obligaciones de las patronales en lo referente a “Guardar la debida consideración a las trabajadoras y los trabajadores y abstenerse de maltrato de obra o de palabra; acoso sexual, acoso laboral y otros tipos de violencia contemplados en la Ley Especial Integral para Una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, y situaciones de discriminación sexista, contemplados en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra la Mujer” y en relación a las licencias o permisos para trabajadoras y trabajadores.

Sin embargo, la reforma deja incólume las causales de despido como el hecho de “cometer actos graves de irrespeto contra el cónyuge, ascendiente, descendiente o hermanos del patrono” o “que ponga en peligro, por malicia o negligencia grave, la seguridad” de las personas mencionadas o “la

¹ Aprobado mediante Decreto Legislativo No. 900 el 30 de enero 2018, publicado en el Diario Oficial N° 40, tomo N° 418, de fecha 27 de febrero de 2018. Disponible en <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/7D26E139-C5F5-476F-B19F-CD7994974093.pdf>

de sus compañeros (compañeras) de trabajo". Incluso, el despido procede "por cometer actos que perturben el orden en la empresa o establecimiento, alterando el normal desarrollo de las labores" (Art.50), pero la violencia contra las trabajadoras por razones de género continúa ausente como causal de despido. Incluso, continúan vigentes las causales de terminación de contrato con responsabilidad para la patronal contempladas en el Art. 53. Pero, ¿qué pasa cuando una trabajadora o empleada, por ejemplo, es agredida sexualmente por parte de sus pares masculinos, jefes inmediatos o incluso un patrono? El Código de Trabajo todavía no contempla la violencia sexual en sus distintas expresiones como causal de despido o de terminación del contrato con responsabilidad para la patronal, lo cual, como ahora se sabe, tiene un impacto negativo en millares de empleadas o trabajadoras. De hecho, muchos de los casos registrados de violencia sexual en el ámbito laboral, incluida la violación, no han implicado el despido de la persona agresora.

De ahí pues, la importancia de considerar una serie de conceptos básicos al momento de emprender cualquier estudio a efectos de que permitan lograr una mejor aproximación a la realidad en cuestión.

1.1. Violencia de género

La violencia de género es un concepto que surge y evoluciona en los años ochenta del siglo XX, y ya para comienzos de la siguiente década, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) lo define 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"².

En la misma Declaración, se definen también otras violencias ejercidas contra las mujeres por el hecho de ser mujeres, o sea, por razones de género o violencia de género:

- a) La violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, incluidos los malos tratos, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación;
- 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;
- c) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra".

Desde entonces el concepto de violencia de género ha evolucionado significativamente al punto de que muchas de sus manifestaciones han sido redefinidas incluso a partir del escenario donde las mujeres son mayormente victimizadas, así por ejemplo: violencia institucional, violencia doméstica, violencia comunitaria, violencia obstétrica y violencia laboral, mismas que han requerido de herramientas jurídicas específicas tal como se verá más adelante respecto a la última mencionada.

2. Resolución 48/104 de la Asamblea General de la ONU, 20 de diciembre de 1993, más conocida como Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Ver texto completo. Disponible en http://www.aulaviolenciadegeneroenlocal.es/consejoscolares/archivos/declaracion_sobre_la_eliminacion_de_la_violencia_contra_la_mujer.pdf

1.2. Perspectiva de género o enfoque de género

El concepto “perspectiva de género” o “enfoque de género” comienza a perfilarse desde la década de los ochenta. Pero es a partir de 1995 que adquiere relevancia y comienza a popularizarse, al menos entre los estudios feministas y en algunos análisis académicos y políticas públicas e institucionales. Ese mismo año, la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer en sus objetivos estratégicos utiliza dicho concepto para referirse al análisis de las políticas y programas para alcanzar una de sus principales metas, como lo es la eliminación de las inequidades entre mujeres y hombres³.

En 1997, el Consejo Económico y Social de la ONU definió dicho concepto como “el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros”⁴.

Esta herramienta de análisis, también conocida a escala internacional como enfoque integrado de género, *mainstreaming* o transversalidad de género, ha posibilitado el avance en la construcción de sociedades más inclusivas mediante la reducción de las inequidades y desigualdades entre ambos géneros.

1.3. Violencia laboral ¿o violencia en el mundo del trabajo?

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la violencia laboral o violencia en el lugar de trabajo es: “Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma”. Dentro de esta definición, aplicable únicamente al sector servicios, el citado organismo identifica dos formas: “1. La violencia interna en el lugar de trabajo es la que tiene lugar entre los trabajadores, incluidos directores y supervisores. 2. La violencia externa es la que tiene lugar entre trabajadores (y directores y supervisores) y toda otra persona presente en el lugar de trabajo” (OIT, 2003: 4).

El primer numeral alude a la violencia laboral contra una persona por parte de sus pares, jefaturas inmediatas, gerencias e incluso personas propietarias de las empresas; el segundo numeral, en cambio, se refiere a la violencia ejercida contra una empleada o empleado por parte de la clientela, personas proveedoras de bienes y servicios y otras más que a menudo frecuentan los centros de trabajo del sector servicios.

Por su parte, la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), en su Art. 10, señala que la violencia laboral “Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantienen en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo”.

³. Texto completo en <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

⁴. <https://www.elnuevodia.com/noticias/locales/nota/queeslaperspectivadegenero-2009132/>

Las acepciones anteriores hacen clara alusión a la violencia que se ejerce contra una persona en los centros de trabajo, es decir, a aquella que ocurre al interior de la ensanchada o pequeña bóveda donde la fuerza laboral produce bienes o servicios, o ambos a la vez, por lo que el concepto de violencia en el lugar de trabajo se comprende como sinónimo de violencia laboral.

Sin embargo, con frecuencia la violencia laboral contra las mujeres cuando es motivada por razones de género se autocensura, se frena y posterga, y luego sus diversas manifestaciones se desatan o tienen lugar extramuros, ya sea durante el receso laboral, la pausa para el almuerzo, al concluir la jornada diaria o poco antes de que esta inicie. De modo que suele ocurrir en las estaciones o paradas de buses, en el cafetín cercano, en la calle aledaña al lugar de trabajo, etc., tal como se ilustra en los dos casos siguientes:

- 1) El cadáver de Lorena Beatriz Hernández, agente de la Policía Nacional Civil (PNC) fue encontrado en los dormitorios de la Subdelegación Policial de la Colonia Zacamil, en Mejicanos. En un inicio las autoridades manejaron el caso como suicidio, pero en el curso de las investigaciones se dedujo que se trataba de feminicidio cometido por un compañero de trabajo, el agente Alfonso Mejía Coto, luego de una acalorada discusión. El hechor ya fue capturado⁵.
- 2) Zuleyma Marisol Flores Guardado, de 22 años, era empleada de un restaurante de San Salvador donde también laboraba Wilmer Javier Zavala Gómez, de 28 años, quien el 30 de mayo de 2018 la mató a golpes para luego trasladar el cadáver desde Mejicanos, en el departamento de San Salvador, hasta las afueras del municipio de San Dionisio, en el departamento de

Usulután, donde lanzó el cuerpo dentro un pozo abandonado. El feminicida fue capturado el pasado 3 de diciembre por la PNC⁶.

En ambos casos probablemente hubo antes otras expresiones de violencia de género en las relaciones laborales, pero debido a que la reforma al Código de Trabajo es relativamente reciente, la violencia laboral todavía estaría siendo concebida como “actos graves de irrespeto”, poner en peligro la seguridad de las personas o “perturbar el orden de la empresa o establecimiento alterando el normal desarrollo de las labores”; pero además, dado que conceptualmente se define como hecho que ocurre intramuros, las distintas violencias por razones de género en los centros y lugares de trabajo al no estar tipificadas en la normativa correspondiente, son trivializadas e invisibilizadas como tales, reforzando la idea tradicional de que una agresión sexual deriva o es el resultado de una relación sentimental pactada o de común acuerdo, pero además, que en las relaciones íntimas de pareja nadie debe intervenir porque se trata de un asunto privado, lo que al mismo tiempo estaría incidiendo en que la violencia sexual, expresada claramente y de distintas formas en el fuero laboral, continúe siendo tolerada, normalizada y, en consecuencia, ignorada en la norma administrativa. Y así, no es difícil inferir las veces que Lorena y Zuleyma habrían sido agredidas sexual o físicamente en su desempeño laboral cotidiano, pero como esos hechos se habrían considerado producto de relaciones sentimentales convenidas y, además, predomina la creencia errónea de que nadie debe intervenir en las mismas, la denuncia por parte de compañeras y compañeros nunca llegó a efectuarse. De hecho, diversos estudios coinciden en afirmar que el feminicidio siempre es precedido por otras formas de violencia de género.

⁵. Ver nota completa en <https://www.elsalvador.com/noticias/nacional/434741/policia-habria-matado-a-colega-en-mejicanos/>

⁶. Ver nota completa en <https://www.elsalvador.com/noticias/nacional/546095/sujeto-habria-asesinado-a-golpes-a-empleada-de-restaurante-y-lanzado-su-cuerpo-a-un-pozo/>

En Chile, por ejemplo, aunque el acoso sexual no existe jurídicamente (solo el abuso sexual), sí está tipificado y sancionado en el Código de Trabajo (Ley N° 20.005), el cual contempla un protocolo para denuncias que puede conducir al despido cuando dicha conducta es cometida por pares, y a la indemnización y auto-despido cuando la agresión procede de jefaturas. La reforma al Código de Trabajo realizada en 2005 introdujo una definición al respecto: "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo". Y además, señala: "En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo". "Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador"⁷.

Sin embargo, el acoso sexual en el ámbito laboral en países como El Salvador es apenas la punta del iceberg respecto a las diversas expresiones de violencia sexual por razones de género, la cual se manifiesta en un doble sentido: horizontal, cuando es esgrimida por pares; y vertical, cuando es cometida por superiores; en cuanto a la fuente de emisión, la violencia sexual por razones de género puede ser interna o externa; y se manifiesta igualmente tanto en el sector privado como en el

sector público, y en el sector formal como en el informal de la economía.

Algunos ejemplos de violencia sexual son: intentar besar o besar, intentar abrazar o abrazar, intentar manosear o manosear el cuerpo de una persona en contra de su voluntad, entre otras conductas que se manifiestan a menudo en los centros y lugares de trabajo donde generalmente la víctima es una mujer, independientemente de su orientación sexual, identidad y expresión de género, y la fuente de esas agresiones son compañeros de trabajo, jefes inmediatos e incluso propietarios de la empresa, mismos que algunas veces llegan hasta el intento de violación o la violación misma. Muchas de estas formas de violencia suelen terminar detonando en una o dos de su más graves expresiones (feminicidio, homicidio o suicidio) en los contornos de los lugares de trabajo, como los casos antes consignados, que pudieron prevenirse a la luz de un régimen administrativo que reconozca la práctica de la violencia sexual en su jurisdicción y la sancione, pero también mediante una norma que esté en consonancia con una conceptualización de mayor alcance y trascendencia.

En tal sentido, conviene considerar otro concepto en el cual las responsabilidades laborales se amplían más allá del lugar de trabajo: la violencia en el mundo del trabajo, definida esta como toda expresión de violencia que ocurre en el centro de trabajo, en el desplazamiento de ida y vuelta entre este y la casa, en centros de formación o capacitación, en eventos sociales vinculados al trabajo y a través de las tecnologías de la información y la comunicación (telefonía e Internet).

De hecho, en el actual proceso de formulación del proyecto de convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la violencia y el acoso laboral, al dirimir dicha temática se alude al concepto "mundo del trabajo", el cual se considera debería abarcar: lugar de trabajo; lugares

7. <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=236425>

donde la persona cobra, descansa o come; el trayecto entre domicilio y lugar de trabajo; los desplazamientos o viajes por motivos laborales; eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo, y las tecnologías de la información y la comunicación relacionadas con el trabajo. En consecuencia, se plantea que la víctima y el agresor (o agresora) pueden ser personas empleadoras o trabajadoras y terceras personas, como clientes, proveedores de servicios, población usuaria, pacientes o público en general⁸.

Es evidente que la adopción del concepto “mundo del trabajo” extiende las responsabilidades del Estado, así como también de las partes empleadora y trabajadora. Pero puede contribuir a alcanzar un triple propósito: avanzar en la erradicación de la violencia de género al interior de la sociedad salvadoreña; mejorar la calidad y la seguridad de los espacios públicos; y fomentar el ejercicio de la ciudadanía mediante la práctica de los derechos y deberes del conjunto social.

El concepto de mundo del trabajo adquiere mayor sentido cuando se piensa, por ejemplo, en una persona que trabaja en mensajería, que labora en la recolección de desechos sólidos de una alcaldía, que se desempeña como promotora social o de salud, que realiza tareas agrícolas o ganaderas en un remoto lugar, que se dedica a la venta ambulatoria en calles y centros de abasto, etc., cuya vulnerabilidad aumenta ante la violencia de género, sobre todo violencia sexual cuando es mujer e independientemente de su orientación sexual e identidad de género.

1.3.1. Violencia sexual: acoso sexual, abuso sexual y violación sexual

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), la violencia sexual es “todo acto sexual,

la tentativa de consumir un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo”. Nótese, de paso, que otra vez se alude al lugar de trabajo.

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

De ambas acepciones se colige que el concepto “violencia sexual” incluye el acoso sexual y otras expresiones que tienen como propósito vulnerar, apropiarse o ejercer dominio sobre el cuerpo de una persona, sobre todo, el femenino; en la primera, se alude a “la tentativa de consumir un acto sexual”, o sea, queda explícito el intento de hacer efectivo un hecho, como en el piropo, las miradas lascivas, ciertos comentarios de contenido sexual y la persecución sin contacto físico; en la segunda, el acoso sexual queda implícito por cuanto se trata de una conducta o acto que en sí mismo vulnera “el derecho de la mujer a decidir voluntariamente su vida sexual”.

Lo anterior se comprende mejor si entendemos por acoso, así a secas, sin adjetivación, a todo acto o conducta de molestia, hostigamiento o persecución que claramente es una expresión de violencia. La palabra acoso, del verbo

⁸. Para más detalles al respecto consultar en <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/committees/violence-harassment/lang-es/index.htm>

acosar, tiene su origen en el latín “cursus” que se traduce como “carrera”, o sea, someter a carreras o persecución sin tregua. En cacería, por ejemplo, una presa es acosada, acorralada y finalmente cazada. De ahí que el acoso puede ser simbólico o psicológico, como el insulto, los apodos, el gesto o mirada pendenciera, la persecución amenazante sin llegar al contacto físico. Es un hecho provocado que busca detonar en la otra persona una reacción que justifique un comportamiento o respuesta de mayor densidad. Es a menudo la antesala de la violencia física. Una persona sometida a insultos verbales o gestuales o que es sometida a persecución, probablemente termine en por lo menos reclamando y exigiendo la suspensión del hecho, lo que a la vez provocará que la fuente de agresión se vuelva mucho más evidente o se manifieste físicamente. De modo que no hay razón para separar los conceptos “acoso” y “violencia” como a menudo se lee o se escucha, pues ello resulta en un pleonismo o redundancia.

En tal sentido, el acoso sexual es una de las tantas modalidades que adquiere la violencia sexual por razones de género, y se expresa mediante piropos, miradas lujuriosas, comentarios y chistes de contenido sexual, persecución obstinada, etc., lo que generalmente precede a otras formas de agresión sexual como el tocamiento abusivo de manos, piernas y cintura, al abrazo y beso forzados, hasta llegar al rasgamiento de la ropa y, en algunos casos, a la violación sexual. De todas estas modalidades de violencia sexual por razones de género en los lugares de trabajo, la más frecuente es el acoso sexual aunque por diversas razones es escasamente denunciada en países como el nuestro. Mucho menos se denuncian las formas que implican contacto físico o uso de la fuerza física para someter a la víctima, como el intento de violación o abuso sexual en el ámbito laboral.

El abuso en general, según la Real Academia de la Lengua (RAE), es la acción y efecto de abusar, y

supone el mal uso, excesivo, injusto, impropio o indebidamente de algo o de alguien; de ello se infiere que el abuso sexual, a diferencia del acoso sexual, implica contacto físico entre la fuente de agresión y la víctima. El abuso sexual, es “el forzamiento u obligación a desvestirse, tocar las partes íntimas o hacer otros actos sexuales sin llegar a la penetración” (Bolaños Vásquez, 2015: 80). Así, una mujer que se desempeña como bodeguera y que de repente es tomada de la cintura o abrazada contra su voluntad por un jefe inmediato o compañero aprovechando el silencio o la oscuridad del recinto, es obvio que está siendo víctima de abuso sexual, que es otra forma de agresión sexual distinta pero igualmente grave que el acoso en tanto implica vulneración de los derechos humanos de la víctima, incluidos los derechos sexuales.

Conceptualmente el límite entre el acoso sexual y el resto de agresiones sexuales (abuso sexual y violación) es el contacto físico, incluyendo el uso de la fuerza, e implica la decisión de tomar o someter definitivamente al cuerpo femenino o “concretizar la cacería”. En todo caso el propósito de toda forma de violencia sexual por razones de género es la dominación del cuerpo de la mujer, lo cual con frecuencia comienza con el acoso sexual: “(...) el acoso sexual no siempre tiene por objetivo la posesión sexual que parece perseguir exclusivamente. La realidad es que tiende a la posesión sin más, mera afirmación de la dominación en su estado puro” (Bourdieu, 2000: 35).

De modo que el acoso sexual suele funcionar como una especie de preámbulo de otras expresiones de violencia sexual, por ejemplo: abrazos, caricias y besos no solicitados, forcejeo corporal brusco para besar o concretizar la penetración (intento de violación) y la violación propiamente dicha o consumada. También es una forma extrema de violencia sexual en el lugar de trabajo emborrachar o drogar a una empleada o compañera de trabajo para tener relaciones sexuales íntimas con ella, lo que en el Código Penal se tipifica como violación

en menor e incapaz⁹ y estupro (Arts. 163 y 164), o lograrlo mediante el uso de amenazas de despido o de otra índole, como publicar en redes sociales fotos cuya divulgación afectaría gravemente a la víctima¹⁰.

Respecto a esto último, una autora dice: “En cuanto a la reproducción de la violación en sí misma, las leyes tipifican la violación y la diferencian del estupro y de otros delitos basados en la violencia erótica (sexual). Por ejemplo, el límite entre la violación y el estupro está en el engaño, en la minoría de edad de la mujer, en que es posible la reparación del daño mediante el matrimonio, y en que sólo se persigue al delincuente a petición. Jurídicamente, se suaviza el hecho, se atenúa. El estupro pareciera una violación menor –como si fuera posible–, por el hecho de ocurrir en un orden distinto al contenido en la norma. Desde el Estado se norma así, jurídicamente, la manera y el contenido de la violación y se apuntala la concepción de que sólo la penetración vaginal por la fuerza es violación” (Lagarde y de los Ríos, 2001: 261-262).

Todas estas expresiones de violencia sexual contra las mujeres forman parte de lo que Michel Foucault llama la microfísica del poder, o sea, los mecanismos, discursos, acciones, etc., que coadyuvan a someter el cuerpo de una persona, siendo la violación sexual el mecanismo más execrable y agresivo utilizado por los hombres para ejercer el poder y control sobre el cuerpo, la voluntad y la vida de las mujeres. Como dice el mismo autor, literal o metafóricamente, “Las relaciones de poder penetran en los cuerpos” (Foucault, 1979:153). Y tan es así que hasta la denuncia es generalmente omitida por la víctima.

La ausencia o escasez de denuncias en casos de violencia sexual en el lugar de trabajo no significa necesariamente ausencia de tales agresiones, lo que generalmente ocurre es que la víctima considera que la denuncia no tiene sentido por varias razones, entre ellas: porque la parte empleadora no hará nada al respecto, porque el hecho será trivializado o atenuado, porque será ridiculizada por hacer la denuncia o porque tiene miedo a represalias de cualquier índole. Las razones para no hacer la denuncia se amplían mucho más cuando esta tiene que ser interpuesta en instancias como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), Fiscalía General de la República (FGR), el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) u otra, donde también de diversas maneras opera la microfísica del poder.

Sin embargo, desde la reforma de enero de 2018 la figura del acoso sexual está incorporada en el Código de Trabajo (2018), tal como está definida en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (2011), y como delito es tipificado y sancionado en el Código Penal. En dicha normativa se le define como realizar “conducta sexual indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamiento, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual y que no constituya por sí sola un delito más grave (...) Si el acoso sexual se realizare prevaleciendo de la superioridad originada por cualquier relación (laboral para el caso), se impondrá además una multa de cien a doscientos días de multa” (Art. 165).

Nótese que, como dice Lagarde y de los Ríos, el Estado define los contornos de la violencia

⁹. Al respecto, la norma señala: “Art. 159.- El que tuviere acceso carnal por vía vaginal o anal con menor de quince años o con otra persona aprovechándose de su enajenación mental, de su estado de inconsciencia o de su incapacidad de resistir, será sancionado con prisión de catorce a veinte años. Quien mediante engaño coloque en estado de inconsciencia a la víctima o la incapacite para resistir incurrirá en la misma pena si realiza la conducta descrita en el inciso primero de este artículo” (Código Penal). El subrayado es nuestro.

¹⁰. La amenaza con propósitos sexuales en el contexto laboral tampoco está tipificada en el Código de Trabajo, pero sí jurídicamente: “Art. 154.- El que amenazare a otro con producirle a él o a su familia, un daño que constituyere delito, en sus personas, libertad, libertad sexual, honor o en su patrimonio, será sancionado con prisión de uno a tres años” (Código Penal). El subrayado es nuestro.

sexual y en este caso del acoso sexual, el cual, según la normativa citada reúne las siguientes características: “conducta sexual indeseada por quien la recibe”, “frases”, “tocamientos, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual” y “que no constituya por sí sola un delito más grave”. Además, establece que solo los jefes o patronos se castigan con multa, lo que favorece la perpetración del delito entre pares o compañeros de trabajo. En otras palabras, el Estado impone a las mujeres lo que sus cuerpos deben tolerar a compañeros y superiores masculinos: marca el cuerpo de la mujer como un territorio, al cual los hombres pueden acceder o limitarse para no recibir un castigo, o sea, no privilegia el derecho de ellas a “decidir voluntariamente su vida sexual”, como lo señala la LEIV. Y para colmo, el mismo Estado impone a la víctima la obligación de presentar elementos probatorios y ceñirse a un determinado proceso judicial que demanda tiempo y recursos, algo que en la mayoría de casos las mujeres no tienen: permisos para ausentarse de sus labores, dinero para cubrir gastos, etc.

Finalmente, hay que señalar que al no definir qué es “delito más grave”, el Código Penal no solo crea un vacío legal que vuelve timorata la aplicación de justicia sino que también permite inferir que con ello únicamente se alude a dos delitos: el intento de violación sexual (abuso sexual) y la violación sexual, consumada esta en circunstancias diferentes tal como se consigna desde el Art. 158 al Art. 164 de la referida normativa. De entre este articulado, solo en el Art. 162, numeral 7, se hace referencia a ambas formas de violencia sexual cuando derivan de las relaciones de trabajo.

Un punto de partida para superar el vacío legal aludido es considerar que la agresión sexual implica contacto físico e intento de violación, lo cual deja a la violación sexual propiamente dicha como la máxima expresión de la violencia sexual. La diferencia entre violencia y agresión a partir de su etimología indica que la violencia es “el concepto más amplio que expresa aquellos fenómenos o actos en los que se aplica un exceso de fuerza, y

la agresión como el concepto más limitado que se refiere a aquellos actos de violencia con los que se busca causar algún daño a otro” (Martín-Baró, 2018: 368-369).

Además de la violencia sexual en los lugares de trabajo, las mujeres también están expuestas a otras formas de violencia por razones de género, como la violencia física, psicológica y simbólica. Sin embargo, hay que señalar que estas expresiones de violencia también pueden ser estándares comunes, es decir, estrictamente laboral y no ajustarse necesariamente a la violencia de género, que se cumple cuando es esgrimida contra una persona por el hecho de ser mujer e implica discriminación y desigualdad en el ejercicio del poder en comparación con los hombres. Un empleador que se comporta agresivamente con trabajadoras y trabajadores por igual, esto es, indistintamente de su orientación sexual e identidad de género, puede ser ejemplo de fuente de violencia laboral común o estándar, y no necesariamente de violencia por razones de género.

1.3.2. Violencia física

En general, esta se define como el conjunto de acciones, comportamientos u omisiones que amenazan o lesionan la propia integridad física o la de otra persona, con posibles secuelas psicológicas dependiendo de la duración de las amenazas o lesiones, así como del contexto en el que hayan tenido lugar. Por ejemplo, un empujón que cause la caída frente a compañeras de trabajo tendrá repercusiones psicológicas distintas en una mujer que si el hecho tuviera lugar frente a compañeros, o que si ocurriera en la soledad de una bodega. También los efectos psicológicos pueden ser diferentes si la agresión recibida provoca contusiones, fracturas o dolor.

También se define como “cualquier acto intencionado que produzca daño físico (lo que implica también daño psicológico) en otra persona, como golpes, bofetadas, empujones o quemaduras” (Añino Villalva, 2005: 3).

La LEIV, por su parte, define esta forma de violencia contra las mujeres en los siguientes términos: “Es toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico contra la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia física contra la mujer, los ejercidos por la persona agresora en su entorno familiar, social o laboral” (Art. 9, literal c).

Con base a esta última acepción, la violencia física en el ámbito laboral puede manifestarse a través de empujones, bofetadas, arañazos, apretones, golpes en brazos, patadas, lanzamiento de objetos etc., pero también puede expresarse mediante conductas, comportamientos o acciones destinadas a causar lesiones mucho más graves como quebraduras, dislocaciones óseas, contusiones, quemaduras u otras.

También se considera violencia física en el ámbito laboral, lo siguiente: “No proporcionar auxilio o medicamentos necesarios en casos de enfermedad; realizar acciones que deterioran la salud, como fumar en presencia de una persona en un lugar cerrado; incumplir normas de prevención de riesgos en los lugares de trabajo, por ejemplo, no proporcionar equipo de protección personal como mascarillas, cascos, guantes, calzado adecuado, etc., para realizar actividades de riesgo. No tomar medidas de seguridad en casos de mujeres que están embarazadas, como por ejemplo: exponerlas a sustancias químicas nocivas para su salud, mantenerlas mucho tiempo de pie, negarles permisos para asistir a controles médicos, etc.” (ISDEMU, 2013: 29).

En el ámbito laboral salvadoreño la violencia física es frecuente en sus formas consideradas menos graves, como empujones, pellizcos, apretar fuertemente el rostro o cabeza de una persona contra la pared, golpes leves sobre la cabeza o los

hombros, lanzamientos de objetos sobre la víctima, entre otras. También es una expresión de violencia física común en el lugar de trabajo el hecho de limitar o controlar el uso de servicios sanitarios a trabajadoras, como ocurre en algunas empresas maquiladoras del país, según se denuncia con frecuencia.

1.3.3. Violencia psicológica

La violencia psicológica alude a toda agresión en la que no interviene el contacto físico entre la fuente de agresión y la víctima, pero que tiene como propósito causar algún tipo de daño psicológico o emocional. Es por esto último que también se le conoce como violencia emocional. A diferencia de la violencia física, esta no deja huellas o marcas visibles en el cuerpo de la víctima, pero es considerada mucho más lesiva por especialistas en la materia en tanto que sus secuelas pueden dañar y, en el peor de los casos, destruir la autoestima y la capacidad de razonar y decidir de la víctima generando en ella cambios de comportamiento inesperados o impredecibles.

La violencia psicológica se fundamenta, por lo general, en la descalificación, la humillación, la intimidación, la amenaza y el acoso, y todo ello sin contacto físico. Es por esta razón que es difícil de probar su perpetración como agresión o delito, pero también sus secuelas son difíciles de identificar dado que generalmente las personas que la sufren por diversas razones la ocultan o encubren. En otras palabras, no es fácil identificar a una persona que está siendo víctima de esta forma de violencia, y tampoco ella puede probar esa agresión a efectos de exigir justicia pues no deja huellas ni marcas físicas. En el ámbito laboral, la situación se complica mucho más porque, aunque la agresión sufrida por una trabajadora tuviera lugar en presencia de otras personas, probablemente nadie se atreva a hablar para evitar exponerse a un despido o a diferentes represalias por parte de la persona agresora, e incluso verse obligada a abandonar su puesto de trabajo.

Otra definición de violencia psicológica es la siguiente: “consiste en aquellas acciones orientadas a causar daño psicológico en otras personas, como humillaciones, insultos, gritos, amenazas, críticas constantes, aislamiento social, control de los recursos de una persona sin su consentimiento” (Añino Villalva, 2005: 3).

Por su parte, la LEIV la define así: “Es toda conducta directa o indirecta que ocasione daño emocional, disminuya el autoestima, perjudique o perturbe el sano desarrollo de la mujer; ya sea que esta conducta sea verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, mediante amenazas, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, y cualquier alteración en su salud que se desencadene en la distorsión del concepto de sí misma, del valor como persona, de la visión del mundo o de las propias capacidades afectivas, ejercidas en cualquier tipo de relación” (Art. 9, literal d).

De acuerdo con esta última definición la violencia psicológica puede ser: directa, cuando se dirige a una persona trabajadora en específico (la víctima) a través de gritos, miradas, gestos, ademanes, actitud de indiferencia o ninguneo, amenazas, entre otros; o puede ser indirecta, cuando está dirigida al conjunto de trabajadoras o trabajadores y no a una persona en particular, como cuando se emiten comentarios misóginos en presencia

de mujeres, por ejemplo: “Las mujeres deberían estar en la casa lavando ropa o cocinando”, lo cual puede entenderse como un cuestionamiento a sus competencias laborales.

De igual manera se señala que la violencia psicológica puede expresarse de modo verbal o no verbal, esto es, mediante expresiones verbales, gestuales o corporales, como gritos, muecas o actitudes de indiferencia. Una empleadora o empleador que no dirige su palabra a una empleada o que manifiesta hacia ella gestos de indiferencia o rechazo estaría ejerciendo violencia psicológica, la cual, como ya se señaló, no deja marcas pero su sola expresión puede producir en la víctima “desvalorización o sufrimiento” o pueden significar una “exigencia de obediencia o sumisión, coerción, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad”, cuyas secuelas psicológicas son impredecibles.

De entre todas las manifestaciones de la violencia psicológica que se registran en el ámbito laboral, la más recurrente y mayormente denunciada en el mercado laboral salvadoreño es el acoso laboral.

1.3.3.1. El acoso laboral (mobbing)

La violencia psicológica en el lugar de trabajo se conoce también como acoso laboral y otros conceptos más (acoso moral, hostigamiento laboral, etc.) entre los cuales es de reciente incorporación el anglicismo *mobbing*¹¹, el cual surge dotado de

¹¹. El vocablo *mobbing*, *gerundio* del verbo transitivo *to mob* (rodear, atropellar o aglomerarse alrededor de alguien o algo). A su vez, esta voz inglesa procede del latín “*mobile vulgus*”, que se traduce como multitud, turba, muchedumbre. Probablemente es por esto último que el etólogo sueco Konrad Lorenz acuñó el término en 1963, en su libro “Sobre la agresión”, al referirse al comportamiento de ciertas aves cuando se unen a modo de turba para acosar a otra recién llegada, que puede ser una depredadora, ya sea quitándole la comida, evitando su acceso al agua, aleteando sobre ella en forma persistente, etc., hasta lograr ahuyentarla del entorno. Sin embargo, en 1969 el médico Peter Paul Heinemann introdujo el concepto en Suecia al escribir un artículo refiriéndose al comportamiento humano en el ámbito educativo, tomando desde luego cierta distancia respecto a su significado etológico. Y así, con su nueva acepción el vocablo *mobbing* se aplicó inicialmente en el escenario educativo y de ahí, donde se estableció definitivamente el término *bulling* en tanto que este incluye agresión física, pasó luego como nuevo concepto teórico del ámbito laboral. Se afirma que fue el científico sueco Heinz Leymann quien a través de sus escritos de mediados de la década de los ochenta del siglo pasado dio al vocablo *mobbing* el significado de acoso en el lugar de trabajo. A partir de entonces no pocos estudios realizados en diferentes países han retomado el nuevo concepto, ampliándolo y desarrollando otras aristas del mismo en el ámbito laboral. Ver más detalles al respecto en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032008000200003

un significado específico: práctica en el ámbito laboral que consiste en brindar un tratamiento denigrante y vejatorio a una persona por parte de otra o de un grupo, con la particularidad de que se produce de manera sistemática y frecuente en un período de tiempo determinado. En tal sentido, la agresión psicológica común es ocasional y ocurre de manera aislada, dependiendo de ciertas circunstancias, mientras que el acoso laboral o *mobbing* es persistente, habitual y se mantiene en el tiempo durante meses e incluso durante años en caso de no buscar una pronta solución o bien hasta que la fuente de agresión logra su propósito: causar inseguridad, temor y desmotivación en la víctima para afectar su desempeño laboral y obligarla a abandonar su puesto de trabajo. De ahí que con frecuencia el acoso laboral, como expresión de violencia psicológica, es ejercido directamente por personas empleadoras o mediante representantes inmediatos en los lugares de trabajo (jefaturas, sub jefaturas, etc.) mientras que la víctima es una trabajadora o trabajador.

De lo anterior se colige que el acoso laboral puede presentar las siguientes características:

1. Predominan las relaciones desiguales de poder, esto es, la persona acosadora se encuentra en una posición jerárquica superior o en una situación ventajosa respecto a la víctima. Esa ventaja puede ser, por ejemplo, mayor tiempo laborando en el lugar, mayor experiencia laboral, relaciones amistosas con la empleadora, empleador o jefaturas inmediatas, entre otras.
2. La agresión se vuelve un patrón de conducta, es decir, no es ocasional sino premeditada, intencional y por ello frecuente.
3. Tiene como propósito causar daño o sufrimiento, destruir emocionalmente o, en el

menos peor de los casos, obligar a la persona a abandonar su lugar de trabajo mediante distintas expresiones, sean estas verbales, gestuales, etc.

3. El acoso laboral tiene siempre una persona destinataria: la víctima, y dado que ocurre en un marco de relaciones desiguales de poder, las motivaciones puede ser tan diversas como el hecho de ser mujer, por razones de orientación sexual, expresión e identidad de género, clase social, discapacidad, creencias religiosas, afiliación política o sindical, origen étnico, grupo etario, etc.

Esto último se comprende mejor a partir de la siguiente definición de acoso laboral: “Es una forma de violencia psicológica laboral, y puede consistir en gritos o insultos, asignar tareas que son imposibles de cumplir en el plazo que se establece; sobrecargar a la víctima; amenazarla con sanciones o despido injustificado; disminuirla en su cargo sin causa justificada; ignorarla; no darle la información para realizar su trabajo; desvalorizar o descalificar su trabajo; criticar injustamente su trabajo, sus ideas o sus propuestas; bloquear el trabajo no proporcionándole los recursos necesarios para cumplirlo, desesperarla para que renuncie o pida traslado” (ISDEMU, 2013: 33).

En la actualidad, el acoso laboral es considerado un problema que afecta directamente el bienestar y la salud psicológica de una parte significativa de la fuerza laboral, lo que en consecuencia afecta la eficiencia laboral de trabajadoras y trabajadores en perjuicio de la productividad de las instituciones públicas y privadas donde se desempeñan. No obstante, el acoso laboral no existe como causal de despido o figura sancionatoria en el Código de Trabajo, excepto en la LEIV pero en términos muy limitados, tal como se consigna en el Art. 9, literal d, y en los literales b, c, d y e, del Art. 55 la misma normativa.

1.3.4. Violencia simbólica

La violencia simbólica ha sido escasa o nulamente considerada en los análisis relativos al ámbito laboral. De hecho, hasta podría estar siendo erróneamente asumida como expresión de violencia psicológica o como mecanismo subrepticio del acoso laboral. Pero en realidad difiere mucho de otras formas de agresión no física, pues mientras estas buscan causar daño o sufrimiento emocional a trabajadoras o trabajadores la violencia simbólica, que es ejercida estructuralmente por un sistema o modo específico de organización social, reproduce y al mismo tiempo perpetúa las relaciones de dominación y discriminación sobre una persona o grupo determinado.

La violencia simbólica es la que media o tercia en una relación social donde participan dos partes: una dominadora y otra dominada, la cual no percibe que esa práctica está en su contra, que la victimiza o que la está violentando, razón por la cual la reproduce convirtiéndose en "cómplices de la dominación a la que están sometidos", como lo expone Pierre Bourdieu en su libro *La dominación masculina* (2000). De modo que esta forma de violencia es interiorizada y naturalizada por toda persona dominada al grado de considerar que tiene que ser de esa manera (por ejemplo, toda mujer tiene que ser madre o tiene que ser sumisa y obediente), lo que en consecuencia hace que los valores y el sitio que cada persona ocupa en el tejido social se perciban como incuestionables e incluso como inmutables o no cambiantes.

Piéñese, por ejemplo, en las centenas de familias indígenas que en las décadas veinte y treinta del siglo pasado llegaban a la ciudad de San Salvador buscando establecerse, lo cual rechazaban los grupos económicos dominantes mientras los periódicos locales inoculaban ese sentimiento xenofóbico hacia el resto de la población urbana, atizando así una avanzada de discriminación y exclusión hacia los pueblos originarios que en realidad veían el fenómeno

migratorio como una posibilidad de trabajo o nuevas opciones de sobrevivencia. A mediados de 1938, la prensa hacía eco de la disposición del Ministerio de Gobernación que prohibía las expresiones culturales de los pueblos originarios en las calles ciudadanas, por ejemplo, el uso de pitos y tambores en sus actividades religiosas (La Prensa Gráfica, martes 7 de junio, 1938). La violencia simbólica durante esa época alcanzó tal magnitud que buena parte de la población que aún se consideraba de ascendencia indígena abandonó o negó por completo sus raíces ancestrales e identidad cultural desde entonces. ¿Y qué efectos se pueden esperar de la violencia simbólica dirigida hacia grupos poblacionales como jóvenes, colectivo LGBTI o mujeres?

La LEIV define la violencia simbólica de la manera siguiente: "Son mensajes, valores, iconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales que se establecen entre las personas y naturalizan la subordinación de la mujer en la sociedad" (Art. 9, literal g).

En otras palabras, esta forma de violencia reproduce las relaciones de dominación, desigualdad y discriminación por parte de los hombres hacia las mujeres a través de diversas instituciones como el Estado, los medios de comunicación, iglesias, familia, etc., y las prácticas sociales culturalmente aceptadas y normalizadas como las formas de relación interpersonal, creencias, tradiciones y otras, las cuales, al estar basadas generalmente en prejuicios y estereotipos, transmiten mensajes, imágenes y valores que legitiman y perpetúan ese desbalance de poder en perjuicio de las mujeres.

En países como El Salvador esa violencia simbólica ha estado presente desde hace mucho tiempo. Por ejemplo, a finales de 1928 el Gobierno decretó que todas las mujeres que laboraban en el Estado utilizaran uniforme y que este cubriera las rodillas. En consonancia con tal disposición, a

comienzos del siguiente año las autoridades de la Iglesia católica ordenaron que las mujeres fueran sacadas de los templos cuando vistieran faldas cortas o transparentes; y en septiembre de 1931, los empleados públicos se dieron a la tarea de exigir públicamente que no hubiese mujeres en los puestos del Gobierno (La Prensa, 4 de octubre de 1928, 27 de marzo de 1929 y 14 de septiembre de 1931). En ese contexto, es fácil imaginar cuáles eran los mensajes, imágenes y valores que permeaban el imaginario social y desde luego los lugares de trabajo donde aumentaba cada vez más la presencia femenina.

Y tan era así que, en abril de 1939, la prensa anunciaba la existencia de planes para establecer en el país una escuela de amas de casa, es decir, la creación de una institución donde niñas, adolescentes y mujeres aprendieran a desempeñarse en el ámbito privado o doméstico para servirle mejor a la familia y, desde luego, a su "propietario" o "señor": los hombres, cuyo destino manifiesto se consideraba era el ámbito público, incluido el lugar de trabajo. En la actualidad, a nadie se le ocurriría proponer algo así, pero eso no significa que esa aspiración machista haya desaparecido o que no se busque lo mismo mediante otros mecanismos que son propios de la violencia simbólica por razones de género, hoy mucho más sofisticados que ayer.

Así, en el ámbito del trabajo la violencia simbólica busca reforzar el estereotipo de que las mujeres pertenecen y deben retornar al gineceo, a las cuatro paredes de la casa, al sitio que según los mandatos del patriarcado les corresponde para continuar asumiendo las tareas que son propias de mujeres, donde también están totalmente subordinadas y, en consecuencia, a merced de la voluntad masculina debido, en parte, a la dependencia económica. También la violencia simbólica refuerza el estereotipo de que el cuerpo y la vida de las mujeres están en función de la restauración de la fuerza de trabajo de los hombres y su satisfacción sexual, esto es, brindarles cuidados y atenciones cuando vuelven cansados a

casa después de la jornada diaria y satisfacer sus demandas sexuales.

La violencia simbólica contra las mujeres en los lugares de trabajo se ejerce, por ejemplo, cuando se impone a trabajadoras o empleadas determinado vestuario: ropa ajustada, zapatos de tacones, maquillaje, etc., o cuando el uso de estos se prohíben para que no "provoquen" o distraigan al personal masculino; cuando se hacen comparaciones entre una empleada y otra respecto a los rasgos físicos y se gratifica a aquella que, según los estereotipos estéticos tradicionales o predominantes, se considera con "mejores" atributos: peso, estatura, color de ojos y piel, forma del cuerpo, etc.; cuando se hacen o se toleran comentarios, chistes, anécdotas, canciones, refranes, etc., de contenido sexista o machista; cuando se colocan en los recintos laborales afiches, carteles o rótulos cuyos mensajes promueven la subordinación o la discriminación femenina (ejemplos: imagen de mujer en bikini en una planta maquiladora de ropa interior femenina; fotografía de mujer joven con ropa ajustada junto a una motocicleta en una empresa distribuidora de vehículos; o banner mostrando una mujer con hijos e hijas cargando paquetes en un centro comercial); cuando son segregadas de ciertas actividades, como el reclutamiento de membrecía o creación del sindicato o asociación, participar en torneos deportivos, organizar fiestas o convivios, entre otras, en las cuales, además, se suele asignar a las trabajadoras tareas que erróneamente se creen exclusivas de mujeres (preparar o servir bebidas y alimentos, atender a personas invitadas, cuidar niñas y niños, etc.).

La violencia simbólica contra las mujeres tiene al menos cuatro particularidades: a) busca ubicar a mujeres y hombres en "su sitio" o lugar designado por el patriarcado, las primeras como dominadas y los segundos como dominadores; b) no está dirigida a una persona en específico sino a colectivos, mujeres y hombres, quienes al interiorizarla la reproducen (victimarios) o la sufren (víctimas), o ambas a la vez; c) produce y

refuerza los micromachismos¹², razón por la cual estos llegan a ser de vieja data y persisten en el imaginario social de cuño patriarcal; y d) estimula y/o justifica otras formas de violencia contra las mujeres independientemente de su orientación sexual e identidad de género.

Esto último, se ilustra con el caso de una empleada que era presionada por su jefe inmediato para que utilizara zapatos de tacón porque eso lo excitaba, disposición que al no ser acatada se traducía en episodios de violencia psicológica o acoso laboral (ORMUSA, 2017: 68). De ahí la urgencia de combatirla y erradicarla de todo lugar de trabajo, pero lograrlo pasa por abandonar el discurso laboral tradicional, que consiste en concebir o explicarse la presencia femenina en el mundo del trabajo desde la perspectiva androcéntrica, para pasar a sustituirlo por un discurso laboral con enfoque de género y de inclusión, es decir, un enfoque basado en derechos humanos, incluidos los derechos laborales.

1.4. Otras expresiones de violencia laboral

En tanto que entrañan un mensaje androcéntrico que, como tal, está dirigido a colectivos, es decir, a hombres y mujeres, algunas disposiciones legales de carácter laboral constituyen en realidad violencia simbólica, las cuales, paradójicamente, están avaladas por el Estado a pesar de que implican vulneración de derechos humanos. Algunas de esas disposiciones o políticas económicas de orden

laboral son en sí mismas “mensajes, valores, íconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación” hacia las mujeres que integran el mercado laboral e igualmente calan en sus pares masculinos, quienes al interiorizarlos los reproducen y aplican a conveniencia de sus intereses de género, es decir, desde su perspectiva de dominación. Por ejemplo, en el mercado laboral salvadoreño las mujeres reciben salarios inferiores al de los hombres e incluso por igual tarea realizada, con lo cual implícitamente se valida y reproduce el estereotipo de la supuesta inferioridad femenina, falta de competencias laborales por el hecho de ser mujer, subvaloración del trabajo femenino, etc.

De modo que esa desigualdad salarial tolerada y legitimada desde el mismo Estado, termina reforzando patrones culturales de desigualdad e inequidad en el entramado social, razón por lo cual puede considerarse como una forma de violencia simbólica de baja intensidad, aunque debido a su marcado énfasis se le identifica como violencia económica.

En general, el mercado laboral es escenario y fuente de diversas formas de violencia simbólica contra las mujeres, por cuanto tienen a su base y fomentan al mismo tiempo la discriminación y la desigualdad entre mujeres y hombres y, en definitiva, la dominación masculina, todo lo cual reitera que en los albores del tercer milenio todavía predomina con vigencia plena la división sexual del trabajo.

12. El micromachismo es un concepto acuñado por el psicólogo argentino Luis Bonino en un artículo escrito hacia 1990. El mismo autor, al respecto dice: “Este término designa a las sutiles e imperceptibles maniobras y estrategias de ejercicio del poder de dominio masculino en lo cotidiano, que atentan en diversos grados contra la autonomía femenina. Hábiltes artes, trucos, tretas y manipulaciones con los que los varones intentan imponer a las mujeres sus propias razones, deseos e intereses en la vida cotidiana. Son de uso reiterado aun en los varones “normales”; aquellos que desde el discurso social no podrían ser llamados violentos, abusadores o especialmente controladores o machistas. Muchos de estos comportamientos no suponen intencionalidad, mala voluntad ni planificación deliberada, sino que son dispositivos mentales, corporales y actitudinales incorporados y automatizados en el proceso de “hacerse hombres”, como hábitos de acción/reacción frente a las mujeres. Otros en cambio sí son conscientes, pero todos forman parte de las habilidades masculinas desarrolladas para ubicarse en un lugar preferencial de dominio y control que mantenga y reafirme los lugares que la cultura tradicional asigna a mujeres y varones. Los modos de presentación de los micromachismos se alejan mucho de la violencia física, pero tienen a la larga sus mismos objetivos y efectos: garantizar el control sobre la mujer y perpetuar la distribución injusta para las mujeres de los derechos y oportunidades”. Ver más detalles en entrevista disponible en el sitio siguiente: <http://www.mpd.org/noticias/global/derechos-humanos/quieres-saber-es-micromachismo-entrevista-luis-bonino#sthash.7AweqzCg.dpbs>

1.4.1. Segregación ocupacional

Este concepto alude a la concentración separada de trabajadoras o trabajadores en sectores determinados o rubros de la actividad económica y, dentro de estos, en actividades laborales específicas. En la maquila textil del país, por ejemplo, la mayoría del personal está conformada por mujeres mientras que en el sector transporte predominan los hombres. La segregación ocupacional por razones de género puede ser horizontal o vertical: la primera, se cumple cuando se emplea mayoritariamente a mujeres en el mismo nivel de subordinación; y la segunda, cuando en puestos de mando o toma de decisiones se excluye o se segrega a las mujeres en beneficio de los hombres. Según la OIT, la segregación ocupacional es aquella en la cual la presencia femenina o masculina es mayor al 80% del total de la fuerza de trabajo.

En general, las ocupaciones donde se concentran las mujeres tienen al menos cuatro características: son menos atractivas, mal remuneradas, jerárquicamente inferiores o de menor status y con escasas o nulas posibilidades de ascenso (OIT, 2003:48-49). En algunos casos estas características se dan al unísono o simultáneamente, por ejemplo, en el servicio doméstico remunerado.

En El Salvador, la segregación ocupacional horizontal y vertical afecta sobre todo a la fuerza laboral femenina, pues la mayoría de mujeres está subordinada y solo muy pocas ocupan cargos de supervisión, jefaturas o gerencias. Sin embargo, esto último ha mostrado cambios en los últimos años dado que cada vez aumenta la cantidad de mujeres en cargos de mayor jerarquía. Las mujeres se concentran predominantemente en ocupaciones asociadas a lo que social y culturalmente se considera el ser mujer, como las tareas de cuidado o el trabajo reproductivo social, es decir, ocupaciones estrechamente vinculadas a los roles tradicionales de género, lo cual hace

de la segregación ocupacional una clara versión actualizada de la distribución sexual del trabajo. Así, además de las mencionadas, otras ocupaciones en las que se aglutinan las mujeres son: docencia, enfermería, servicios de restaurantes y bares, hoteles, entre otras.

La segregación ocupacional, como se ha señalado atrás, es una forma de violencia simbólica en tanto que alienta la discriminación por razones de género al reforzar el estereotipo tradicional según el cual a las mujeres corresponden ocupaciones “femeninas”, lo que es asumido en su beneficio por la parte dominante mientras que, por otro lado, coarta el desarrollo personal de la parte dominada al obligar a trabajadoras, por la necesidad de obtener ingresos, a permanecer en las mismas ocupaciones y a renunciar, por la falta de tiempo, a procesos de educación o formación y con lo cual se les cierra la posibilidad de adquirir otras competencias laborales que podrían permitir mejorar la calidad de vida. Es decir, la segregación ocupacional o segregación laboral, como también se le conoce, revitaliza el círculo vicioso de la desigualdad de género y la dominación masculina.

1.4.2. Desigualdad salarial

El concepto de desigualdad salarial entre mujeres y hombres, conocida también como brecha salarial por razones de género, se refiere a la distancia existente entre la remuneración que reciben las mujeres y la que reciben los hombres a cambio de su fuerza de trabajo, es decir, alude a la diferencia en el ingreso económico que en calidad de salario obtienen mujeres y hombres, y que en países como El Salvador afecta significativamente a las primeras aun en los casos donde el trabajo es igual o similar al que realizan los segundos. De acuerdo con la CEPAL (2018), a escala latinoamericana las mujeres reciben un salario menor en un 16% al que reciben los hombres en similar situación laboral¹³.

¹³. Ver detalles en <https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-romper-silencio-estadistico-respecto-la-igualdad-genero-es-clave-contar-sistemas>

Para la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la brecha salarial es la “diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino”¹⁴.

Así, la desigualdad salarial que afecta a las mujeres o brecha salarial por razones de género es evidentemente una expresión de discriminación, entendida esta según la define la Convención CEDAW en su Art. 1, es decir, es “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por (parte de) la mujer (...)”, misma que como tal constituye incumplimiento del precepto constitucional según el cual “Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión. No se reconocen empleos ni privilegios hereditarios”. Sin embargo, la discriminación salarial sí constituye un “privilegio hereditario” en beneficio de la fuerza laboral masculina, lo que simbólicamente es transmitido a la sociedad en su conjunto y justifica la desigualdad salarial.

Esto último, en tanto que la discriminación salarial opera en dos formas: discriminación salarial directa o a posteriori y discriminación salarial indirecta o a priori (Díaz Andrade, 2015:21-26). La discriminación salarial directa, según la fuente citada, se cumple cuando esa distancia o diferencia –ese 16% que consigna la CEPAL, por ejemplo–, no se justifica por motivos laborales atribuibles a las mujeres, como falta de competencias laborales, incumplimiento de obligaciones, etc., sino que solo puede explicarse al considerar como único motivo el hecho de ser mujer, o sea, por razones de género: “La discriminación directa en materia de remuneraciones tendría lugar entonces cuando hombres y mujeres por el mismo trabajo reciben una remuneración distinta y la diferencia en la

remuneración se funda expresamente en las diferencias de sexo. Esto es, existe una relación causal explícita entre el sexo del trabajador o trabajadora y el monto de remuneración que se le paga” (Díaz Andrade, op. cit., p. 23).

Esta discriminación salarial directa puede ser abierta y oculta; es abierta cuando el género es el elemento explícito que motiva a brindar un trato o condiciones laborales desfavorables a un grupo de personas, por ejemplo, entrega de incentivos, bonos navideños, etc.; y es oculta, cuando la discriminación es motivada por cualidades o condiciones que son inherentes a la persona, como la maternidad, período de lactancia, cuidado de familiares, etc., que pueden demandar tiempo libre extramuros por parte de la trabajadora, lo que a menudo determina su contratación y permanencia o estabilidad en el empleo y no es abiertamente reconocido por la parte empleadora. Por eso precisamente se le denomina discriminación directa oculta, que también es selectiva, pues solo está dirigida a determinada trabajadora y no al conjunto de ellas.

En cambio la discriminación salarial indirecta, previa o a priori, como señala Díaz Andrade, “se refiere a la desigualdad salarial que sin ser en sí misma efecto de un factor de discriminación, es consecuencia de la estructura y organización social segregada por sexos, que determina que hombres y mujeres ocupen de un modo sistemático distintas posiciones y espacios”. De ahí que cuando una trabajadora decide emplearse en una maquila textil, por ejemplo, conoce a priori que será un puesto de subordinación junto a otras mujeres, que recibirá un salario precario a cambio de su fuerza de trabajo y que las condiciones laborales en general no serán favorables.

Con base a lo planteado por la citada autora puede afirmarse que la discriminación salarial indirecta constituye una expresión de violencia simbólica

¹⁴. Cita tomada de <https://ethic.es/2018/09/impacto-brecha-genero/>

dado que es “consecuencia de la estructura y organización social segregada por sexos, que determina que hombres y mujeres ocupen de un modo sistemático distintas posiciones y espacios”, es decir, en tanto que el mercado laboral a través de su estructura, normas, reglamentos, etc., pretende colocar en “su sitio” a las mujeres (segregación ocupacional) y, además, en condiciones de desigualdad salarial por el hecho de ser mujeres, en esa medida está ejerciendo violencia simbólica hacia el conjunto social. Y esto, aun cuando es una prohibición contemplada en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (2011), la cual establece, entre otros aspectos no menos importantes, que la discriminación indirecta se ejercerá “Cuando por razón de sexo, una norma, disposición, criterio o práctica produzca desventajas para las mujeres respecto de los hombres, aun cuando en su texto no exprese discriminación directa” (Art. 6, numeral 3).

En conclusión, la desigualdad salarial que afecta a las trabajadoras en general es un acto de discriminación que al caracterizar al mercado laboral salvadoreño como “norma, disposición, criterio o práctica” constituye, además de violencia económica, una expresión de violencia simbólica que, por las particularidades del cómo se ejerce y qué es lo que la ejerce, no hace más que perpetuar la desigualdad y la inequidad por razones de género en el imaginario social, tal como se aprecia en muchos testimonios: “Hay discriminación, solo porque somos mujeres, porque en nuestro medio la sociedad dice que las mujeres tienen que estar en la casa, sirviendo al hombre, barriendo, lavando, planchando, y etcétera (...) A las mujeres nos pasa que en todos los trabajos nos explotan de la manera

que sea posible, si trabajamos en una casa está la posibilidad que el señor con quien trabajamos abuse de nosotras sexualmente. Y si se trabaja en una maquila te pagan menos por ser mujer o no te tratan como a los hombres que trabajan ahí” (Araque G. y Ospina Vélez, 2008: 35).

No obstante todo lo anterior, hay quienes plantean que es preferible el uso del concepto “remuneración” en vez de “salario”, el cual se considera que conceptualmente tiene un alcance muy limitado. De hecho, la OIT señala que el término remuneración “comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último” (Convenio No. 100, Art. 1, literal a)¹⁵.

1.4.3. Baja participación laboral y precariedad en el empleo

La división sexual del trabajo no solo es pilar fundamental del sistema patriarcal sino también de modelos económicos¹⁶ basados en la acumulación de la riqueza, la cual históricamente ha sido obtenida a partir de la explotación visible de la fuerza de trabajo masculina y, de modo particular e invisible, de la fuerza laboral femenina. Y esto resulta más obvio en los tiempos actuales, dada la tendencia cada vez más creciente de la feminización del mercado laboral, también llamado inapropiadamente “feminización del trabajo”¹⁷, debido a que coloca en alto relieve un conjunto de factores adversos para las mujeres como la desigualdad salarial y la segregación ocupacional por razones de género, pero que

15. Convenio disponible en <https://funceji.files.wordpress.com/2017/09/convenio-100-oit.pdf>

16. Ver más detalles en <https://www.econlink.com.ar/williamanglas/modeloseconomicos>.

17. Históricamente el trabajo doméstico o reproductivo ha estado feminizado, pero no ha sido valorado ni social ni económicamente, y para colmo se invisibiliza al utilizar dicho concepto al tiempo que el mismo sugiere que ese aporte femenino al desarrollo de las sociedades es relativamente reciente. La palabra “trabajo” procede de la voz latina *tripalium*, herramienta con tres puntas que antiguamente se usaba para herrar caballos y como instrumento de tortura, razón por la cual el trabajo a menudo es asociado con el dolor o tormento. El concepto “trabajo”, en su acepción más general, alude a toda actividad física o intelectual, o ambas a la vez, realizada por una persona para satisfacer diversas necesidades, así como las de su familia y comunidad. El empleo, por su parte, alude al intercambio de la fuerza de trabajo a cambio de paga o retribución.

se traducen en pingües beneficios para la parte empleadora o empresas. El mismo señalamiento cabe con respecto a la baja participación laboral de las mujeres que también es consecuencia directa de la división sexual del trabajo.

La tasa global de participación se define como la proporción de la Población en Edad de Trabajar (PET) que participa activamente en el mercado de trabajo, ya sea trabajando o buscando empleo, es decir, alude a la cantidad de la PET que clasifica como Población Económicamente Activa (PEA), mientras el resto de la PET se denomina Población Económicamente Inactiva (PEI), cuya proporción se expresa a través de la tasa de inactividad.

Y así, de acuerdo con fuentes oficiales, para 2017 la tasa global de participación es de 61.9% a escala nacional, lo cual significa que existen aproximadamente 62 personas ocupadas o buscando empleo por cada 100 personas en edad de trabajar. Del total de dicha proporción, el 80.6% es masculina y el 46.3% es femenina, lo cual indica que de cada 100 hombres alrededor de 80 forman parte de la fuerza laboral, mientras que de cada 100 mujeres solo se incluyen aproximadamente 46 (EHPM, 2017: 18). De estos datos se colige que en la tasa de inactividad femenina es predominante, con el 53.7%, mientras los hombres constituyen apenas el 19.4%.

La misma fuente, señala: “la tasa de inactividad, se refiere a la población que, siendo parte del PET, no está trabajando ni buscando activamente un trabajo, por lo tanto, se clasifica como Población Económicamente Inactiva”. Y es precisamente en la PEI donde se concentra una importante cantidad de mujeres que debido a la falta de oportunidades de empleo se ve obligada a permanecer en los hogares dedicada a las tareas de cuidado o trabajo reproductivo, lo que en la práctica anula toda posibilidad de alcanzar la independencia económica y la autonomía como sujetas de derechos y perpetúa la desigualdad e inequidad de género contra las mujeres en el entramado social. Un estudio publicado en 2012 reveló que el 48.3%

de las mujeres se dedica al trabajo doméstico, pero “al realizar el cruce con el nivel socioeconómico, se pudo determinar que esta actividad se concentra principalmente en las clases baja superior, baja inferior y marginal, con el 56.7%, 54.9% y 50.0% respectivamente” (LGP Datos, 31 de enero, 2012: 10).

La precariedad laboral femenina no puede ser percibida con amplitud sino hasta considerar en el análisis otros indicadores importantes como la tasa de ocupación y tasa de desempleo. Según la EHPM 2017, la tasa de ocupación a escala nacional es de 93%, o sea, de cada 100 personas económicamente activas 93 estaban ocupadas, lo que se traduce en una tasa de desempleo del 7%. Al desagregar la tasa de ocupación según el género de las personas, la fuente señala que entre los hombres el 91.7% se encuentra empleado mientras que entre las mujeres la proporción es de 94.8%, lo cual revela que el desempleo es menor entre la población femenina económicamente activa con el 5.2%, mientras que entre los hombres esa proporción se eleva al 8.3%, situación que solo puede explicarse al considerar que las mujeres, a diferencia de los hombres, están más dispuestas u obligadas a asumir cualquier ocupación que se traduzca en ingresos económicos y que debido a la discriminación por razones de género generalmente es ocupación precaria en cuanto a salario e cumplimiento de otros derechos laborales, como largas jornadas de trabajo, ausencia de seguro social y pensión digna, entre otras.

Asimismo, dado que la demanda de empleo por parte de las mujeres supera a la oferta del mercado laboral formal, predominan las mujeres en la economía informal (ventas de calle y mercados, pequeños emprendimientos, etc.) y desde luego en el empleo formal precario (agricultura, hoteles y restaurantes, servicio doméstico, maquila, etc.), mientras que en contraste constituyen una minoría en cargos de jefatura, gerenciales, etc. y esto pese a que actualmente registran avances en sus niveles de estudio y capacidad de liderazgo en los distintos ámbitos.

En tal sentido, la precariedad laboral hace referencia a un salario que no permite satisfacer las necesidades básicas de las mujeres y sus familias, condiciones de trabajo que ponen en riesgo su salud, como jornadas laborales que exceden las ocho horas diarias establecidas por la ley, pero también alude a la posibilidad latente de perder el puesto de trabajo sin recibir indemnización alguna como sucede a las trabajadoras del sector informal, pero también a millares de mujeres que laboran en el sector formal de la economía. Un informe de la Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres (CEDM), revela que la mayoría de denuncias recibidas en 2017 se debió al impago de vacaciones, aguinaldos, indemnizaciones, entre otras causas más (La Prensa Gráfica, 2 de febrero, 2018: p. 43). De ahí que el concepto de empleo precario o precariedad laboral es opuesto al de empleo decente o empleo digno.

Así pues, cuando las mujeres se incorporan al mercado laboral a menudo se concentran en actividades de baja productividad (segregación ocupacional), obtienen ingresos inferiores al de los hombres (desigualdad salarial), tienden a predominar en el sector informal y dada la discriminación laboral que padecen por el hecho de ser mujeres, millares permanecen en los hogares asumiendo el trabajo reproductivo o trabajo del cuidado o bien se dedican al trabajo familiar no remunerado. De modo que el empoderamiento de las mujeres, así como el logro de la igualdad y equidad de género en países como El Salvador, continúa siendo un serio desafío en materia de derechos humanos, sobre todo, cuando “la revisión de las otras formas de violencia que sostienen y alimentan la cultura de discriminación estructural contra niñas, adolescentes y mujeres, también adolecen de mecanismos débiles para asegurar la protección del derecho a una vida libre de violencia. Por lo tanto, parece relevante promover una mayor reflexión sobre cuál es el alcance de la obligación de los Estados en su deber de debida diligencia para asegurar la correcta investigación y sanción

de todos los hechos de violencia registrados en las distintas manifestaciones de la vida en sociedad” (Gherardi, 2016:51).

Y si bien estos hechos de violencia que tienen lugar en el ámbito laboral se clasifican a menudo como violencia económica, no es menos cierto que por los mecanismos indirectos con que se ejercen a su interior, así como al entramado social, también constituyen auténticas expresiones de violencia simbólica, sobre todo, porque buscan de manera imperceptible o invisible colocar en su “respectivo” sitio a hombres y mujeres asignando a estas el sitio de dominadas en las relaciones sociales, incluyendo las relaciones laborales. ¿Quiénes ocupan empleos asociados al trabajo reproductivo? ¿Quiénes tienen empleo socialmente subvalorado y menos remunerado? ¿Quiénes deben quedarse en casa asumiendo el trabajo reproductivo o tareas de cuidado? ¿Quiénes, incluso teniendo empleo, viven en condiciones de pobreza y dependencia económica? Etc. Respuesta: las mujeres. Esa es una construcción simbólica que históricamente ha producido y reproducido el mercado laboral y en tanto tiene a su base la discriminación contra las mujeres es también violencia simbólica por razones de género.

De ahí que el ámbito laboral es uno de los escenarios que la violencia simbólica encuentra más fértiles para ejercer el control social y perpetuar la discriminación y las desigualdades o, dicho de otro modo: es la expresión de violencia más efectiva de la dominación masculina y su base radica, desde luego, en la división sexual del trabajo: “Cuando los dominados aplican a lo que les domina unos esquemas que son el producto de la dominación o, en otras palabras, cuando sus pensamientos y sus percepciones están estructurados de acuerdo con las propias estructuras de la relación de dominación que se les ha impuesto, sus actos de conocimiento son, inevitablemente, unos actos de reconocimiento, de sumisión” (Bourdieu, 2000: 26).

2. MARCO NORMATIVO CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL

En principio, hay que señalar que la plataforma ética y jurídica de los derechos humanos surge como una respuesta a la vulnerabilidad humana frente a los abusos o excesos del poder económico, político y social que ocurren independientemente del espacio geográfico y de que el ámbito sea público o privado. En este caso, se alude al espacio geográfico salvadoreño y a la vulnerabilidad de las mujeres frente a los poderes implícitos y explícitos que operan en el ámbito laboral, es decir, se hace alusión a la violencia que como instrumento de poder y dominación es ejercido contra las mujeres en los lugares de trabajo y, mejor incluso, en el mundo del trabajo.

Sin embargo, es necesario tomar en cuenta que el desarrollo de la normativa laboral que busca brindar protección a las trabajadoras ha travesado al menos tres momentos: a) cuando se les consideraba indistintamente incluidas en el colectivo “trabajadores”; b) cuando la protección se plantea desde una visión familista o trabajadoras estrechamente vinculadas a sus roles tradicionales de género, razón por la cual se les valoraba como reproductoras, responsables de las tareas de cuidado y cónyuges; y c) cuando se les reconoce como sujetas plenas de derecho y se comienza analizar su situación social, familiar y laboral desde la perspectiva de género, como por ejemplo el Convenio No. 156 OIT relativo a trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujer.

Es a partir de esas percepciones que poco a poco se formuló un conjunto de normas que tendientes a proteger la vulnerabilidad humana de las mujeres

en el ámbito laboral, tanto a escala internacional como nacional.

2.1. Marco normativo internacional

La Constitución de la República, Carta Magna, Ley Primaria o Ley Fundamental, establece en su Art. 144 que “Los tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros Estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la República al entrar en vigencia conforme a las disposiciones del mismo tratado y de esta Constitución. La ley no podrá modificar o derogar lo acordado en el tratado vigente para El Salvador. En caso de conflicto entre el tratado y la ley, prevalecerá el tratado”. En tal sentido, su incumplimiento no se puede justificar por motivo alguno aun cuando las leyes secundarias nacionales, como el Código de Trabajo y otros instrumentos jurídicos, no contemplen alguno de los derechos reconocidos en la normativa internacional que buscan protegerla contra la violencia laboral en sus diversas expresiones.

El desconocimiento de este precepto constitucional por parte del empresariado podría ser una de las causas por las cuales con frecuencia se vulneran los derechos laborales contemplados en los diferentes instrumentos jurídicos internacionales que protegen a las mujeres contra la violencia laboral.

En total, el Estado salvadoreño ha ratificado 30 convenios de la OIT, incluido uno que fue derogado por decisión de la Conferencia Internacional del Trabajo en su centésima séptima reunión celebrada en 2018; sin embargo, no han sido ratificados 52 convenios incluidos el Convenio 177 Sobre el Trabajo a Domicilio (1996) y el Convenio 189 Sobre las Trabajadoras y Trabajadores

Domésticos (2011)¹⁸. La negativa de ratificar ambos instrumentos persiste pese a las exigencias de diferentes organizaciones de la sociedad civil y al hecho de que su ratificación contribuiría en gran medida a mejorar las condiciones laborales de millares de personas trabajadoras, lo cual representaría un avance significativo en los esfuerzos por reducir y erradicar la violencia laboral contra las mujeres. De hecho, en países como El Salvador cada vez más se incrementa el trabajo a domicilio y en el trabajo doméstico asalariado las mujeres constituyen mayoría. La ratificación del Convenio 189 ha sido promovida, incluso, desde el Ministerio de Trabajo y Previsión Social¹⁹.

2.1.1. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)²⁰

En relación a la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral, este tratado establece lo siguiente:

Artículo 11

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;

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

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;

18. Ver detalles en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102835

19. Ver detalles en <http://www.mtps.gob.sv/noticias/mtps-busca-ratificacion-del-convenio-189-la-oit/>

20. Este instrumento jurídico fue ratificado por el Estado de El Salvador mediante Decreto Legislativo N° 705 de fecha 2 de junio de 1981, publicado en el Diario Oficial No. 105, tomo 271, de 9 de junio del mismo año. Disponible en http://www.oas.org/dil/esp/convencion_sobre_todas_las_formas_de_discriminacion_contra_la_mujer.pdf

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

2.1.2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará)²¹

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.

Artículo 2

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

a) Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;

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 o cualquier otro lugar, y

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

Artículo 3

Toda Mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 4

Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:

a) El derecho a que se respete su vida;

21. Esta convención fue adoptada por la Organización de Estados Americanos (OEA) el 9 de junio de 1994, en la ciudad de Belem do Pará, República Federativa de Brasil. Fue ratificada por el Estado de El Salvador mediante Decreto Legislativo N° 430 de fecha 23 de agosto de 1995, publicado en el Diario Oficial No. 154, tomo No. 328, misma fecha. Disponible en <http://www.csj.gob.sv/genero/images/instrumentos/belem.pdf>

- b) El derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;
- c) El derecho a la libertad y a la seguridad personales;
- d) El derecho a no ser sometida a torturas;
- e) El derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;
- f) El derecho de igualdad de protección ante la Ley y de la Ley;
- g) El derecho a un recurso sencillo y rápido ante los Tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos;
- h) El derecho a libertad de asociación;
- i) El derecho a libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la Ley, y
- j) El derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.

Artículo 5

Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.

Artículo 6

El derecho de toda Mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

- a) El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y
- b) El derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

Artículo 7

Los Estados Partes condenan a todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

- a) Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;
- b) Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;
- c) Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;

- d) Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;
 - e) Tomar las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes o reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;
 - f) Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;
 - g) Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y
 - h) Adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.
- 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;
 - c) Fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la Ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer;
 - d) Suministrar los servicios especializados apropiados para la atención necesaria a la mujer objeto de violencia, por medio de entidades de los sectores público y privado, inclusive refugios, servicios de orientación para toda la familia, cuando sea del caso, y cuidado y custodia de los menores afectados;

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
- e) Fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda;

- f) Ofrecer a la mujer objeto de violencia acceso a programas eficaces de rehabilitación y capacitación que le permitan participar plenamente en la vida pública, privada y Social;
 - g) Alentar a los medios de comunicación a elaborar directrices adecuadas de difusión que contribuyan a erradicar la violencia contra la mujer en todas sus formas y a realzar el respecto a la dignidad de la mujer;
 - h) Garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinentes sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer y de formular y aplicar los cambios que sean necesarios, y
 - i) Promover la cooperación internacional para el intercambio de ideas y experiencias y la ejecución de programas encaminados a proteger a la mujer objeto de violencia.
- mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;
- b) La expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:
 - a) La legislación nacional;
 - b) Cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
 - c) Contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o

2.1.3. Convenio No. 100 OIT relativo a la igualdad de remuneración²²

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

- a) El término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o

22. Este convenio fue adoptado en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reunida el 6 de junio de 1951 en Ginebra, Suiza, durante su trigésima cuarta reunión. Fue ratificado por El Salvador mediante Decreto Legislativo No. 32, emitido el 15 de junio de 2000, publicado en el Diario Oficial No. 135, tomo 348, con fecha 19 de julio de 2000. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/publi c/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_107_es.pdf

- d) La acción conjunta de estos diversos medios.

Artículo 3

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.
2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.
3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Artículo 4

Todo Miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 5

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2.1.4. Convenio No. 111 OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación²³

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término "discriminación" comprende:
 - a) 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;
 - b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados.

²³. Este convenio fue adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 25 de junio de 1958, durante su cuadragésima reunión. Fue ratificado por el Estado salvadoreño mediante Decreto Legislativo N° 78 emitido el 14 de julio de 1994, publicado en el Diario Oficial N° 157, tomo 324, de fecha 26 de agosto de 1994. Sin embargo, de conformidad con el Art. 7 del mismo convenio, el instrumento de ratificación se presentó al Director General de la OIT hasta el año siguiente. El instrumento de ratificación fue publicado en el Diario Oficial N° 147, tomo 328, del 14 de agosto de 1995.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas por un empleo determinado, no serán consideradas como discriminación.
3. A los efectos de este Convenio, los términos "empleo" y "ocupación" incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva los métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Artículo 3

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adoptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

- a) Tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- b) Promulgar leyes y promover Programas

Educativos que por índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;

- c) Derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas, que sean incompatibles con dicha política;
- d) Llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;
- e) Asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
- f) Indicar en su Memoria Anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

2.1.5. Convenio No. 156 OIT relativo a trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares²⁴

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

²⁴. Este convenio fue adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 23 de junio de 1981, durante su sexagésima séptima reunión. Fue ratificado por el Estado salvadoreño mediante Decreto Legislativo No. 32 emitido el 15 de junio de 2000, publicado en Diario Oficial No. 135, tomo 348, de fecha 19 de julio de 2000. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NOR_MLEX_PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156

2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.
3. A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.
4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como trabajadores con responsabilidades familiares.

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Artículo 3

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en

la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) Permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- b) Tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Artículo 5

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) Tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;
- b) Desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Artículo 6

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

Artículo 7

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Artículo 8

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Artículo 9

Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

Artículo 10

1. Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos se apliquen, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el párrafo 1 del Artículo 1.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar en la primera memoria sobre la aplicación de éste, que está obligado a presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, si, y con respecto a qué disposiciones del Convenio, se propone hacer uso de la facultad que le confiere el párrafo 1 del presente artículo, y, en las memorias siguientes, la medida en que ha dado efecto o se propone dar efecto a dichas disposiciones.

Artículo 11

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

2.2. Marco normativo nacional

En este apartado se consignan textualmente algunos artículos de los distintos instrumentos normativos que buscan proteger los derechos laborales de la población trabajadora en general, los cuales, al ser incumplidos, según lo establecen algunas de las mismas normativas aquí incluidas,

constituyen auténticas expresiones de violencia que son ejercidas por muchas instituciones públicas y privadas empleadoras afectando, principalmente, a las trabajadoras salvadoreñas por el hecho de ser mujeres.

Por ejemplo, la discriminación contra las mujeres es una expresión de violencia que vulnera en cualquiera de sus formas el derecho a la igualdad de las personas ante la ley, condición que es reconocida en el Art. 3 de la Constitución de la República y en otros instrumentos legales como la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujer (Art. 6). Sin embargo, según datos estadísticos oficiales, de un total de 1,864,350 mujeres mayores de 15 años de edad que han participado en el mercado de trabajo, 559,305 (30%) han sufrido discriminación en algún momento de su vida laboral, mientras que 167,791 (9%) se han visto afectadas por la misma expresión de violencia en los últimos 12 meses laborales (DIGESTYC, 2019:1).

Tal discriminación, en el caso de las trabajadoras que la han sufrido en algún momento de su vida laboral, se expresa a través de la exigencia de prueba de embarazo (39.9%), inequidad salarial (22.3%), por edad (13.7%), exigencia de prueba de VIH (9.5%), amenazas de despido por solicitar permisos (7.1%), por enfermedad (2.3%), entre otras. Y entre las trabajadoras que han laborado en los últimos 12 meses, la discriminación se expresa mediante la desigualdad salarial (44.8%), por edad (23.5%), amenazas de despido por solicitar permiso (9.8%), exigencia de la prueba de VIH (5.5%), exigencia de prueba de embarazo (4.7%), despido post embarazo (3.5%), entre otras. Todas estas expresiones de discriminación que afectan a

las trabajadoras por el hecho de ser mujeres, están prohibidas en el marco normativo salvadoreño, y en particular en algunos de los instrumentos legales que se consignan más adelante.

Hay que señalar, no obstante, que paradójicamente la discriminación como forma de violencia contra las mujeres está presente incluso en la formulación de los mismos instrumentos legales, pues en muchos de ellos se debe inferir y en otros abiertamente se afirma que en el genérico “trabajadores” están incluidas las trabajadoras, tal como se verá en el articulado de algunos de instrumentos consignados los cuales, se supone, están para proteger el derecho de las trabajadoras a una vida libre de violencia. Los únicos casos en los que fluye el lenguaje inclusivo o no sexista lo constituyen la 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.

2.2.1. Constitución de la República²⁵

En tanto que la discriminación y exclusión de las mujeres en el ámbito laboral es una expresión de violencia, y dado que el siguiente precepto constitucional garantiza o pretende garantizar el derecho al trabajo a toda persona sin distinción alguna, es pertinente considerar el siguiente:

Art. 3.- Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos (...). (El subrayado es nuestro).

De igual manera procede tomar en cuenta en el análisis el siguiente articulado del Título II, Capítulo

²⁵. Aprobada por Asamblea Constituyente mediante Decreto Constituyente No. 38 emitido el 15 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial N° 234, tomo N° 281, de fecha 16 de diciembre de 1983. Disponible en https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_0728570_74_archivo_documento_legislativo.pdf

II, Sección Segunda relativo al Trabajo y Seguridad Social.

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

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

Art. 38.- El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, e incluirá especialmente los derechos siguientes:

- 1º.- En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad;
- 2º.- Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que se fijará periódicamente. Para fijar este salario se atenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción y a otros criterios similares. Este salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar del trabajador en el orden material, moral y cultural.

En los trabajos a destajo, por ajuste o precio alzado, es obligatorio asegurar el salario mínimo por jornada de trabajo;

- 3º.- El salario y las prestaciones sociales, en la cuantía que determine la ley, son inembargables y no se pueden compensar ni retener, salvo por obligaciones alimenticias. También pueden retenerse por obligaciones de seguridad social, cuotas sindicales o impuestos. Son inembargables los instrumentos de labor de los trabajadores;
- 4º.- El salario debe pagarse en moneda de curso legal. El salario y las prestaciones sociales constituyen créditos privilegiados en relación con los demás créditos que puedan existir contra el patrono;
- 5º.- Los patronos darán a sus trabajadores una prima por cada año de trabajo. La ley establecerá la forma en que se determinará su cuantía en relación con los salarios;
- 6º.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas y la semana laboral de cuarenta y cuatro horas.

El máximo de horas extraordinarias para cada clase de trabajo será determinado por la ley.

La jornada nocturna y la que se cumpla en tareas peligrosas o insalubres, será inferior a la diurna y estará reglamentada por la ley. La limitación de la jornada no se aplicará en casos de fuerza mayor.

La ley determinará la extensión de las pausas que habrán de interrumpir la jornada cuando, atendiendo a causas biológicas, el ritmo de las tareas así lo exija, y la de aquellas que deberán mediar entre dos jornadas.

Las horas extraordinarias y el trabajo nocturno serán remunerados con recargo;

7º.- Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral, en la forma que exija la ley.

Los trabajadores que no gocen de descanso en los días indicados anteriormente, tendrán derecho a una remuneración extraordinaria por los servicios que presten en esos días y a un descanso compensatorio;

8º.- Los trabajadores tendrán derecho a descanso remunerado en los días de asueto que señala la ley; ésta determinará la clase de labores en que no regirá ésta disposición, pero en tales casos, los trabajadores tendrán derecho a remuneración extraordinaria;

9º.- Todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado, tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas en la forma que determinará la ley. Las vacaciones no podrán compensarse en dinero, y a la obligación del patrono de darlas corresponde la del trabajador de tomarlas;

10º.- Los menores de catorce años, y los que habiendo cumplido esa edad sigan sometidos a la enseñanza obligatoria en

virtud de la ley, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo.

Podrá autorizarse su ocupación cuando se considere indispensable para la subsistencia de los mismos o de su familia, siempre que ello no les impida cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria.

La jornada de los menores de dieciséis años no podrá ser mayor de seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo.

Se prohíbe el trabajo a los menores de dieciocho años y a las mujeres en labores insalubres o peligrosas. También se prohíbe el trabajo nocturno a los menores de dieciocho años. La ley determinará las labores peligrosas o insalubres;

11º.- El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme a la ley;

12º.- La ley determinará las condiciones bajo las cuales los patronos estarán obligados a pagar a sus trabajadores permanentes, que renuncien a su trabajo, una prestación económica cuyo monto se fijará en relación con los salarios y el tiempo de servicio.

La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del patrono, pero la negativa de éste a pagar la correspondiente prestación constituye presunción legal de despido injusto.

En caso de incapacidad total y permanente o de muerte del trabajador, éste o sus

beneficiarios tendrán derecho a las prestaciones que recibirían en el caso de renuncia voluntaria.

Art. 39.- La ley regulará las condiciones en que se celebrarán los contratos y convenciones colectivos de trabajo. Las estipulaciones que éstos contengan serán aplicables a todos los trabajadores de las empresas que los hubieren suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y también a los demás trabajadores que ingresen a tales empresas durante la vigencia de dichos contratos o convenciones. La ley establecerá el procedimiento para uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas, con base en las disposiciones que contenga la mayoría de los contratos y convenciones colectivos de trabajo vigentes en cada clase de actividad.

Art. 40.- Se establece un sistema de formación profesional para la capacitación y calificación de los recursos humanos.

La ley regulará los alcances, extensión y forma en que el sistema debe ser puesto en vigor.

El contrato de aprendizaje será regulado por la ley, con el objeto de asegurar al aprendiz enseñanza de un oficio, tratamiento digno, retribución equitativa y beneficios de previsión y seguridad social.

Art. 41.- El trabajador a domicilio tiene derecho a un salario mínimo oficialmente señalado, y al pago de una indemnización por el tiempo que pierda con motivo del retardo del patrono en ordenar o recibir el trabajo o por la suspensión arbitraria o injustificada del mismo. Se reconocerá al trabajador a domicilio una situación jurídica análoga a la de los demás trabajadores, tomando en consideración la peculiaridad de su labor.

Art. 42.- La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo.

Las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores.

Art. 43.- Los patronos están obligados a pagar indemnización, y a prestar servicios médicos, farmacéuticos y demás que establezcan las leyes, al trabajador que sufra accidente de trabajo o cualquier enfermedad profesional.

Art. 44.- La ley reglamentará las condiciones que deban reunir los talleres, fábricas y locales de trabajo.

El Estado mantendrá un servicio de inspección técnica encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social, a fin de comprobar sus resultados y sugerir las reformas pertinentes.

Art. 45.- Los trabajadores agrícolas y domésticos tienen derecho a protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, seguridad social, indemnizaciones por despido y, en general, a las prestaciones sociales. La extensión y naturaleza de los derechos antes mencionados serán determinadas por la ley de acuerdo con las condiciones y peculiaridades del trabajo. Quienes presten servicios de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales, entidades sociales y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales y tendrán los derechos reconocidos a éstos.

Art. 46.- El Estado propiciará la creación de un banco de propiedad de los trabajadores.

Art. 47.- Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.

Dichas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones. Su disolución o suspensión sólo podrá decretarse en los casos y con las formalidades determinadas por la ley.

Las normas especiales para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales del campo y de la

ciudad, no deben coartar la libertad de asociación. Se prohíbe toda cláusula de exclusión.

Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento y durante el período de su elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente.

Art. 52.- Los derechos consagrados en favor de los trabajadores son irrenunciables.

La enumeración de los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere, no excluye otros que se deriven de los principios de justicia social.

2.2.2. Código de Trabajo²⁶

TÍTULO PRELIMINAR DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO

Art. 1.- El presente Código tiene por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, especialmente en los establecidos en la Sección Segunda, Capítulo II de la Constitución.

Art.1-A.- La interpretación y aplicación de este Código deberá realizarse de manera integral en armonía con la Ley Especial Integral para Una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres, y demás legislación aplicable, que protegen los derechos humanos de las mujeres.

Art.2.- Las disposiciones de este Código regulan:

- a) Las relaciones de trabajo entre los patronos y trabajadores privados; y
- b) Las relaciones de trabajo entre el Estado, los Municipios, las Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas y sus trabajadores.

No se aplica este Código cuando la relación que une al Estado, Municipios e Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas con sus servidores, fuere de carácter público y tuviere su origen en un acto administrativo, como el nombramiento

en un empleo que aparezca específicamente determinado en la Ley de Salarios con cargo al Fondo General y Fondos Especiales de dichas instituciones o en los presupuestos municipales; o que la relación emane de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos.

Para los efectos del presente Código, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social se considera como Institución Oficial Autónoma.

Los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos y de celebrar contratos colectivos de conformidad a las disposiciones de este Código.

El vocablo genérico “trabajador” comprende los de empleado y obrero.

Art.3.- Se presume de derecho que son representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores: los directores, gerentes, administradores, caporales y, en general, las personas que ejercen funciones de dirección o de administración en la empresa, establecimiento o centro de trabajo. Los representantes patronales en sus relaciones con el patrono, están ligados por un contrato de trabajo.

Art. 12.- El Estado velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el acceso a la formación profesional.

Art. 15.- En todas las disposiciones de este Código, en las que se haga referencia al Cónyuge, debe

²⁶. Este cuerpo normativo fue aprobado mediante Decreto Legislativo No. 15 emitido el 30 de junio de 1972, publicado en el Diario Oficial N° 142, tomo N° 236, de fecha 31 de julio de 1972. Disponible en <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/6175C610-42DF-476A-A8C3-661A9E35153B.pdf>

entenderse comprendido el compañero de vida, en su caso.

Considérase compañero de vida de un trabajador o de un patrono, a la persona que viviere en concubinato con cualquiera de ellos a la fecha en que se invoque tal calidad, cuando dicha relación hubiere durado siquiera un año, o que de ella hubiere nacido por lo menos un hijo común, y siempre que ninguno de ellos fuere casado.

Art. 16.-Los contratos de trabajo, los de aprendizaje y los reglamentos internos de trabajo se redactarán en idioma castellano. En el mismo idioma deberán impartirse las órdenes e instrucciones que se dirijan a los trabajadores.

Otros artículos relacionados con la violencia laboral contra las mujeres del mismo cuerpo normativo son los siguientes:

CAPÍTULO I DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS PATRONOS SECCIÓN PRIMERA OBLIGACIONES

SECCIÓN PRIMERA OBLIGACIONES

Art. 29.-Son obligaciones de los patronos:

- 1ª) Pagar al trabajador su salario en la forma cuantía, fecha y lugar establecidos en el Capítulo I, del Título Tercero de este Libro;
- 2ª) Pagar al trabajador una prestación pecuniaria equivalente al salario ordinario que habría devengado durante el tiempo que dejare de trabajar por causa imputable al patrono;

- 3ª) Proporcionar al trabajador los materiales necesarios para el trabajo; así como las herramientas y útiles adecuados para el desempeño de las labores, cuando no se haya convenido que el trabajador proporcione estos últimos;
- 4ª) Proporcionar lugar seguro para la guarda de las herramientas y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se prestan los servicios. En este caso, el inventario de herramientas y útiles deberá hacerse siempre que cualquiera de las partes lo solicite;
- 5ª) Guardar la debida consideración a las trabajadoras y los trabajadores y abstenerse de maltrato de obra o de palabra; acoso sexual, acoso laboral y otros tipos de violencia contemplados en la Ley Especial Integral para Una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, y situaciones de discriminación sexista, contemplados en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra la Mujer.
- 6ª) Conceder licencia al trabajador y trabajadora:
 - a) Para cumplir obligaciones de carácter público establecidas por la Ley u ordenadas por autoridad competente. En estos casos el patrono deberá pagar al trabajador, una prestación equivalente al salario ordinario que habría devengado en el tiempo que requiere el cumplimiento de las obligaciones dichas;
 - b) Para cumplir las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia como en los casos de muerte o enfermedad grave de su cónyuge, de sus ascendientes y descendientes; lo mismo que cuando se trate de personas que dependen económicamente de él y que aparezcan

nominadas en el respectivo contrato de trabajo o, en su defecto, en cualquier registro de la empresa. Esta licencia durará el tiempo necesario; pero el patrono solamente estará obligado a reconocer por esta causa una prestación equivalente al salario ordinario de dos días en cada mes calendario y, en ningún caso, más de quince días en un mismo año calendario;

c) Para que durante el tiempo necesario pueda desempeñar las comisiones indispensables en el ejercicio de su cargo, si fuere directivo de una asociación profesional, y siempre que la respectiva organización la solicite. El patrono, por esta causa, no estará obligado a reconocer prestación alguna;

d) Por tres días en caso de paternidad por nacimiento o adopción; licencia que se concederá a elección del trabajador desde el día del nacimiento, de forma continua, o distribuirlos dentro de los primeros quince días desde la fecha del nacimiento. En el caso de padres adoptivos, el plazo se contará a partir de la fecha en que quede firme la Sentencia de Adopción respectiva. Para el goce de esta licencia deberá presentarse Partida de Nacimiento o Certificación de la Sentencia de Adopción, según sea el caso. Por esta licencia, el patrono estará obligado a reconocer una prestación económica equivalente al salario ordinario de tres días;

e) En los casos de ausencia o incumplimiento de la jornada laboral, debido a la imposibilidad física o psicológica, de la trabajadora, provocada por cualquier tipo de violencia regulado en la Ley Especial Integral para Una Vida Libre de Violencia para las Mujeres u

otras Leyes vigentes que protejan sus derechos ante actos de violencia. En estos casos la trabajadora deberá presentar al empleador constancia extendida por autoridad competente que evidencie la citada violencia. Esta licencia deberá ser remunerada por el tiempo que dure la imposibilidad antes mencionada; y,

f) Para cumplir con diligencias o trámites de carácter judicial o administrativo, especialmente, en materia familiar y en los casos de violencia contra la mujer, contemplados en la Ley Especial Integral para Una Vida Libre de Violencia para las Mujeres u otras Leyes vigentes que protejan sus derechos ante actos de violencia. En estos casos la licencia será remunerada por el tiempo que dure el trámite o diligencia.

- 7ª) Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;
- 8ª) Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;
- 9ª) Cumplir con el correspondiente reglamento interno de trabajo; y
- 10ª) Todas las que impongan este Código, la Ley de Prevención y Control de la Infección Provocada por el Virus de Inmunodeficiencia Humana, y demás fuentes de obligaciones laborales.

2.2.3. Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo²⁷

TÍTULO I DISPOSICIONES PRELIMINARES

CAPÍTULO I OBJETO

Art. 1.- El objeto de la presente ley es establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo, sin perjuicio de las leyes especiales que se dicten para cada actividad económica en particular.

Art. 2.- Se establecen como principios rectores de la presente ley:

Principio de igualdad: Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación por razón alguna.

Respeto a la dignidad: La presente ley garantiza el respeto a la dignidad inherente a la persona y el derecho a un ambiente laboral libre de violencia en todas sus manifestaciones, en consecuencia, ninguna acción derivada de la presente ley, podrá ir en menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora.

Prevención: Determinación de medidas de carácter preventivo y técnico que garanticen razonablemente la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras dentro de los lugares de trabajo.

Art. 3.- Para los propósitos de esta ley se observará lo siguiente:

1. Todo riesgo siempre deberá ser prevenido y controlado preferentemente en la fuente y en el ambiente de trabajo, a través de medios técnicos de protección colectiva, mediante procedimientos eficaces de organización del trabajo y la utilización del equipo de protección personal.
2. Adecuar el lugar de trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, y a reducir los efectos del mismo en la salud.
3. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
4. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica de cada tipo de trabajo, la organización y las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el mismo.
5. Se prohíbe toda forma de discriminación directa o indirecta en la implementación de las políticas y programas de protección de la salud y la seguridad ocupacional.

²⁷. Aprobada mediante Decreto Legislativo No. 254 emitido el 21 de enero de 2010, pero este fue devuelto con observaciones por el Presidente de la República el 15 de febrero del mismo año, siendo superadas por la Asamblea Legislativa en Sesión Plenaria del 15 de abril del 2010. El decreto en mención fue publicado en el Diario Oficial N° 82, tomo N° 387, con fecha 5 de mayo de 2010. Disponible en https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_072939163_archivo_documento_legislativo.pdf

6. Se garantiza el respeto a la dignidad inherente a las personas, y el derecho a un ambiente laboral libre de violencia en todas sus manifestaciones.
7. Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación y en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales, esto incluye, entre otros aspectos, tomar en cuenta sus necesidades en lo que concierne a su participación en los organismos que se crean para la aplicación de la presente ley.

TÍTULO II GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

CAPÍTULO I ORGANIZACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Art. 8.- Será responsabilidad del empleador formular y ejecutar el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de su empresa, de acuerdo a su actividad y asignar los recursos necesarios para su ejecución. El empleador deberá garantizar la participación efectiva de trabajadores y trabajadoras en la elaboración, puesta en práctica y evaluación del referido programa.

Dicho programa contará con los siguientes elementos básicos:

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

ocupacionales, determinando los puestos de trabajo que representan riesgos para la salud de los trabajadores y trabajadoras, actuando en su eliminación y adaptación de las condiciones de trabajo, debiendo hacer especial énfasis en la protección de la salud reproductiva, principalmente durante el embarazo, el post-parto y la lactancia.

3. Registro actualizado de accidentes, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos, a fin de investigar si éstos están vinculados con el desempeño del trabajo y tomar las correspondientes medidas preventivas.
4. Diseño e implementación de su propio plan de emergencia y evacuación.
5. Entrenamiento de manera teórica y práctica, en forma inductora y permanente a los trabajadores y trabajadoras 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.
6. Establecimiento del programa de exámenes médicos y atención de primeros auxilios en el lugar de trabajo.
7. Establecimiento de programas complementarios sobre consumo de alcohol y drogas, prevención de infecciones de transmisión sexual, VIH/SIDA, salud mental y salud reproductiva.
8. Planificación de las actividades y reuniones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. En dicha planificación deberá tomarse en cuenta las condiciones, roles tradicionales de hombres y mujeres y responsabilidades familiares con el

objetivo de garantizar la participación equitativa de trabajadores y trabajadoras en dichos comités, debiendo adoptar las medidas apropiadas para el logro de este fin.

9. Formulación de un 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 los trabajadores y trabajadoras, y deberán ser comprensibles.
10. Formulación de programas preventivos, y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales. Dicho programa debe ser actualizado cada año y tenerse a disposición del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

2.2.4. Ley del Servicio Civil²⁸

Prohibiciones

Art. 32.- Se prohíbe estrictamente a los funcionarios y empleados públicos o municipales:

- h) Usar violencia física o psicológica o coaccionar para que los no afiliados ingresen al sindicato, a los afiliados para no se retiren del mismo o a unos u otros para impedirles el libre ejercicio de su trabajo;
- j) Hacer por medios directos o indirectos discriminaciones entre los servidores

públicos por su condición de sindicalizados o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo;

- n) Exigir a los empleados la realización de la prueba del VIH; y

2.2.5. Ley de la Carrera Judicial²⁹

Remuneraciones. Principio de igualdad

Art. 29.- La Corte elaborará el Plan de Remuneraciones de los servidores judiciales de la Carrera, en el que se establecerán los salarios inicial, intermedio y máximo que corresponden al cargo o grupo de cargos contemplados en el Manual de Clasificación de Cargos; observando el principio de que a trabajo igual y en similares condiciones, corresponde un sueldo igual.

Licencias por enfermedad y maternidad

Art. 37.- La Corte concederá licencia por motivo de enfermedad, con goce de sueldo, a los funcionarios que se mencionan en el artículo anterior y a los demás servidores judiciales hasta por cinco meses en cada año de servicio. En el acuerdo respectivo se determinará el tiempo de la licencia, tomando en cuenta la gravedad de la enfermedad. Si ésta continuare podrá prorrogarse la licencia, sin que pueda exceder del límite señalado anteriormente.

Las servidoras judiciales tendrán derecho a doce semanas de licencia con goce de sueldo por maternidad, debiendo tomarse obligatoriamente por lo menos seis de dichas semanas, después del parto.

28. Aprobada mediante el Decreto No. 507 emitido el 24 de noviembre de 1961 por el Directorio Cívico Militar de El Salvador en uso de las facultades legislativas que le confirió el Decreto No. 1 del 25 de enero de 1961, publicado en el Diario Oficial No. 17, tomo 190, de la misma fecha. El Decreto No. 507 fue publicado en el Diario Oficial No. 239, tomo No. 193, de fecha 27 de diciembre de 1961. Disponible en https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_072951479_archivo_documento_legislativo.pdf

29. Aprobada mediante Decreto Legislativo No. 536 emitido el 12 de julio de 1990, publicado en el Diario Oficial No. 182, tomo N° 308, de fecha 24 de julio de 1990. Disponible en https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_072948629_archivo_documento_legislativo.pdf

Para obtener las licencias a que se refiere este artículo, el interesado deberá acompañar las certificaciones médicas originales que justifiquen su enfermedad o maternidad.

2.2.6. Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad³⁰

CAPÍTULO I OBJETIVO DE LA LEY, DERECHOS Y CONCIENTIZACIÓN SOCIAL

Art. 1.- La presente Ley tiene por objeto establecer el régimen de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidades físicas, mentales, psicológicas y sensoriales, ya sean congénitas o adquiridas.

El Consejo Nacional de Atención Integral para las Personas con Discapacidad, que en lo sucesivo de la presente ley podrá llamarse el Consejo, formulara la política nacional de atención integral a las personas con discapacidad.

Art. 2.- La persona con discapacidad tiene derecho:

- 1.- A ser protegida contra toda discriminación, explotación, trato denigrante o abusivo en razón de su discapacidad.
- 2.- A recibir educación con metodología adecuada que facilite su aprendizaje.
- 3.- A facilidades arquitectónicas de movilidad vial y acceso a los establecimientos públicos y privados con afluencia de público.
- 4.- A su formación, rehabilitación laboral y profesional.

- 5.- A obtener empleo y ejercer una ocupación remunerada y a no ser despedida en razón de su discapacidad.

CAPÍTULO V INTEGRACIÓN LABORAL

Art. 23.- El sector público y la empresa privada facilitarán la integración laboral a las personas con discapacidad.

Art. 24.- Todo patrono privado tiene la obligación de contratar como mínimo por cada veinticinco trabajadores que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad y formación profesional apta para desempeñar el puesto de que se trate.

Igual obligación tendrá el Estado y sus dependencias, las instituciones oficiales autónomas, las municipalidades, inclusive el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y la Comisión Hidroeléctrica del Río Lempa.

Para determinar la proporción de trabajadores establecida en el inciso anterior, se tomará en cuenta a todos los obreros y empleados de las Instituciones señaladas.

Art. 25.- Los obligados a contratar los trabajadores a que se refiere el artículo anterior dispondrán de un año, contado a partir de la vigencia del presente Decreto para cumplir con tal obligación.

Si no la cumplieren dentro de ese plazo, se sujetarán a lo que establece el artículo 627 del Código de Trabajo y al procedimiento establecido en la Sección Segunda del Título Único del Libro Quinto del mismo Código; sin perjuicio de cumplir en el tiempo que determine el Director General de Trabajo, con lo establecido en el artículo anterior.

³⁰. Aprobada mediante Decreto Legislativo No. 888 el 27 de abril de 2000, publicado en el Diario Oficial N° 95, tomo N° 347, de fecha 24 de mayo de 2000. Disponible en https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_072953003_archivo_documento_legislativo.pdf

Art. 26.- Se fomentará el empleo de trabajadores con discapacidad, mediante el establecimiento de programas de inserción laboral.

Art. 27.- Los equipos interdisciplinarios de valoración existentes en los centros de rehabilitación que cuenten con programas de rehabilitación profesional, determinarán en cada caso, mediante resolución motivada, las posibilidades de integración real y la capacidad de trabajo de personas con discapacidad.

La evaluación y calificación definitiva será determinada por la institución que atendió el caso previamente calificado por el Consejo; y, tendrá validez en cualquier institución ya sea pública, privada o autónoma.

Art. 28.- Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a las instituciones de seguridad social y todas aquellas, públicas o privadas, que tuvieren programas de formación profesional, la puesta en marcha de los beneficios de sus programas a la población de personas con discapacidad, de acuerdo con la oferta y demanda del mercado laboral.

Art. 29.- El Estado a través del Ministerio de Trabajo y otras instituciones especializadas en rehabilitación profesional para personas con discapacidad dará asesoramiento técnico, a los empleadores para que puedan adaptar el empleo y el entorno a las condiciones y necesidades que permitan desarrollar el trabajo.

Art. 30.- Las instituciones de seguridad social deberán buscar por todos los medios posibles, la forma para que la atención de sus derechohabientes incluya a las personas con discapacidades en grado severo, que no sean rehabilitadas que por lo tanto tengan que depender económicamente de por

vida de otra persona, para que sean beneficiarios de pensión de orfandad ya sea del padre, de la madre o de ambos, en cuyo caso tendrán derecho a ambas, siempre que cada uno de ellos hubiere adquirido individualmente el derecho a pensión.

Lo establecido en el inciso anterior, es sin perjuicio de los derechos establecidos por la Constitución y demás leyes, en favor de otras personas.

Art. 31.- Cuando un asegurado, tenga beneficiarios con discapacidades ya sean congénitas o adquiridas no rehabilitables, éstos tendrán derecho a recibir del Instituto Salvadoreño del Seguro Social o de la institución que haga sus veces, los servicios de salud mientras dure la relación laboral de aquél.

2.2.7. Ley de la Carrera Administrativa Municipal³¹

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I DEL OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN DEL OBJETO

Art. 1.- El objeto de la presente Ley es desarrollar los principios constitucionales relativos a la carrera administrativa municipal y garantizar la eficiencia del régimen administrativo municipal mediante el ofrecimiento de igualdad de oportunidades para el ingreso al servicio público municipal, la capacitación permanente, la estabilidad en el cargo y la posibilidad de ascensos y traslados. Para lograr estos objetivos, el ingreso, la permanencia y el ascenso en los empleos de la carrera administrativa municipal se hará exclusivamente

³¹. Aprobada mediante Decreto Legislativo No. 1039 el 29 de abril de 2006, publicado en el Diario Oficial No. Nº 103, tomo Nº 371, de fecha 6 de junio de 2006. Sin embargo, por disposición del Art. 84 de la misma entró en vigencia hasta el 1 de enero de 2007. Disponible en https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_072903520_archivo_documento_legislativo.pdf

con base en el mérito y aptitud; con exclusión de toda discriminación que se base en motivos de carácter político, racial, social, sexual, religioso o de cualquiera otra índole.

Cada municipalidad deberá regirse conforme a las disposiciones establecidas en la presente Ley.

EQUIDAD DE GÉNERO

Art. 1-A.- Las palabras alcalde, servidor, empleado, funcionario, juez y otras semejantes contenidas en la presente Ley que se aplican al género masculino se entenderán comprender y se utilizarán indistintamente en género masculino o femenino, según el género del titular que los desempeña o de la persona a la que haga referencia.

Lo anterior, de conformidad a lo establecido en la Constitución, tratados internacionales y legislación secundaria vigente.

TÍTULO IV DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL

CAPÍTULO I DEL ACCESO Y VINCULACIÓN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA

Objetivo

Art. 23. El proceso de acceso y vinculación tiene por objeto garantizar el ingreso de personal idóneo a la administración pública municipal y el ascenso de los empleados, en base a mérito y

aptitud y mediante procedimientos que permitan la participación en igualdad de condiciones, de quienes aspiren a desempeñar los empleos o cargos.

2.2.8. Ley Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres³²

Título I Garantía y Aplicación de la Ley

Capítulo I Disposiciones Preliminares

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de Políticas Públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres; a fin de proteger su derecho a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad.

Artículo 2.- Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia comprende, ser libres de toda forma de discriminación, ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación. Así mismo,

³². Aprobada mediante Decreto Legislativo No. 520 emitido el 25 de noviembre de 1910. Sin embargo, por disposición del Art. 61 de la misma entró en vigencia hasta el 1 de enero de 2012. El D.L. No. 520 fue publicado en el Diario Oficial No. 2, tomo 390, de fecha 4 de enero de 2011. Disponible en https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_073006947_archivo_documento_legislativo.pdf

se refiere al goce, ejercicio y protección de los derechos humanos y las libertades consagradas en la Constitución y en los Instrumentos Nacionales e Internacionales sobre la materia vigentes, incluido el derecho a:

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

Artículo 8.- Definiciones

Para efectos de esta Ley se entenderá por:

- a) Atención Integral: Son todas las acciones para detectar, atender, proteger y restablecer los derechos de las mujeres que enfrentan cualquier tipo de violencia;

para lo cual, el Estado deberá destinar los recursos humanos, logísticos y financieros necesarios y apropiados para instaurar los servicios especializados, que garanticen la restitución de derechos y la anulación de riesgos o daños ulteriores.

- b) Acoso Laboral: Es 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.
- c) Desaprendizaje: Es el proceso mediante el cual una persona o grupo de personas, desestructura o invalida lo aprendido por considerarlo susceptible de cuestionamiento o inapropiado para su propio desarrollo y el de la comunidad a la que pertenece.
- d) Misoginia: Son las conductas de odio, implícitas o explícitas, contra todo lo relacionado con lo femenino tales como rechazo, aversión y desprecio contra las mujeres.
- e) Persona Agresora: Quien ejerce cualquiera de los tipos de violencia contra las mujeres, en una relación desigual de poder y en cualquiera de sus modalidades.
- f) Prevención: Son normas y políticas para reducir la violencia contra las mujeres interviniendo desde las causas identificadas

de la misma, y cuyo objetivo es evitar su reproducción y reducir la probabilidad de aparición del problema; por tanto, se dirigen a transformar el entorno del riesgo y a fortalecer las habilidades y condiciones de las personas y comunidades para su erradicación, asegurando una identificación rápida y eficaz, así como la reducción de los impactos y secuelas cuando se presente el problema y reincidencia.

- g) **Publicidad Sexista:** Es cualquier forma de publicidad que transmita valores, roles, estereotipos, actitudes, conductas femeninas y masculinas, lenguaje verbal y no verbal, que fomenten la discriminación, subordinación, violencia y la misoginia.
- h) **Reaprendizaje:** Es el proceso a través del cual las personas, asimilan un conocimiento o conducta luego de su deconstrucción androcéntrica, a partir de una visión crítica y no tradicional como producto de las nuevas relaciones establecidas con su entorno social natural.
- i) **Revictimizar:** Son acciones que tienen como propósito o resultado causar sufrimiento a las víctimas directas o indirectas de los hechos de violencia contemplados o no en la presente Ley, mediante acciones u omisiones tales como: rechazo, indolencia, indiferencia, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, falta de credibilidad, culpabilización, desprotección, negación y falta injustificada de asistencia efectiva.
- j) **Sexismo:** Es toda discriminación que se

fundamenta en la diferencia sexual que afecta toda relación entre seres humanos y abarca todas las dimensiones cotidianas de la vida privada o pública que define sentimientos, concepciones, actitudes y acciones.

- k) **Violencia contra las Mujeres:** Es cualquier acción basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como privado.
- l) **Víctima Directa:** Se refiere a toda mujer a quien se le vulnera el derecho a vivir libre de violencia, independientemente de que se denuncie, individualice, aprehenda, enjuicie o condene a la persona agresora.
- m) **Víctima Indirecta:** Es toda persona a quien se le vulnera el derecho a vivir una vida libre de violencia o que sufra daños al intervenir para asistir a la víctima directa o prevenir su victimización, indistintamente del tipo de relación que exista entre ellas.

Artículo 9.- Tipos de Violencia

Para los efectos de la presente Ley, se consideran tipos de violencia:

- a) **Violencia Económica:** Es toda acción u omisión de la persona agresora, que afecta la supervivencia económica de la mujer, la cual se manifiesta a través de actos encaminados a limitar, controlar o impedir el ingreso de sus percepciones económicas.
- b) **Violencia Feminicida:** Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres,

producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que conllevan a la impunidad social o del Estado, pudiendo culminar en feminicidio y en otras formas de muerte violenta de mujeres.

- c) **Violencia Física:** Es toda conducta que directa o indirectamente, está dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico contra la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia física contra la mujer, los ejercidos por la persona agresora en su entorno familiar, social o laboral.
- d) **Violencia Psicológica y Emocional:** Es toda conducta directa o indirecta que ocasione daño emocional, disminuya el autoestima, perjudique o perturbe el sano desarrollo de la mujer; ya sea que esta conducta sea verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, mediante amenazas, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, y cualquier alteración en su salud que se desencadene en la distorsión del concepto de sí misma, del valor como persona, de la visión del mundo o de las propias capacidades afectivas, ejercidas en cualquier tipo de relación.
- e) **Violencia Patrimonial:** Son las acciones, omisiones o conductas que afectan

la libre disposición del patrimonio de la mujer; incluyéndose los daños a los bienes comunes o propios mediante la transformación, sustracción, destrucción, distracción, daño, pérdida, limitación, retención de objetos, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales. En consecuencia, serán nulos los actos de alzamiento, simulación de enajenación de los bienes muebles o inmuebles; cualquiera que sea el régimen patrimonial del matrimonio, incluyéndose el de la unión no matrimonial.

- f) **Violencia Sexual:** Es toda conducta que amenace o vulnere el derecho de la mujer a decidir voluntariamente su vida sexual, comprendida en ésta no sólo el acto sexual sino toda forma de contacto o acceso sexual, genital o no genital, con independencia de que la persona agresora guarde o no relación conyugal, de pareja, social, laboral, afectiva o de parentesco con la mujer víctima.
- g) **Violencia Simbólica:** Son mensajes, valores, iconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales que se establecen entre las personas y naturalizan la subordinación de la mujer en la sociedad.

Artículo 10.- Modalidades de Violencia Para los efectos de la presente Ley, se consideran modalidades de la Violencia:

- c) **Violencia Laboral:** Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantiene en el

tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo.

2.2.9. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres³³

Capítulo I Garantía, Aplicación de la Ley y Principios Rectores

Art. 1.- Garantía de cumplimiento del Principio Constitucional de Igualdad

Por medio de la presente ley, el Estado ratifica su compromiso con la plena aplicación del Principio Constitucional de Igualdad de las personas y el cumplimiento de las obligaciones derivadas en este principio aplicables a la legislación nacional y a la acción efectiva de las Instituciones del Estado.

De conformidad con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, esta ley prohíbe la discriminación, de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres.

Este compromiso, expresa la voluntad política del Estado de hacer de la igualdad y la erradicación de la discriminación contra las mujeres, una exigencia fundamental de sus actuaciones en las iniciativas públicas y privadas, para que el principio

constitucional se cumpla real y efectivamente en los hechos, como condición para el logro de una sociedad democrática, solidaria, justa, respetuosa de las diferencias y capaz de crear las condiciones de libre y pleno ejercicio de los derechos y de todas las capacidades jurídicas que confiere la ciudadanía salvadoreña en todos los ámbitos del quehacer colectivo.

La garantía efectiva del Principio de Igualdad expresa que, para el Estado, mujeres y hombres son iguales ante la ley y equivalentes en sus condiciones humanas y ciudadanas; por tanto, son legítimamente, merecedoras y merecedores de igual protección de sus derechos por las Instituciones competentes y no podrán ser objeto de ningún tipo de discriminación que impida el ejercicio de tales derechos. En razón de lo anterior, las leyes y normas que aún mantengan disposiciones de exclusión y disminución de los derechos y capacidades jurídicas de las mujeres, se consideran discriminatorias a los efectos de la presente ley.

Art. 2.- Objeto de la Ley

La presente ley es fundamento de la Política del Estado en la materia; y como tal, está obligado a su cumplimiento. Su objeto es crear las bases jurídicas explícitas que orientarán el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizarán la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente. A tal fin, la presente ley como fundamento de la Política del Estado:

³³. Aprobada mediante Decreto Legislativo No. 645 emitido el 17 de marzo de 2011, publicado en el Diario Oficial No. 70, tomo No. 391, de fecha 8 de abril de 2011. Disponible en <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/4CBE3453-56DF-4BD0-A7E8-B8374D637D81.pdf>

- a) Establece los principios, propósitos y lineamientos normativos fundamentales que las políticas gubernamentales u otras instituciones del Estado deben contemplar, para asegurar las condiciones administrativas, socio políticas y culturales que exigen la igualdad de derecho, la igualdad de hecho y la eliminación de las discriminaciones entre las y los ciudadanos salvadoreños.
- b) Orienta la actuación de las instituciones nacionales y municipales responsables de su ejecución.
- c) Regula las iniciativas que promuevan la igualdad efectiva y la erradicación de discriminación en instituciones del Estado.

Art. 3.- Ámbito de Aplicación

La presente ley es de interés social y de aplicación general e involucra a todos los ámbitos de la vida social, económica, política y cultural de la República de El Salvador.

Las disposiciones, derechos y obligaciones establecidas en esta ley son de aplicación a toda persona natural o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio salvadoreño, quienes gozarán de la protección de sus derechos conforme lo establecen los acuerdos internacionales y las normas nacionales aplicables.

Otros entes y organizaciones de carácter estatal, independientemente de su naturaleza, quedarán obligados a lo que en cada caso disponga la presente ley.

Art. 4.- Alcances de la Ley

Para el cumplimiento de la presente ley, las instituciones del Estado, de acuerdo con sus competencias, deberán realizar acciones permanentes orientadas hacia los siguientes aspectos de alcance general:

1. Eliminación de los comportamientos y funciones sociales discriminatorias, que la sociedad asigna a mujeres y hombres respectivamente; las cuales originan desigualdades en las condiciones de vida, y en el ejercicio de los derechos en la posición, en la valoración social de las capacidades humanas de las unas con respecto a los otros y en la vida pública.
2. Lograr la igualdad de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida personal colectiva; así como, la eliminación de los factores que impiden desarrollar sus capacidades para tomar decisiones sobre su vida sin limitaciones derivadas de patrones culturales discriminatorios.
3. Desarrollar pautas de socialización de mujeres y hombres, basadas en el reconocimiento de la plena equivalencia humana, política, social, económica y cultural de ambos, en el mutuo respeto a sus diferencias de cualquier tipo; en el respeto de sus potencialidades y talentos personales y colectivos; en el reconocimiento de su corresponsabilidad y de sus contribuciones equivalentes a la subsistencia y supervivencia humana; de sus aportes al desarrollo, la democracia, y

de sus capacidades para participar en la dirección y conducción de la sociedad.

4. Eliminación de los obstáculos al desempeño e intervención de las mujeres en todas las áreas del quehacer colectivo e individual y a la creación de condiciones que faciliten, propicien y promuevan la participación igualitaria de las mujeres y hombres en el pleno ejercicio de todos sus derechos.
5. Armonización de las leyes, reglamentos, resoluciones o cualquier otro acto jurídico o administrativo originado en las instituciones del Estado que limiten o nieguen los principios de igualdad, no discriminación y los derechos entre mujeres y hombres.

Art. 5.- Principios Rectores La presente Ley se fundamenta en los principios de Igualdad, Equidad, No discriminación, Respeto a las diferencias entre hombres y mujeres, y Transversalidad. Se reconoce la paridad como un valor y un fin para la garantía de la democracia. Se considera como paridad la promoción de la participación de representación equitativa de mujeres y hombres en todos los ámbitos: sociales, económicos y políticos.

Art. 6.- Definición de los Principios Rectores A efectos del artículo anterior, los Principios Rectores se definen como:

1. Igualdad: Se entenderá como igualdad para la presente Ley:

- a) Un derecho individual y colectivo; por tal razón, su protección deberá ser exigida cuando su incumplimiento o violación

afecte significativa y negativamente el ejercicio de los derechos ciudadanos, en ambas circunstancias.

- b) El derecho de las y los ciudadanos a recibir, por parte de las instituciones del Estado, igual respeto, trato y protección de los derechos y garantías consagrados en la Constitución y en las leyes secundarias; así como, en las disposiciones incluidas en las Convenciones y Tratados Internacionales ratificados por El Salvador.
- c) La plena realización de la igualdad real a través de la protección, aplicación y cumplimiento de las obligaciones derivadas de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico, así como en las normas, decisiones, procedimientos, prácticas y acciones administrativas de las instituciones públicas del Estado.
- d) Igualdad de Oportunidades: Se refiere a la igualdad y equiparación de las condiciones para la exigencia de los recursos y los beneficios que permiten a cada persona acceder por sí misma, a la garantía de los derechos que establecen las leyes en todos los ámbitos.
- e) Igualdad de trato: Se refiere al establecimiento de beneficios justos y equivalentes, en los grupos discriminados, marginados o vulnerados a causa de alguna diferencia.

2. Equidad: Son las acciones que conducen a la igualdad. Por lo cual las instituciones del Estado deberán hacer uso de las acciones positivas, como

instrumentos de justicia social y como mecanismos de corrección que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre mujeres y hombres. Para el empleo de dichas acciones, pondrán especial atención en aquellos colectivos de mujeres en cuya situación y posición concurren múltiples discriminaciones.

3. No discriminación: Se refiere a la prohibición de la discriminación de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres; la cual se define como, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socio económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole.

La discriminación será:

- a) Directa: Cuando por razón de sexo, la persona o el colectivo afectado ha sido tratado en desventaja frente a otro.
 - b) Indirecta: Cuando por razón de sexo, una norma, disposición, criterio o práctica produzca desventajas para las mujeres respecto de los hombres, aun cuando en su texto no exprese discriminación directa.
4. Respeto a las diferencias entre hombres y mujeres: Se entenderá como el derecho de las personas a vivir legítimamente y en igualdad de derechos ciudadanos, sin discriminaciones basadas en características biológicas, de género, preferencias ideológicas y culturales, así como las que se derivan de necesidades e intereses

específicos de género de mujeres y hombres. En tal sentido, no son admisibles excepciones al principio de igualdad que den lugar a actos discriminatorios.

- 5. Transversalidad: Se entenderá como el enfoque estratégico que tiene como finalidad la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en las leyes, políticas y ejecutorias de las instituciones del Estado y en otras organizaciones mencionadas en esta ley.

Capítulo IV Promoción y Protección de la Igualdad y no Discriminación en los Derechos Económicos y Laborales

Art. 25.- De la Participación Igualitaria en el Empleo

El Estado deberá aplicar los siguientes lineamientos en sus políticas de empleo y acciones de inserción laboral, tomando en consideración la brecha entre lo rural y lo urbano y las condiciones de trabajo para superar desventajas para las mujeres:

- a) Incluir en las políticas de empleo las disposiciones contenidas en la presente ley, a fin de lograr la igualdad en el ejercicio de los derechos laborales de mujeres y hombres.
- b) Los requisitos y criterios de selección de personal que se establezcan, deberán contemplar la igualdad de mujeres y hombres y la eliminación de cualquier

sesgo sexista, en detrimento de la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato.

- c) Las ofertas de empleo deberán ser anunciadas sobre la base de los requisitos exigibles para su desempeño, sin tener como criterio de aceptabilidad el sexo.
- d) El organismo competente en la materia de capacitación laboral y demás instituciones encargadas de ofrecer capacitación para el fomento del empleo o del mejoramiento laboral, deberán considerar la igualdad de oportunidades y de trato, tanto en los cupos que se asignen para estas actividades, como en los contenidos que se impartan.
- e) Las normativas públicas de inspección laboral deberán contener criterios de transversalidad enunciados en esta ley.
- f) Las y los empleadores adoptarán medidas especiales para hacer efectiva la existencia de plazas para mujeres y hombres, de conformidad a la Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.
- g) La eliminación de cualquier diferenciación salarial entre hombres y mujeres en razón del desempeño de un mismo cargo y función laboral.
- h) La promoción de normativas encaminadas a regular y homogenizar las condiciones

laborales de las trabajadoras domésticas a fin de que las mismas gocen de los beneficios y prestaciones laborales establecidas en el Código de Trabajo.

El Estado a través de las instancias correspondientes, definirá y ejecutará políticas dirigidas a prevenir y erradicar el acoso sexual, acoso laboral y otros acosos generados en las relaciones laborales, en los diferentes regímenes de aplicación.

2.2.10. Disposiciones para evitar toda forma de discriminación en la Administración Pública, por razones de identidad de género y/o de orientación sexual ³⁴

Art. 2.- A los efectos de lo expresado en el presente Decreto, se prohíbe a las instituciones y demás organismos que integran la Administración Pública lo siguiente:

- a) El incurrir en algún acto o práctica que de manera directa o indirecta constituya una forma de discriminación por razón de la identidad de género y/o la orientación sexual; y,
- b) El fomentar, propiciar, defender o apoyar cualquier acto o práctica que de manera directa o indirecta muestre a la no aceptación de determinada persona o grupos de personas que incluso, incite a la discriminación o a la práctica de acciones hostiles en contra de éstas, por razón de la identidad de género y/o la orientación sexual.

Art. 3.- Los titulares de las distintas dependencias y organismos que integran la Administración Pública

³⁴. Instrumento aprobado mediante Decreto Ejecutivo No. 56 emitido el 4 de mayo de 2010, publicado en el Diario Oficial No. 86, tomo 387, de fecha 12 de mayo de 2010. Disponible en http://asp.salud.gob.sv/regulacion/pdf/decretos/acuerdo_56_discriminacion_sexual.pdf

deberán implementar una revisión exhaustiva de las políticas, programas y proyectos que les atañen, adoptando o proponiendo los correctivos necesarios, si en el diseño o implementación práctica de los mismos se advierten actuaciones o prácticas que de manera directa o indirecta constituyan o puedan generar cualquier forma de discriminación por razón de la identidad de género y/o la orientación sexual.

Uno de los criterios que utilizarán para la evaluación del desempeño de su personal será la observancia de las disposiciones del presente Decreto.

Art. 4.- Los titulares de las distintas dependencias y organismos que integran la Administración Pública deberán garantizar la generación de una cultura de respeto y tolerancia dentro de las actividades que desarrollan tales dependencias y organismos, cualquiera que fuese la identidad de género y/o la orientación sexual de una persona.

Art. 6.- No será aplicable ninguna disposición reglamentaria, acuerdo, orden, instructivo, resolución o circular que al interior de la Administración Pública pudiese generar o propiciar de alguna manera la discriminación de personas por razones de identidad de género u orientación sexual.

2.2.11. Código Penal³⁵

TÍTULO IX DELITOS RELATIVOS AL ORDEN SOCIOECONÓMICO

CAPÍTULO IV DE LOS DELITOS RELATIVOS A LOS DERECHOS LABORALES Y DE ASOCIACIÓN

INFRACCIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES O DE SEGURIDAD SOCIAL

Art. 244.- El que mediante engaño o abuso de una situación de necesidad, sometiere a los trabajadores a su servicio a condiciones laborales o de seguridad social que perjudicaren, suprimieren o restringieren los derechos reconocidos por disposiciones legales o contratos individuales o colectivos de trabajo, será sancionado con prisión de seis meses a dos años.

APROPIACIÓN O RETENCIÓN DE CUOTAS LABORALES

Art. 245.- El patrono, empleador, pagador institucional, o cualquier otra persona responsable de la retención, que se apropiare o que retuviere ilegalmente fondos, contribuciones, cotizaciones, cuotas de amortización de préstamos de los trabajadores o cuentas destinadas legalmente al Estado, instituciones de crédito o bancarias, intermediarios financieros bancarios o no bancarios, o instituciones de asistencia social, seguridad social o sindical; o no los ingrese en tales instituciones en el plazo y monto determinado en la ley, en el contrato correspondiente o en la orden de descuento, será sancionado con prisión de cuatro a ocho años.

³⁵. Este cuerpo normativo fue aprobado mediante Decreto Legislativo No. 1030 emitido el 30 de abril de 1997, publicado en el Diario Oficial No. N° 105, tomo N° 335, de fecha 10 de junio de 1997. Sin embargo, por disposición del Art. 409 del mismo entró en vigencia hasta el 20 de abril de 1998. Disponible en <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/COAB56F8-AF37-4F25-AD90-08AE401C0BA7.pdf>

Para la fijación de la sanción, el Juez tomará en cuenta el número de cuotas retenidas y la cuantía de las mismas.

Lo dispuesto en este artículo se aplicará en una tercera parte más de la pena máxima señalada, cuando el empleador o agente de retención responsable se apropiare de cuotas alimenticias.

La reparación civil del daño por la comisión de este delito, no podrá ser inferior al monto de las cuotas dejadas de enterar, con sus respectivos intereses legales.

DISCRIMINACIÓN LABORAL

Art. 246.- El que produjere una grave discriminación en el trabajo por razón del sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición

social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa, y no restableciere la situación de igualdad ante la ley, después de los requerimientos o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hubieren derivado, será sancionado con prisión de seis meses a dos años.

COACCIÓN EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL O DEL DERECHO DE HUELGA

Art. 247.- El que coaccionare a otro para impedirle o limitarle el ejercicio de la libertad sindical o del derecho de huelga o paro, será sancionado con prisión de uno a tres años. La misma pena se impondrá a quienes actuando en grupo coaccionaren a las personas a iniciar o continuar una huelga, paro o suspensión de labores.

3. LA REALIDAD LABORAL DE LAS MUJERES EN CIFRAS

3.1. Contexto general

Según datos oficiales, para 2017 se registra un total de 4,780,530 personas que conforman la Población en Edad de Trabajar (PET), es decir, mayores de 16 años de edad, cantidad que en términos relativos equivale al 72.6% de la población total de El Salvador, que asciende a 6,581,860 personas. Un 62% de la PET reside en el área urbana, lo cual significa que el restante 38% reside en el área rural. Desagregada según el sexo de la persona, la PET se distribuye de la siguiente manera: 54.4% femenina y 45.6% masculina, esto es, 2,600,462 mujeres y 2,180,068 hombres (DIGESTYC, 2018).

Al analizar la PET por grupos etarios se obtiene que el 54.5% corresponde a personas de entre 16 y 39 años de edad, por lo que es el grupo etario más productivo, seguido del grupo integrado por personas de entre 40 y 59 años de edad, que representa el 28.1% de la PET. Eso significa que las personas de 60 años de edad y más conforman el restante 17.3%.

Ahora bien, ¿cuál es la cantidad de personas según sexo en los dos primeros grupos etarios? En el grupo etario de edad más productiva (y reproductiva) de la PET, las mujeres suman 1,382,777, equivalente al 57.4% de dicho conjunto, mientras que los hombres constituyen el 42.6%, es decir, de cada 100 personas de este grupo etario 57 son mujeres y 43 son hombres. En el segundo grupo etario, o sea, las personas de entre 40 y 59 años de edad de la PET, las proporciones son las siguientes: el 55.8% es femenino (749,751) y el 44.2% es masculino (594,154), es decir, de cada 100 personas de este grupo 56 son mujeres y 44 son hombres, según la fuente oficial citada. Estos datos indican que independientemente del grupo etario, las mujeres constituyen una mayoría significativa entre la Población con Edad de Trabajar (PET).

En cuanto a la tasa global de participación, para 2017 a escala nacional es de 61.9%, lo cual significa que de cada 100 personas de la PET hay 62 personas ocupadas o buscando empleo en el mercado laboral mientras que 38 no lo hacen. Al desagregar este indicador según el sexo de las personas tenemos que la tasa global de participación femenina es de 46.5% y la tasa de participación global masculina es de 80.6%. Estos datos indican que de cada 100 mujeres de la PET hay solo unas 46 ocupadas o buscando empleo en el mercado laboral, mientras que entre los hombres de la PET la cantidad se incrementa a 81 de cada 100.

La misma fuente oficial revela que la tasa global de participación en el área rural es de 59.6% y en el área urbana es de 63.3%. Asimismo, reporta que la tasa global de participación entre las personas de 16 a 24 años de edad es de 49.0%, entre el grupo de 25 a 59 años de edad la tasa es de 74.8%, mientras que entre las personas mayores de 60 años es de 38.3%.

De modo que aunque las mujeres constituyen mayoría en comparación con los hombres entre la PET (2,600,462), son una minoría en la PEA (1,204,448), lo cual significa que 1,396,014 mujeres en edad de trabajar están incluidas entre la Población Económicamente Inactiva (PEI), donde representan el 76.7% de esta población que asciende a 1,819,742 personas en total. Los hombres son minoría entre la PEI, pues representan apenas el 23.3% (423,728). La PEI es aquella población que formando parte del PET no está trabajando ni buscando activamente empleo, y para referirse a esta condición en términos relativos se utiliza el concepto “tasa de inactividad”. Algunos de los motivos de esa inactividad se detallan en la siguiente tabla.

Tabla 1. Motivos de inactividad en el mercado laboral según sexo, en porcentajes, 2017.

Sexo/Motivo	Por quehaceres domésticos	Por estudiar	Por no poder trabajar	Por jubilación o pensión	Por enfermedad o accidente	Por obligaciones familiares o personales
Mujeres	69.5	13.7	9.3	3.2	1.8	1.6
Hombres	1.8	40.6	23.8	13.2	9.7	4.4
Total	53.7	20.0	12.7	5.5	3.6	2.3

Fuente: DIGESTYC (2018). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2017*, Ministerio de Economía, El Salvador.

La Tabla 1 ilustra claramente que las mujeres continúan asumiendo el trabajo reproductivo o tareas de cuidado en los hogares salvadoreños, situación que se agudiza frente a la falta de oportunidades de empleo y alienta la deserción escolar en perjuicio de su autonomía económica y autorrealización personal. Esto último puede observarse en el hecho de que para las mujeres no emplearse o buscar empleo por razones de estudio es un motivo que apenas alcanza el 13.7% mientras que entre los hombres ese motivo representa el 40.6%, lo cual indica que las mujeres también se ven obligadas mayoritariamente a renunciar a sus estudios académicos, situación que repercute en las posibilidades de acceder a un empleo en el mercado laboral formal al no contar con estudios para ello, generando más mujeres en empleos precarios de baja remuneración y en sectores feminizados.

De acuerdo con la EHPM, del total de la PEA que asciende a 2,960,788 personas, se encuentran ocupadas 2,752,094 para 2017; de esta última cantidad el 41.5% está conformado por mujeres

(1,141,792), mientras los hombres representan el 58.5% (1,610,302). Eso significa que el desempleo a escala nacional es de 7%, esto es, de cada 100 personas de la PEA siete están desempleadas y 93 tienen una ocupación que reporta alguna forma de ingresos económicos.

Sin embargo, indica la fuente, la tasa de ocupación específica de mujeres y hombres presenta una diferencia del 3.1% a favor de las primeras, lo cual significa que entre los segundos el desempleo es mayor (ver Tabla 2), es decir, por cada 100 mujeres de la PEA solamente 5 están desempleadas mientras que entre los hombres esta cantidad se incrementa a 8 de cada 100. Esta situación se explica por el hecho de que las mujeres buscan obtener ingresos a través de cualquier actividad, incluso aceptando empleos precarios, mientras los hombres prefieren buscar más y se emplean solo hasta que encuentran un puesto de trabajo que esté acorde a sus expectativas salariales u otras, sin considerar que mientras tanto las responsabilidades familiares recaen únicamente sobre sus cónyuges o consortes.

Tabla 2. Indicadores de empleo en cifras absolutas y relativas, 2017.

Sexo/Indicador	PET	PEA	TGP	PEI	Población ocupada	Tasa de ocupación	Desempleo
Mujeres	2,600,462	1,204,448	(46.5%)	1,396,014	1,141,792	94.8%	5.2%
	(54.4%)	(40.7%)		(76.7%)	(41.5%)		
Hombres	2,180,068	1,756,340	(80.6%)	423,728	1,610,302	91.7%	8.3%
	(45.6%)	(59.3%)		(23.3%)	(58.5%)		
Total/Nacional	4,780,530	2,960,788	(61.9%)	1,819,742	2,752,094	93.0%	7.0%

Fuente: DIGESTYC (2018). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2017*, Ministerio de Economía, El Salvador.

En cuanto a la distribución de la población ocupada por rama de actividad económica, la información disponible demuestra que las mujeres constituyen mayoría en determinados sectores mientras los hombres son minoría, con lo cual se confirma que en el mercado laboral salvadoreño existe

segregación ocupacional por razones de género. Así, las mujeres son mayoría en Comercio, hoteles y restaurantes, Industrias manufactureras, Hogares con servicio doméstico y Enseñanza. La Tabla 3 ilustra al respecto.

Tabla 3. Distribución de población ocupada por rama de actividad, en porcentaje, 2017.

Ramas de actividad	Mujeres	Hombres	Total
Comercio, hoteles y restaurantes	45.4	21.4	31.3
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	3.8	27.7	17.8
Industrias manufactureras	17.5	14.3	15.6
Servicios comunales sociales y de salud	9.5	4.3	6.5
Construcción	0.4	9.7	5.8
Intermediación financiera, inmobiliarias	4.3	6.5	5.6
Hogares con servicios domésticos	10.9	0.8	5.0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1.0	6.6	4.2
Administración pública y defensa	2.7	5.0	4.1
Enseñanza	4.3	1.6	2.7

Fuente: DIGESTYC (2018). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2017*, Ministerio de Economía, El Salvador.

En cuanto al nivel educativo de la población ocupada, la EHPM 2017 (DIGESTYC, 2018) consigna que solo el 13% ha aprobado más de 13 grados de estudio. Y al desagregar los resultados según el sexo de las personas, se puede constatar que pese a los obstáculos que en la

materia ha tenido históricamente la población femenina, esta aventaja en el mercado laboral con 1.2% y 4.4% a la población masculina en los niveles de bachillerato y educación universitaria, respectivamente (Tabla 4).

Tabla 4. Población ocupada según años de estudio aprobados y promedio salarial, 2017.

Años de estudio aprobados	Promedio salarial en dólares					
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Ninguno	9.5	9.5	9.6	177.81	198.29	158.80
1 a 3 (1º, 2º, 3º)	12.5	12.6	12.4	218.46	242.78	192.04
4 a 6 (4º, 5º, 6º)	18.1	18.6	17.5	239.23	261.48	209.35
7 a 9 (7º, 8º, 9º)	20.2	22.1	17.1	259.08	281.81	221.03
10 a 12 (Bachillerato)	26.6	26.1	27.3	322.28	351.42	282.21
13 y más (Universidad)	13.0	11.2	15.6	570.26	606.47	533.39
Total	100.0	100.0	100.0	306.66	330.05	276.60

Fuente: DIGESTYC (2018). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2017*, Ministerio de Economía, El Salvador.

La Tabla 4 ilustra que los promedios salariales mensuales masculinos son significativamente mayores a los que perciben las trabajadoras independientemente de su nivel de estudio; la brecha salarial promedio es de 16.2% equivalente a \$ 53.45 dólares menos en comparación con los hombres, disparidad que obedece a una discriminación institucionalizada por razones de género.

La misma tabla demuestra, eso sí, que la disparidad salarial varía según el nivel de estudios alcanzado por las mujeres, siendo las más afectadas por la brecha aquellas que han aprobado siete y más años de estudio, cuyo ingreso mensual promedio es inferior al de los hombres en \$ 60.78, \$ 69.21 y \$ 73.08, respectivamente. En otras palabras, a medida que mejora el nivel educativo de las trabajadoras la brecha salarial se ensancha, situación que sugiere que podría tratarse de una discriminación sistemática y planificada tendiente a desacelerar la creciente incorporación de mujeres con mayor preparación académica al mercado laboral.

En cuanto a la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, esta predomina en su forma pasiva: la discriminación, que a menudo se vuelve la antesala de la violencia física. Según un reporte oficial reciente: “En El Salvador, 1.8 millones de mujeres de 15 años y más han ejercido un trabajo a lo largo de la vida para obtener un ingreso monetario o en especies. De esta cantidad de mujeres, aproximadamente 30 de (cada) 100 han sido afectadas por discriminación laboral a lo largo de su vida; y 9 de (cada) 100 fueron afectadas en los últimos 12 meses” (DIGESTYC, 2019).

El citado informe detalla que entre los actos de discriminación más frecuentes que han afectado a las mujeres durante su vida laboral, están los siguientes: exigencia de prueba de embarazo (39.9%), desigualdad salarial en comparación con los hombres por similar tarea (22.3%), por la edad (13.7%), exigencia de prueba de VIH (9.5%), amenazas

de despido por solicitar permisos (7.1%), entre otros más.

Asimismo, reporta que en los últimos doce meses de labores las mujeres han sido afectadas con más frecuencia por los actos de discriminación siguientes: desigualdad salarial en comparación con los hombres por similar tarea (44.8%), por la edad (23.5%), amenazas de despido por permisos personales cuando el motivo del permiso es el cuidado de hijas, hijos o personas enfermas en el hogar (9.8%), exigencia de prueba de VIH (5.5%) y exigencia de prueba de embarazo (4.7%).

“Por cada 100 casos en los que las mujeres se han sentido discriminadas en el ámbito laboral a lo largo de su vida, aproximadamente 63 casos son responsables los patrones y 34 casos son responsables los jefes (...) Por cada 100 casos en los que las mujeres se han sentido discriminadas en el ámbito laboral en los últimos 12 meses, aproximadamente 57 casos son responsables los patrones y 41 casos son responsables los jefes” (op. cit., 2019: 4-5).

De modo que pese a la vigencia de leyes que buscan proteger a las trabajadoras contra la violencia laboral el problema continúa incólume, incluso al interior de las mismas instituciones del Estado.

3.2. Los resultados de la investigación

El tamaño de la muestra del presente estudio es de 1,090 trabajadoras de los sectores público y privado, cantidad que equivale al 0.1% de la población femenina ocupada en El Salvador que asciende a 1,141,792 (DIGESTYC, 2018), para un nivel de confianza del 95% y con un margen de error del 3%. La muestra es aleatoria y la encuesta se realizó durante la segunda semana de diciembre de 2018 en diversos centros de atención médica del ISSS y otros donde dicha población laboral es atendida por ley.

3.2.1. Características de la población laboral encuestada

La población encuestada se distribuye en cinco grupos etarios, según se ilustra en la Tabla 5 y Gráfico 1. En ambos puede observarse que entre los grupos etarios 18-29, 30-39 y 40-49 no hay

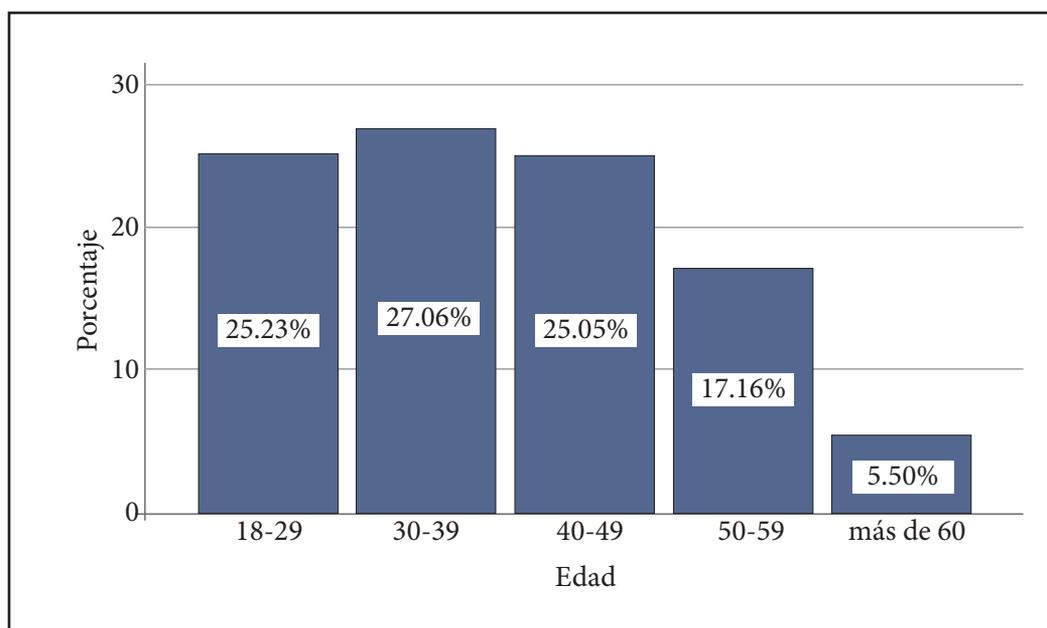
mayor diferencia porcentual, pero estos grupos sí la tienen con respecto a los grupos 50-59 (17.2%) y 60 años y más (5.5%). Sin embargo, es importante señalar que en orden decreciente la diferencia registrada entre un grupo y otro es coherente con la tendencia nacional de que a medida que aumenta la edad de las personas se reduce su participación en el mercado laboral.

Tabla 5. Población encuestada, según grupo etario, 2018.

Grupo etario	Cantidad	Porcentaje
18-29	275	25.2
30-39	295	27.1
40-49	273	25.0
50-59	187	17.2
60 y más	60	5.5
Total	1,090	100

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

Gráfico 1. Población encuestada, según grupo etario, 2018



Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

La visualización del Gráfico 1 permite inferir que el mercado laboral tiende a ser selectivo cuando se trata de mujeres que pertenecen al grupo etario 18-29 años, mientras que el grupo 30-39 años parece constituir la meseta de aceptación de trabajadoras por parte de la empresa privada y el sector público. Ese nivel de aceptación, que se concretiza mediante la firma del contrato de trabajo, comienza a decrecer a partir de los 40 años de edad hasta caer al mínimo cuando las mujeres tienen 60 años y más. En tal sentido, estos datos colocan en evidencia o al menos sugieren que la discriminación contra las mujeres por razones de edad constituye una práctica frecuente y hasta institucionalizada en el mercado laboral del país.

En cuanto al nivel educativo de la población encuestada, los resultados revelan que en el

mercado laboral salvadoreño mejora cada vez más el nivel de estudios de las trabajadoras o, dicho de otro modo, cada vez aumenta la presencia de trabajadoras con mejor preparación académica, hallazgo que está en consonancia con la tendencia nacional registrada por la EHPM 2017 (ver Tabla 4), la cual revela que las mujeres ocupadas superan proporcionalmente a los hombres en cuanto a los niveles de bachillerato y estudios universitarios.

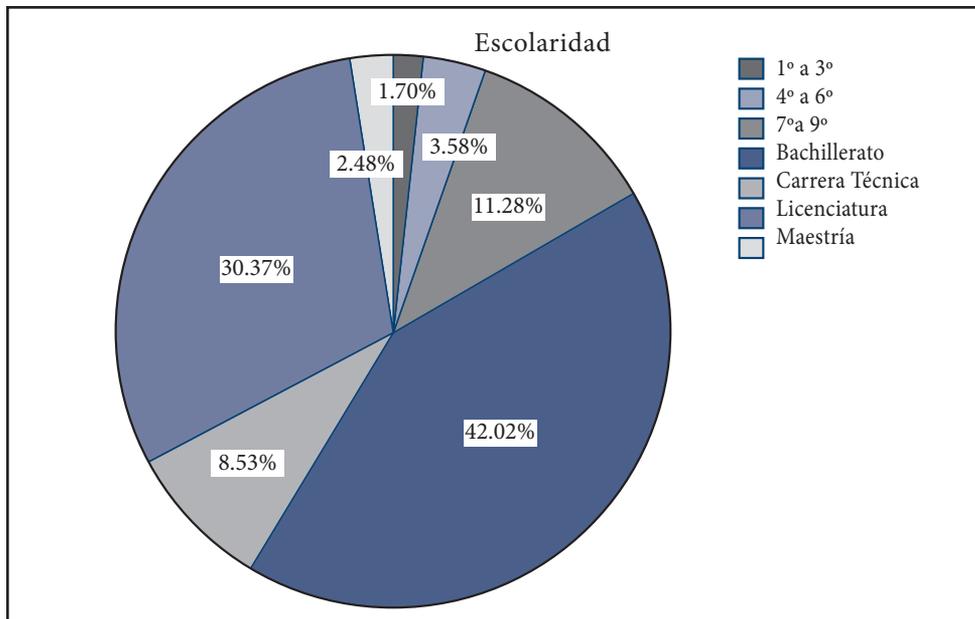
Y así, según se ilustra en la Tabla 6 y Gráfico 2, entre las trabajadoras encuestadas el 42% ha aprobado bachillerato y el 41.4% ha cursado estudios de nivel universitario, aunque todavía existe una proporción muy importante de trabajadoras que no supera los nueve años de estudio aprobados (16.6%).

Tabla 6. Población encuestada, según nivel educativo, 2018.

Grado cursado	Cantidad	Porcentaje
1° a 3°	19	1.7
4° a 6°	39	3.6
7° a 9°	123	11.3
Bachillerato	458	42.0
Carrera Técnica	93	8.5
Licenciatura	331	30.4
Maestría	27	2.5
Total	1,090	100.0

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

Gráfico 2. Población encuestada, según nivel educativo, 2018.



Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

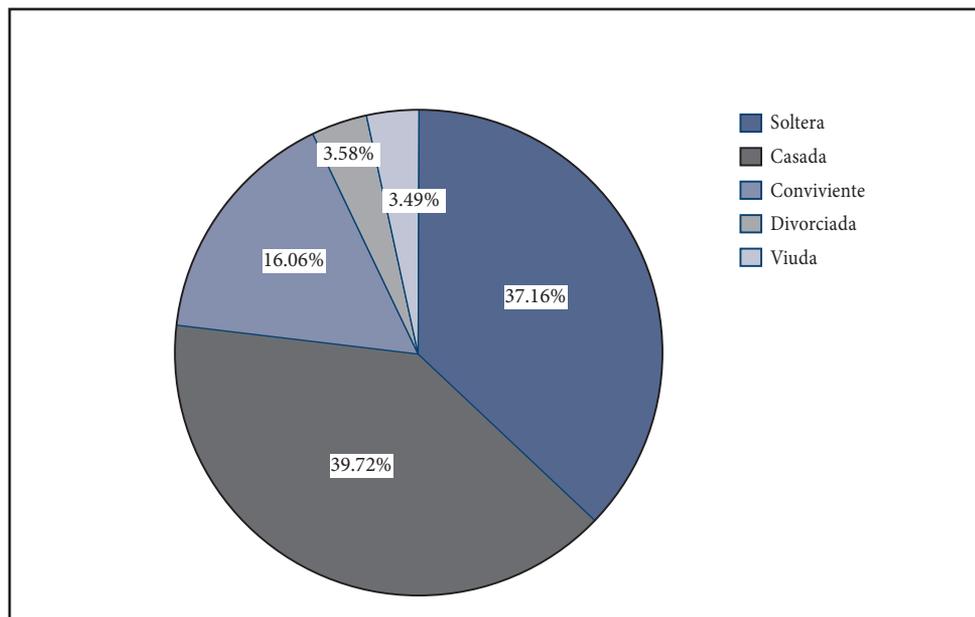
En cuanto al estado familiar, la Tabla 7 y el Gráfico 3 ilustran que solo 37 de cada 100 trabajadoras se encuentran solteras al momento de la encuesta, lo que significa que las restantes 63 podrían tener mayores responsabilidades familiares y,

en consecuencia, demandar mejores ingresos económicos y requerir tiempo necesario después de la jornada laboral para atender las tareas de cuidado o trabajo reproductivo en sus respectivos núcleos familiares.

Tabla 7. Población encuestada, según estado familiar, 2018.

Estado familiar	Cantidad	Porcentaje
Soltera	405	37.2
Casada	433	39.7
Conviviente	175	16.1
Divorciada	39	3.6
Viuda	38	3.5
Total	1,090	100.0

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

Gráfico 3. Población encuestada, según estado familiar, 2018.

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

Lo planteado previamente en cuanto a responsabilidades familiares, se refuerza con los hallazgos relativos a la jefatura de hogares por parte de la población encuestada. De acuerdo con la Tabla 8 y Gráfico 4, el 59.2% de las trabajadoras encuestadas son jefas de hogar. Si bien esta proporción supera significativamente

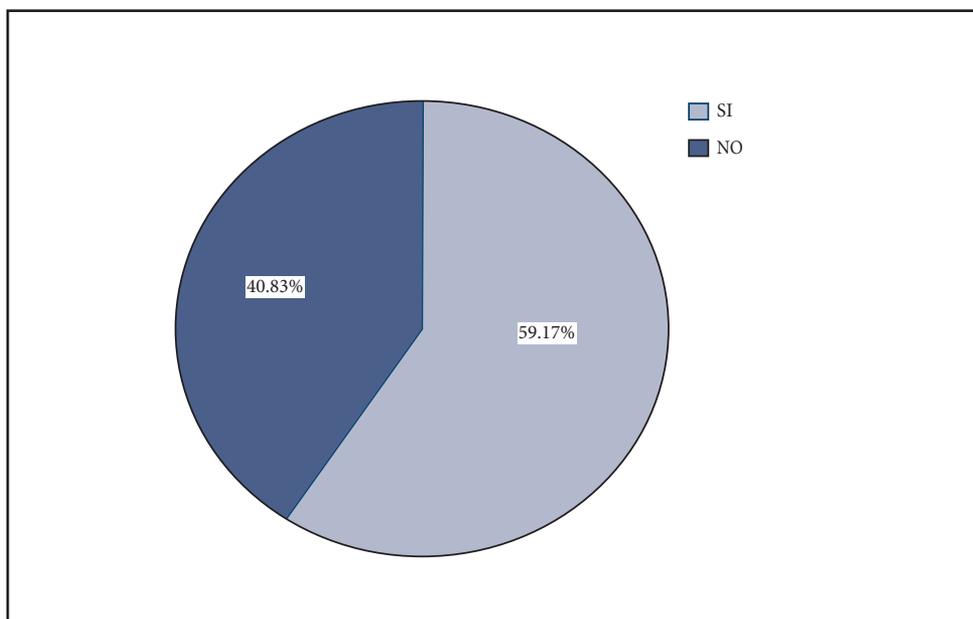
a la consignada por la EHPM 2017, la cual afirma que el 36.6% de los hogares del país tienen jefatura femenina, tómesese en cuenta que la proporción señalada en la Tabla 8 se refiere específicamente a población femenina ocupada en los sectores público y privado.

Tabla 8. Población encuestada, según jefatura de hogar, 2018.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	645	59.2
No	445	40.8
Total	1,090	100.0

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

Gráfico 4. Población encuestada, según jefatura de hogar, 2018.



Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

En otras palabras, 59 de cada 100 mujeres estarían asumiendo la jefatura del hogar, siendo esta probablemente la causa principal de que cada vez aumente la preparación académica de las mujeres para buscar una mejor incorporación al mercado laboral. De hecho, en el transcurso de 25 años, esto es, en el período 1992-2017, la población femenina ocupada pasó del 28.3% (Banco Central de Reserva, 2008:3) al 41.5% (DIGESTYC, 2018: 65). Dicho de otro modo, para 1992 de cada 100 personas ocupadas 28 son mujeres y 72 son hombres, pero esa situación cambia sustancialmente 25 años después, pues para 2017 unas 42 son mujeres y 58 son hombres.

Sin embargo, ese incremento de mujeres en el mercado laboral salvadoreño durante dicho período no debe asumirse necesariamente como espacio ganado a un mercado laboral sobradamente androcéntrico y hasta misógino sino más bien como una secuela de los cambios que ha experimentado la estructura familiar en las últimas décadas a causa de factores como la migración masculina, que tuvo un alto oleaje después de la firma de los Acuerdos de Paz en 1992.

De hecho, los hogares con jefatura femenina a menudo poseen características como bajos ingresos familiares, trabajo precario de mujeres, y niñas y niños que no estudian o presentan problemas educativos, entre otras. Estas características de los hogares con jefatura femenina constituyen un reflejo de las inequidades y desigualdades que a la vez caracterizan al mercado laboral en países como El Salvador.

Esto último se reitera al considerar la proporción de mujeres ocupadas que poseen alguna forma de discapacidad. La discriminación laboral contra este grupo poblacional sigue incólume aun cuando la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad está vigente desde mayo de 2000.

Según lo ilustra la Tabla 9, del total de la población encuestada solo el 3% corresponde a mujeres con alguna forma de discapacidad, lo cual significa que solo 3 de cada 100 trabajadoras posee dicha condición. La baja proporción estaría indicando que existe un alto nivel de discriminación hacia este grupo de trabajadoras.

Tabla 9. Población encuestada, según alguna forma de discapacidad, 2018.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje valido
Sí	33	3.0
No	1,057	97.0
Total	1,090	100.0

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

Al respecto debe recordarse que la mencionada ley establece, en su Art. 2, que toda “persona con discapacidad tiene derecho a obtener empleo y ejercer una ocupación remunerada y a no ser despedida en razón de su discapacidad”. Asimismo, el Art. 24 consigna que toda empresa privada e institución pública, incluyendo las autónomas y municipalidades, tienen la obligación de contratar “como mínimo por cada veinticinco trabajadores que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad y formación profesional apta para desempeñar el puesto de que se trate”.

En cuanto al sector donde laboran las mujeres encuestadas, el 34% respondió que en el sector público mientras que el restante 66% respondió

que en el sector privado, tal como se observa en la Tabla 10. Estas proporciones son coherentes con la tendencia nacional en cuanto a que la mayoría de la población ocupada se emplea en los distintos rubros del sector privado, mientras que es mucho menor la proporción de personas empleadas en las diferentes instituciones del sector público.

Del total de la población ocupada a escala nacional (2,752,094) solamente el 5.9% corresponde al sector público para 2017, proporción que en cifras absolutas equivale a 161,379 personas (Ministerio de Hacienda, 2018). De esta cantidad, el 49.5% son mujeres (79,883) y el 50.5% son hombres (81,496), según la misma fuente.

Tabla 10. Población encuestada, según sector de empleo, 2018.

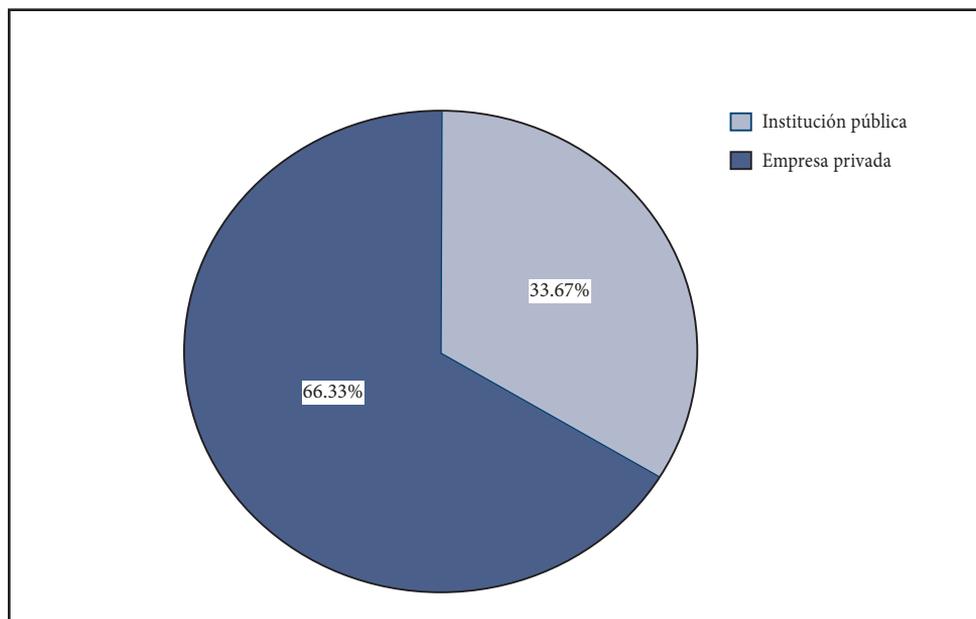
Sector donde labora	Cantidad	Porcentaje
Institución pública	367	33.7
Empresa privada	723	66.3
Total	1,090	100.0

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

Así, de cada 100 trabajadoras encuestadas solo 34 laboran en el sector público o instituciones del Estado y 66 están empleadas en el sector privado.

El Gráfico 5 permite visualizar de mejor manera la diferencia de proporciones.

Gráfico 5. Población encuestada, según sector de empleo, 2018.



Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

3.2.2. Violencia laboral contra las mujeres

En relación al nivel jerárquico que ocupan las trabajadoras encuestadas, la Tabla 11 y el Gráfico 6 indican que solo el 15% ostenta un cargo de jefatura mientras el 85% restante está subordinada, proporción que debido a la discriminación por razones de género que caracteriza al mercado laboral salvadoreño probablemente esté supeditada a una jefatura masculina, aun cuando las trabajadoras tengan las competencias necesarias para ocupar tales cargos.

Ental sentido, los hallazgos indican que la segregación ocupacional vertical afecta a la mayoría de mujeres incorporadas al mercado laboral salvadoreño, pues solo 15 de cada 100 trabajadoras tienen cargos de jefatura y, en consecuencia, algún nivel de participación en la toma de decisiones, mientras las restantes 85 están subordinadas sin importar su nivel educativo dado que la mayoría tiene más de nueve años de estudio aprobados, según puede constatarse atrás en la Tabla 6 y Gráfico 2.

Tabla 11. Población encuestada, según nivel jerárquico, 2018.

Nivel del puesto	Cantidad	Porcentaje
Jefatura	164	15.0
Subalterna	926	85.0
Total	1,090	100.0

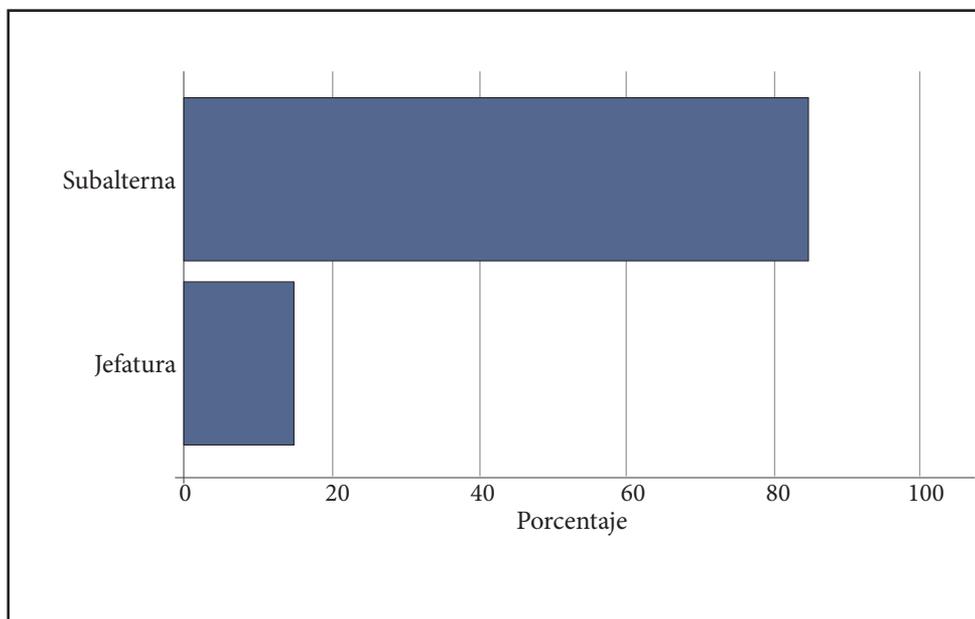
Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

Esa discriminación contra las mujeres en el mercado laboral se puede percibir en alto relieve al cruzar estos últimos datos con los relativos al sector donde laboran. Por ejemplo, si la Tabla 10 y el Gráfico 5 indican que en el sector público se ubica el 33.7% de las mujeres encuestadas, 367 en cifras absolutas, eso significa que las mujeres con cargo de jefaturas (164) corresponderían hipotéticamente a apenas el 44.7% de esas trabajadoras. Pero además recuérdese que a escala nacional, según cifras oficiales, el personal contratado en este sector está conformado en un 49.5% por mujeres, lo cual las coloca en leve desventaja porcentual, pero también constituye un indicio de la discriminación que las afecta al tiempo que, en consecuencia,

permite inferir que la mayoría de mujeres estaría desempeñando cargos de subordinación.

Ahora bien, al realizar el mismo cruce respecto al sector privado, el resultado es mucho más abrumador: el total de jefaturas femeninas correspondería hipotéticamente a apenas el 22.7% del total de mujeres que laboran en el sector privado. De modo que el cruce de ambos datos permite inferir y al mismo tiempo reiterar que la discriminación contra las mujeres es reproducida y al mismo tiempo reforzada en el mercado laboral, constituyendo así un serio obstáculo para avanzar en la construcción de una sociedad basada en la igualdad y equidad de género.

Gráfico 6. Población encuestada, según nivel jerárquico, 2018.



Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

En cuanto a la satisfacción causada por la actividad que realizan en su puestos de trabajo, los resultados indican que el 93.5% respondió de manera afirmativa mientras que solo el 6.5% manifestó no estar satisfecha, según se muestra en la Tabla 12. Estos datos revelan que la mayoría de trabajadoras ha normalizado la condición de subordinación laboral y las violencias que a menudo ello implica, aun cuando pudiera poseer un nivel de estudios que le permita aspirar a un puesto de trabajo

de mayor jerarquía y en consecuencia con mejor remuneración.

En otras palabras, entre 93 y 94 trabajadoras de cada 100 están satisfechas y entre 6 y 7 no lo están. Esta situación, en general, obedece a las pocas oportunidades de empleo formal para las mujeres, quienes se ven obligadas a permanecer en el mismo puesto de trabajo hasta el punto de integrarlo a sus vidas y preservarlo a toda costa aunque sea un empleo precario, donde con frecuencia suelen ser víctimas de diversas formas de violencia laboral.

Tabla 12. Población encuestada, según satisfacción por el puesto de trabajo que ocupa, 2018.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	1,019	93.5
No	71	6.5
Total	1,090	100.0

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

Sin embargo, la proporción de mujeres satisfechas con su puesto de trabajo pronto queda en tela de duda. Con el propósito de conocer cuáles son las posibilidades de ascenso que tienen en sus respectivos centros de trabajo se formuló la siguiente pregunta: ¿Existen otras actividades en su centro de trabajo que usted puede realizar y que

son mejor remuneradas? Los resultados de la Tabla 13 y el Gráfico 7 revelan que el 60.4% identifica en sus centros de trabajo otros puestos para los cuales reúnen las competencias necesarias y que implican una mejor remuneración; en cambio, el restante 39.6% respondió que esa posibilidad no existe donde trabaja actualmente.

Tabla 13. Población encuestada, según posibilidad de ascenso en el centro de trabajo, 2018.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	658	60.4
No	432	39.6
Total	1,090	100.0

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

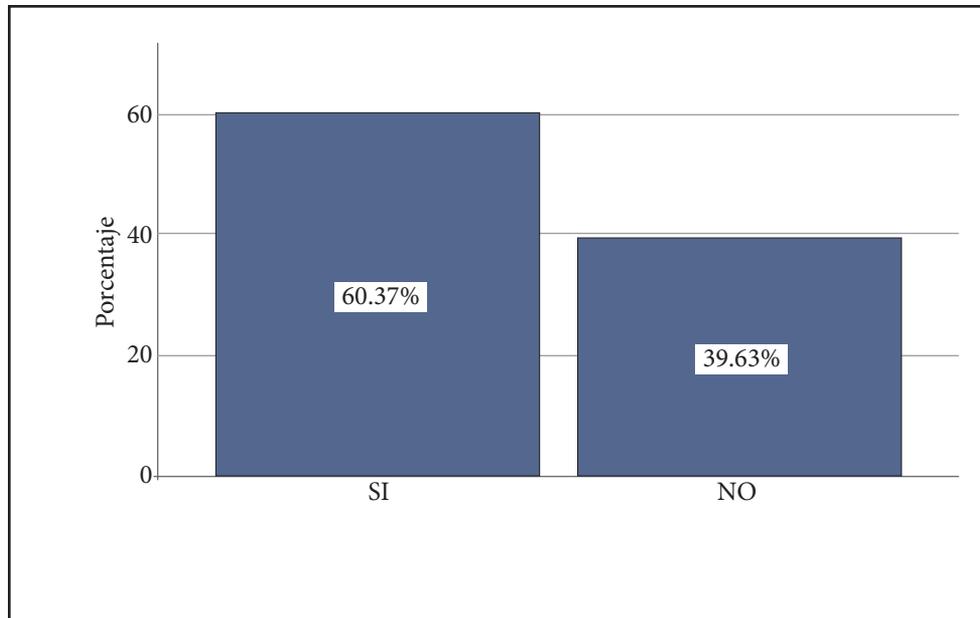
Ese contraste que existe entre el 93.5% de mujeres que afirma “estar satisfecha por la tarea que realiza” y el 60.4% que identifica en su centro de trabajo “otras actividades que puede realizar y que son mejor remuneradas”, permite reiterar que la mayoría de trabajadoras en realidad estaría dispuesta a abandonar el puesto de trabajo que ocupa

actualmente si tuviera la posibilidad de un cambio de funciones o un ascenso en sus respectivos centros de trabajo, lo que en la práctica indica que la mayoría considera poseer las competencias necesarias para aspirar a un puesto de trabajo que implique mayor remuneración.

Sin embargo, esa aspiración del 60.4% de trabajadoras encuentra un muro férreo en el mercado laboral salvadoreño, donde a pesar de que

actualmente presentan mejores niveles de estudio continúan siendo víctimas de discriminación por distintas razones, como se verá más adelante.

Gráfico 7. Población encuestada, según posibilidad de ascenso en el centro de trabajo, 2018.



Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

Precisamente para indagar sobre cuáles son las posibilidades que tienen las trabajadoras para mejorar sus condiciones laborales o si existe discriminación, se preguntó: En su centro de trabajo, ¿las oportunidades de desarrollo laboral solo las

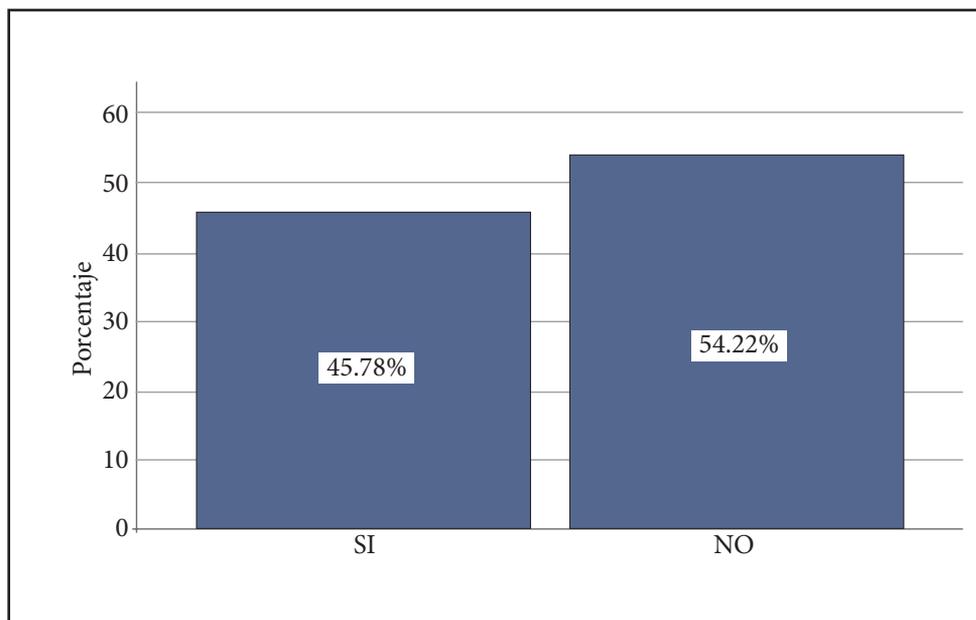
reciben unas cuantas personas privilegiadas? Al respecto, el 45.8% respondió a la pregunta afirmativamente y el 54.2% respondió que no existen privilegios en sus lugares de trabajo, tal como se ilustra en la Tabla 14 y Gráfico 8.

Tabla 14. Población encuestada, según percepción de privilegios en centros de trabajo, 2018.

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Sí	499	45.8
No	591	54.2
Total	1,090	100.0

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

Gráfico 8. Población encuestada, según percepción de privilegios en centros de trabajo, 2018.



Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

En otras palabras, de cada 100 trabajadoras 46 identifican privilegios para algunas de las personas que laboran en sus respectivos centros de trabajo, mientras que las restantes 54 no perciben favoritismos o preferencias que obstaculicen el propio desarrollo laboral.

Si cruzamos nuevamente datos, por ejemplo, el 45.8% de trabajadoras (499) que identifica personas privilegiadas en sus respectivos centros de trabajo con el 60.4% (658) que ubica en sus lugares de trabajo “otras actividades que puede realizar y que son mejor remuneradas” (Tabla 13), podemos inferir que en este último grupo podría estar incluido el primero, el cual estaría siendo discriminado y excluido de la posibilidad de asumir otras tareas o actividades mejor remuneradas dado al privilegio del que gozan otras personas en sus respectivos centros de trabajo.

De acuerdo con la LEIV, la violencia laboral “Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantiene en el tiempo en los centros de trabajo públicos

o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo” (Art. 10, literal c).

Pero la violencia laboral no se limita a actos de discriminación y exclusión, como los señalados previamente, pues pese a que las leyes laborales del país la prohíben expresamente o de manera explícita también está presente en los centros de trabajo públicos y privados en la forma de violencia económica, definida esta según el misma normativa como “toda acción u omisión de la persona agresora, que afecta la supervivencia económica de la mujer, la cual se manifiesta a través de actos encaminados a limitar, controlar o impedir el ingreso de sus percepciones económicas” (Art. 9, literal a). Sin embargo, esta forma de violencia contra las mujeres se ejerce incluso vulnerando derechos claramente reconocidos e incluidos en el concepto “prestaciones de ley”.

La Tabla 15 ilustra cómo las vacaciones anuales no son pagadas al 13.2% de las mujeres encuestadas, igualmente ocurre con el aguinaldo y las bonificaciones, cuyo impago afecta a un 5.2% y 37.9%, respectivamente. La vulneración de estos derechos laborales parece alcanzar su meseta en

cuanto a las indemnizaciones, pues el 45% de las trabajadoras reporta el impago de las mismas; sin embargo, dada la alta proporción es posible sospechar que se trata de un grupo de trabajadoras cuya indemnización es acumulativa pero que no están informadas al respecto.

Tabla 15. Población encuestada, según pago o impago de prestaciones, 2018.

Prestación Respuesta	Vacación anual		Aguinaldo		Bonificación		Indemnización	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
No	144	13.2	57	5.2	413	41.3	491	45.0
Sí, pago completo	901	82.7	1,009	92.6	665	66.5	584	53.6
Sí, pago incompleto	45	4.1	24	2.2	12	1.2	15	1.4
Total	1,090	100.0	1,090	100.0	1,090	100.0	1,090	100.0

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

Por otra parte, en muchas empresas e instituciones públicas las prestaciones consignadas en la misma tabla son pagadas de manera incompleta, viéndose más afectadas por esta práctica las trabajadoras que reciben el pago de vacaciones anuales (4.1%). Esto es, de cada 100 trabajadoras encuestadas 4 no reciben su pago completo de vacaciones anuales. De igual manera, de cada 100 trabajadoras dos no reciben pago completo de aguinaldo (2.2%), una no recibe completa su bonificación (1.1%) y una de cada 100 no recibe el pago completo de su indemnización (1.4%).

En cuanto el derecho a pago de indemnización, este puede realizarse de dos formas: anual o acumulado. Este último es la modalidad tradicional que ha afectado a millares de personas trabajadoras en el mercado laboral salvadoreño, pues la parte empleadora generalmente hace uso de diversos artificios e incluso de algunos vacíos de ley para evadir el pago de la misma, sobre todo, cuando

dicha prestación alcanza grandes montos. En este caso, muchas empresas buscan o generan las condiciones que hacen posible apelar a la figura de despido con causa justificada y de ese modo evitar el pago de indemnización. El despido es la terminación del contrato de trabajo por la voluntad unilateral de la parte empleadora. Pero también el acoso laboral es utilizado como mecanismo para desesperar a la persona trabajadora y motivarla a abandonar el empleo por su propia voluntad, una decisión que exonera a las empresas del pago de indemnización.

La Tabla 16 señala que, del conjunto de trabajadoras encuestadas, solo el 55% recibe dicha prestación. De este grupo, el 19.6% la recibe anualmente y el 35.3% la acumula mientras tenga duración el contrato de trabajo; estas proporciones equivalen a 20 trabajadoras de cada 100 y 35 de cada 100, respectivamente. El 45% no recibe indemnización en ninguna de las dos formas.

Tabla 16. Población encuestada, según modo de indemnización, 2018.

Modalidad	Cantidad	Porcentaje
Anual	214	19.6
Acumulada	385	35.3
No recibe indemnización	491	45.0
Total	1,090	100.0

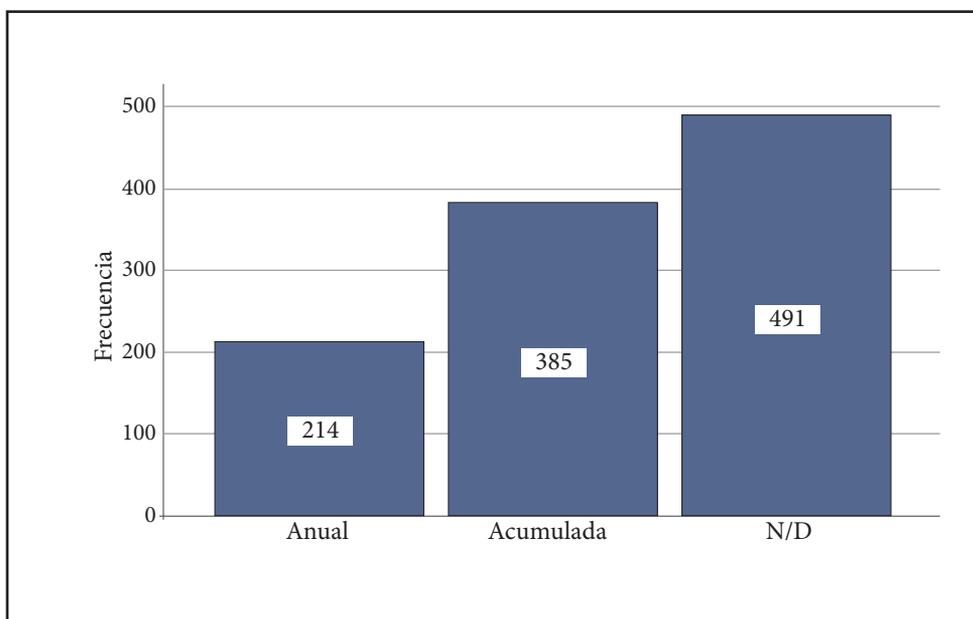
Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

Encuanto al 45% que no recibe indemnización (491), es posible inferir al menos dos posibles escenarios: uno de ellos es que se trata de trabajadoras de los grupos etarios 18-29 años y 30-39 años, que sumadas hacen 570 (ver Tabla 5), cuya indemnización es acumulativa pero lo desconocen, probablemente porque su ingreso al mercado laboral es reciente en virtud de su edad y no fueron informadas al respecto al momento de ser contratadas; el otro escenario es que la opción de respuesta se debe a que existe un desconocimiento casi total de los derechos laborales entre la población laboral del país, incluyendo el derecho a recibir indemnización, la cual está obligada a pagar la parte patronal en casos de despido injustificado según lo establecido

en el Código de Trabajo (Arts. 55 y 58). De hecho, una investigación realizada a escala nacional revela que solo el 13% de la población laboral conoce sobre sus derechos (ORMUSA, 2009).

El mismo estudio citado revela que los derechos más conocidos por la población trabajadora en general, en el orden que se consignan, son los siguientes: derecho al salario, derecho a la seguridad social y derecho a licencias o permisos. De modo que puede inferirse que millares de trabajadoras desconocen su derecho a recibir una indemnización y, dado que no la reciben anualmente porque ello implicaría conocimiento de la misma, también se puede colegir que su indemnización es acumulativa.

Gráfico 9. Población encuestada, según modo de indemnización, 2018.



Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

Hasta hace pocos años la indemnización solo procedía en casos de despido sin causa justificada o por terminación de contrato debido a causales con responsabilidad para la parte patronal (Código de Trabajo, Art. 53). Sin embargo, en virtud de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria (Decreto Legislativo No. 592 aprobado el 18 de diciembre de 2013, publicado en Diario Oficial No. 12, tomo No. 402, de fecha 21 de enero de 2014), actualmente una persona trabajadora puede apelar a la renuncia voluntaria después de laborar dos años en la misma empresa o institución y la patronal está obligada a indemnizar con un monto equivalente a quince días de salario básico por cada año de servicio: "(...) La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del empleador. La negativa de éste a pagar la correspondiente prestación constituye presunción legal de despido injusto. En caso de incapacidad total y permanente o de muerte de la o el trabajador, éste o sus beneficiarios tendrán derecho a la

prestación que recibiría la o el trabajador, en el caso de renuncia voluntaria" (Art. 3).

Desde entonces muchas trabajadoras hacen uso de la renuncia voluntaria, sobre todo, cuando son víctimas de acoso laboral, acoso sexual o de otras formas de violencia de manera sistemática por parte de sus pares, jefaturas o de las mismas patronales.

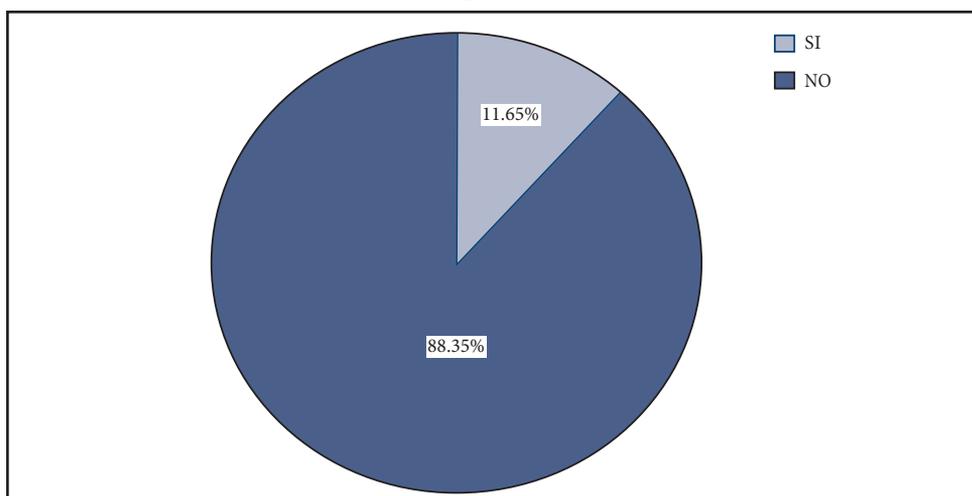
Ahora bien, al indagar entre las trabajadoras encuestadas si alguna vez han sido despedidas de su empleo, solo el 11.7% respondió afirmativamente mientras el restante 88.3% reportó que nunca ha tenido esa experiencia. Esto último confirma que el 45% de las trabajadoras que respondió no recibir indemnización ignora que esta es acumulativa y, por consiguiente, ello denota el desconocimiento de sus derechos laborales (ver atrás Tabla 16). En otras palabras, la Tabla 17 y el Gráfico 10 ilustran que solo 12 trabajadoras de cada 100 han sido despedidas mientras las restantes 88 no han experimentado el despido laboral.

Tabla 17. Población encuestada, según despido de sus centros de trabajo, 2018.

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Sí	127	11.6
No	963	88.3
Total	1,090	100.0

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

Gráfico 10. Población encuestada, según despido de sus centros de trabajo, 2018.



Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

Tabla 18. Población encuestada despedida, según indemnización pagada o no por despido, 2018.

Respuesta	Indemnización	
	Cantidad	%
Sí	82	7.5
No	45	4.1
Sub total	127	11.6
No ha sido despedida	963	88.3
Total	1,090	100.0

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

Del total de mujeres encuestadas el 11.6% ha sido despedida, proporción que equivale a 127 trabajadoras. De esta cantidad, según Tabla 18, recibieron la respectiva indemnización 82, cantidad que en términos relativos equivale al 7.5%, mientras las restantes 45 que no recibieron dicha prestación representan el 4.1% del total encuestado. En otras palabras, de cada 100 trabajadoras 12 habrían sido despedidas; de este grupo, 8 recibieron el pago de indemnización y a 4 se les vulneró su derecho a recibir dicha prestación.

Sin embargo, en el grupo despedido se incluyen 27 trabajadoras que interpusieron una demanda en las instancias correspondientes a efectos de lograr el pago de dicha prestación, tal como se ilustra en la Tabla 19. No se puede afirmar que estas trabajadoras hayan logrado al final del proceso que se les hiciera justicia laboral, en cuyo caso estarían incluidas en el 7.5% (Tabla 18), porque también cabe la posibilidad de que pese a haber interpuesto la demanda hayan perdido el caso y se incluyan en el subgrupo que no recibió su indemnización, es decir, en el 4.1% restante.

Tabla 19. Población encuestada, según despido e interposición de demanda o no, 2018.

Respuesta	Interpuso demanda	
	Cantidad	%
Sí	27	2.5
No	100	9.2
Sub total	127	11.6
No ha sido despedida	963	88.3
Total	1,090	100.0

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

Algo que sí la misma tabla permite afirmar es que las trabajadoras que interpusieron demanda para lograr el pago de su indemnización constituyen la minoría 2.5% (27), mientras que las trabajadoras que no interpusieron demanda son mayoría con el 9.2% (100).

Lo anterior, indica que la tendencia a no denunciar la vulneración de derechos laborales continúa siendo alta en países como El Salvador

y particularmente entre las trabajadoras, debido a factores como el desconocimiento de los derechos laborales, poco tiempo disponible debido al trabajo reproductivo o tareas del cuidado que deben asumir en el núcleo familiar, escasez de recursos económicos para movilización y trámites debido a la dependencia económica que afecta a la mayoría, entre muchas otras causas. La cultura de la denuncia no existe en El Salvador, o al menos no está generalizada.

Al indagar en qué institución hicieron la denuncia y cuánto tiempo requirió el trámite respectivo, las 27

trabajadoras respondieron de acuerdo a los datos consignados en la Tabla 20 y Tabla 21.

Tabla 20. Población encuestada, según instituciones donde se interpuso demanda por despido, 2018.

Institución	Cantidad	Porcentaje
MTPS	18	1.7
PGR	6	0.6
JUZGADOS	3	0.3
Sub total	27	2.5
No ha sido despedida	1,063	97.5
Total	1,090	100.0

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

Así, el 1.7% de la población despedida que interpuso demanda por impago de indemnización acudió al Ministerio de Trabajo, proporción que equivale a 18 personas del total encuestado. Tal como puede observarse, esta es la institución más buscada para gestionar el cumplimiento de los derechos laborales, como el pago de indemnización por parte de las patronales. Seguido desde muy lejos por la Procuraduría General de la República (PGR) y juzgados competentes. Este hallazgo sugiere la necesidad de fortalecer el funcionamiento de dicha institución a efectos de mejorar la eficiencia y cobertura, pero también subraya la necesidad de analizar las causas por las cuales la mayoría de personas no acude a instancias como la Procuraduría General de la República (PGR), siendo la institución

que según la Carta Magna corresponde brindar “asistencia legal a las personas de escasos recursos económicos, y representarlas judicialmente en la defensa de su libertad individual y de sus derechos laborales”.

En la Tabla 21 se consigna el tiempo de duración de los trámites realizados por parte de las trabajadoras vulneradas en su derecho a recibir su correspondiente indemnización. La mayoría de casos fue resuelto en el curso de un año (1.6%), pero el restante 1% requirió dos años y más en el trámite de justicia laboral, lo que al mismo tiempo deja en evidencia la resistencia por parte de la parte empleadora dar cumplimiento sin dilaciones al derecho a una indemnización.

Tabla 21. Población encuestada, según tiempo de duración del trámite de demanda por despido.

Tiempo	Cantidad	Porcentaje
1 año	17	1.6
2 años	7	0.6
Más de 2 años	3	0.4
Sub total	27	2.5
No ha sido despedida	1,063	97.4
Total	1,090	100.0

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

En cuanto al derecho a licencias o permisos, uno de los derechos más conocidos entre la población laboral (ORMUSA, 2009), la Tabla 22 revela que el 26.9% no recibe esa prestación laboral; el 69.7%

respondió afirmativamente y reporta que es pagada en forma completa; y el restante 3.4% señala que cuando solicita esa prestación se le concede, pero que el pago de la misma es incompleto.

Tabla 22. Población encuestada, según autorización de licencias o permisos para cuidado de familiares, 2018.

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
No	293	26.9
Sí, pago completo	760	69.7
Sí, pago incompleto	37	3.4
Total	1,090	100.0

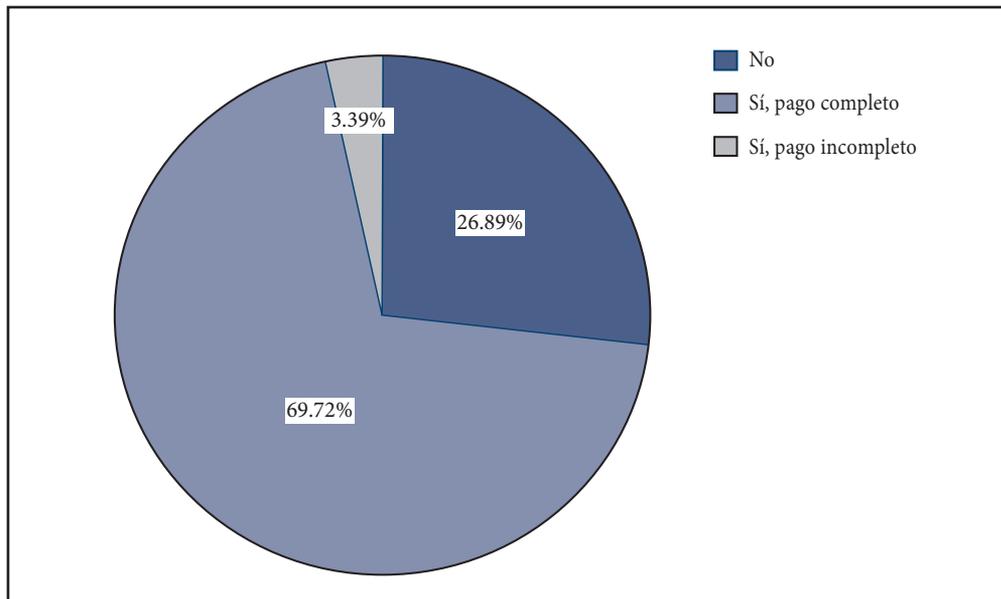
Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

Como puede observarse, pese a que conceder licencias o permisos para ausentarse del centro de trabajo es una obligación patronal establecida en el Código de Trabajo (Art. 29, ordinal 6º, literal c), muchas empresas e instituciones públicas niegan ese derecho a las trabajadoras. Unas 27 trabajadoras de cada 100 se ven afectadas por la vulneración de este derecho laboral, mientras que 3 de cada 100 reciben esa prestación pero no es pagada en forma completa.

Muchas trabajadoras solicitan esta licencia o permiso para atender cuidados familiares, como por ejemplo, en casos de enfermedad o para llevar a consulta o control médico a hijas o hijos, madre, padre u otro pariente. El

artículo del Código de Trabajo atrás citado, al respecto señala que las licencias o permisos son para “cumplir las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia como en los casos de muerte o enfermedad grave de su cónyuge, de sus ascendientes y descendientes; lo mismo que cuando se trate de personas que dependen económicamente de él y que aparezcan nominadas en el respectivo contrato de trabajo o, en su defecto, en cualquier registro de la empresa. Esta licencia durará el tiempo necesario; pero el patrono solamente estará obligado a reconocer por esta causa una prestación equivalente al salario ordinario de dos días en cada mes calendario y, en ningún caso, más de quince días en un mismo año calendario”.

Gráfico 11. Población encuestada, según licencias o permisos por cuidado de familiares, 2018.



Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

De acuerdo a lo establecido por la ley, toda persona trabajadora puede solicitar licencias o permisos por las causas atrás señaladas y estas no debe exceder de dos días laborales (16 horas) en el mes y tampoco pueden sumar más de 15 días (120 horas) durante el año para que sean remunerados en forma completa.

Sin embargo, debido a patrones culturales tradicionales, según los cuales, “corresponde” solo a las mujeres el cuidado de hijas e hijos, muchas se ven obligadas a solicitar permiso a menudo incluso para asistir a reuniones obligatorias en los centros educativos pues sus parejas se niegan a asumir o compartir esa responsabilidad familiar, lo que en definitiva hace que aumente su ausencia en los centros de trabajo. De ahí que el hecho de que la mujer tenga hijos o hijas es una condición que subrepticamente obstaculiza su contratación cuando solicitan empleo, pero también constituye una causa, igualmente inconfesada, para el despido

de muchas trabajadoras. Esta práctica sistemática y casi generalizada en el mercado laboral salvadoreño deja al descubierto la exclusión y discriminación que afecta a las trabajadoras por el hecho de ser mujeres. Precisamente, según reporte de enero a diciembre de 2018 emitido por la Dirección General de Inspección de Trabajo del MTPS, no registra denuncias de trabajadoras despedidas por ejercer este derecho laboral, lo cual no significa que este no sea vulnerado en los centros de trabajo sino que simplemente las afectadas no hacen efectiva la denuncia .

Y precisamente para reiterar sobre la discriminación que sufren en sus respectivos lugares de trabajo se hizo la pregunta siguiente: En algún momento, ¿ha sido discriminada en su centro de trabajo? Al respecto, 18 de cada 100 respondieron afirmativamente mientras que 82 reportaron no haber sido discriminadas en sus lugares de trabajo, tal como se ilustra en la Tabla 23 y Gráfico 12.

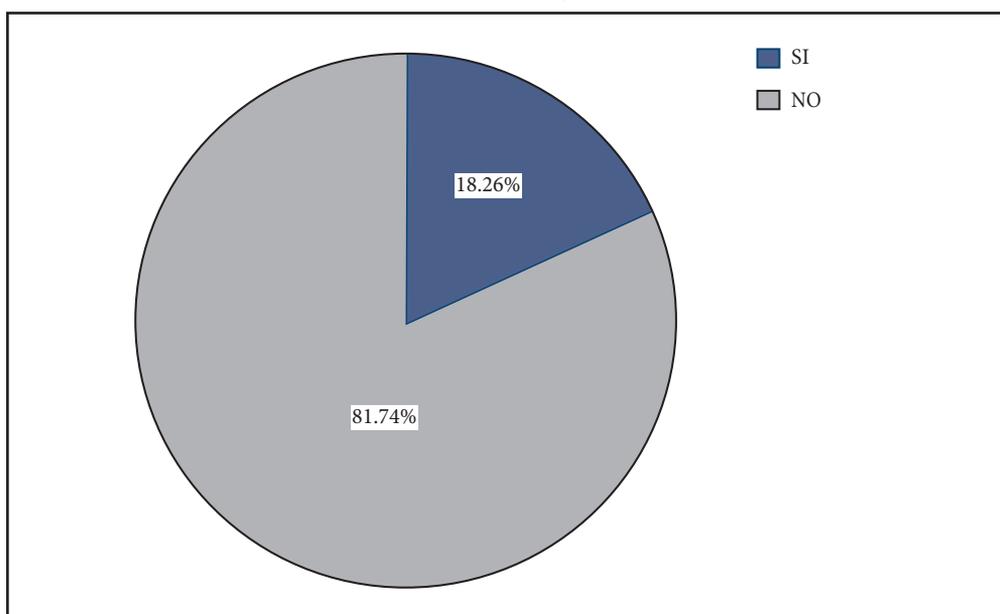
³⁶. En adelante, esta fuente será citada como “el reporte de la Dirección General de Inspección de Trabajo (2019)”, el cual, atendiendo una solicitud de ORMUSA, fue extendido a través de la Oficial de Información del MTPS en un memorándum de fecha 5 de abril de 2019.

Tabla 23. Población encuestada, según ha sido discriminada o no en su centro de trabajo, 2018.

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Sí	199	18.3
No	891	81.7
Total	1,090	100.0

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

Gráfico 12. Población encuestada, según ha sido discriminada o no en su centro de trabajo, 2018.



Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

Al comparar los datos de la Tabla 23 relativos a la pregunta “En algún momento, ¿ha sido discriminada en su centro de trabajo?” con los datos de la Tabla 24 en la cual se indaga sobre las razones de esa discriminación, se observa que existe una leve diferencia entre las trabajadoras afectadas: 199 y 204, respectivamente. Esa leve diferencia puede deberse a que en la siguiente pregunta las trabajadoras identificaron la causa específica de discriminación y decidieron reportarla, por ejemplo, cuando ocurre por razones de orientación sexual. De hecho, la orientación sexual e identidad de género suelen ser negadas por las personas del colectivo LGBTI precisamente para evitar

ser víctimas de discriminación, sobre todo en el ámbito laboral, según lo señala un estudio reciente (ORMUSA, 2018).

La misma Tabla 24 ilustra que en los lugares de trabajo las principales razones por las cuales las trabajadoras son discriminadas son: por razones de género, esto es, por el hecho de ser mujer (8%), por la edad (4.3%) y por embarazo (2.2%). Y así, ocho de cada 100 trabajadoras son víctimas de discriminación por el hecho de ser mujeres, cuatro de cada 100 por razones de edad y dos de cada 100 por situaciones relacionadas con el embarazo.

También es importante considerar que alrededor de cuatro trabajadoras de cada 100 reportan haber sido víctimas de discriminación por motivos diferentes a los ya señalados. De modo que, en general, 19 trabajadoras de cada 100 (18.7%), con independencia de que labore en el sector público o sector privado, estarían siendo víctimas de discriminación laboral en contravención a lo establecido por el marco normativo relativo a la materia y a los derechos humanos en general.

De hecho, el reporte de la Dirección General de Inspección de Trabajo (2019) consigna que durante 2018 se registraron 95 casos de discriminación y despido por embarazos y contra 2 trabajadoras debido a permisos por lactancia materna. Asimismo, el reporte detalla otros casos de discriminación y

despido contra trabajadoras por diversas causas: 12 trabajadoras por ser sindicalistas, 7 por desmejora salarial, 3 casos de cambio de funciones laborales, entre otros. Sin embargo, afirma la fuente citada, en ninguno de los casos se puede establecer que la vulneración de derechos se debió al hecho de ser mujeres o por razones de género.

Por su parte, un reporte de la Procuraduría General de la República (PGR) revela que atendió 28 casos de discriminación y despido por embarazo durante 2018, correspondiendo la mayoría a San Salvador (12); asimismo, consigna 2 casos de discriminación por identidad de género³⁷. No obstante ello, la Tabla 24 indica que un 8% de las trabajadoras encuestadas señalan como causa razones de género.

Tabla 24. Población encuestada, según la razón por la cual fue discriminada en su centro de trabajo, 2018.

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Por razones de género	87	8.0
Por edad	47	4.3
Por embarazo	24	2.2
Por orientación sexual	3	0.3
Otros	43	3.9
Sub total	204	18.7
No reporta discriminación	886	81.3
Total	1,090	100.0

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

³⁷. En adelante, esta fuente será citada como "el reporte de la Procuraduría General de la República" (2019)", el cual, atendiendo una solicitud de ORMUSA, fue extendido a través de la respectiva Oficial de Información en nota de fecha 2 de abril de 2019.

En cuanto a violencia laboral contra las trabajadoras que se expresa a través de la discriminación salarial por razones de género, la Tabla 25 indica que 21 de cada 100 trabajadoras reportan que sí reciben

una remuneración inferior en comparación con los hombres por realizar similar actividad, mientras que 79 de cada 100 manifiestan no ser afectadas por esa forma de discriminación.

Tabla 25. Población encuestada, según si compañeros ganan más o no por realizar similar trabajo que usted, 2018.

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Sí	230	21.1
No	860	78.9
Total	1,090	100.0

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

Los resultados anteriores indican cierta divergencia con los datos oficiales sobre desigualdad salarial (que erróneamente el informe llama “inequidad”)³⁸, pues estos revelan que el 22.3% de las trabajadoras reporta haber sido víctima de discriminación salarial a lo largo de su vida laboral (DIGESTYC, 2019), mientras que la Tabla 25 indica que el 21.1% recibe una remuneración inferior comparada con sus pares masculinos por realizar igual actividad, pero al momento de responder a la encuesta realizada por ORMUSA (diciembre, 2018).

Por otra parte, la misma fuente señala que en los últimos 12 meses previos a la realización de la encuesta de 2017, la proporción afectada por la desigualdad salarial se eleva significativamente al 45% de las trabajadoras. Pero la diferencia entre ambas encuestas, una realizada en 2017 y la otra en 2018, no significa en modo alguno que se haya

reducido la desigualdad salarial de un año para otro, más bien se debe a que la primera encuesta incluyó a trabajadoras de todas las categorías ocupacionales mientras la segunda se refiere solo a trabajadoras del sector formal de la economía, insertas tanto en instituciones públicas como privadas. En lo que sí coinciden ambas encuestas es que ubican la desigualdad salarial entre las prácticas discriminatorias más frecuentes que afectan a las trabajadoras en el mercado laboral salvadoreño.

3.2.3. Otras expresiones de violencia laboral contra las mujeres

La violencia laboral contra las mujeres no se limita a aquellas expresiones consideradas como violencia económica y cuya base también es la discriminación por razones de género, sino que además abarca

³⁸. La equidad hace referencia a lo que cada persona debe recibir porque lo merece, le corresponde o necesita. De modo que para la parte empleadora las trabajadoras estarían recibiendo la remuneración que se merecen porque su ingreso, supuestamente, es complemento del que reciben sus parejas o porque, de acuerdo a los dictados del patriarcado, son “seres inferiores” y su rendimiento laboral no se equipara con el masculino. La equidad, desde la perspectiva feminista, hace alusión a la distribución o reparto proporcional de los recursos o bienes tomando como base las diferentes necesidades que tienen las personas, por ejemplo, las mujeres tienen necesidades diferentes a las de los hombres y debido a la exclusión y discriminación que históricamente las ha afectado también tienen más carencias que los hombres. En ese sentido, la equidad puede contribuir a construir una sociedad donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de desarrollo. La igualdad, en cambio, alude a recibir el mismo trato sin considerar diferencia alguna, ya sea por razones de género u orientación sexual, edad, origen étnico, etc. La igualdad se cumple, por ejemplo, cuando todas las personas tienen los mismos derechos ante la ley. La ausencia de igualdad ante la ley siempre implica discriminación. En tal sentido, si una persona recibe una remuneración menor a la que recibe otra por realizar igual actividad, ese constituye un acto de discriminación expresado mediante la desigualdad salarial que, como tal, es una forma de violencia laboral.

otras violencias como la psicológica, la física y otras, como se verá enseguida.

En tal sentido, para sondear en qué medida las trabajadoras son víctimas de amenazas en el ámbito laboral, se formuló la siguiente pregunta: ¿Ha recibido usted alguna amenaza en su centro de trabajo que le afecte directamente? Al responder

a esta interrogante, el 13.6% respondió afirmativamente y el 86.4% reportó no ser víctima de amenazas, según se observa en la Tabla 26 y Gráfico 13. En otras palabras, 14 trabajadoras de cada 100 habrían sido víctimas de amenaza en las instituciones públicas o empresas donde laboran, mientras que 86 no habrían sufrido esa agresión.

Tabla 26. Población encuestada, según si recibe amenazas o no en el centro de trabajo, 2018.

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Sí	148	13.6
No	942	86.4
Total	1,090	100.0

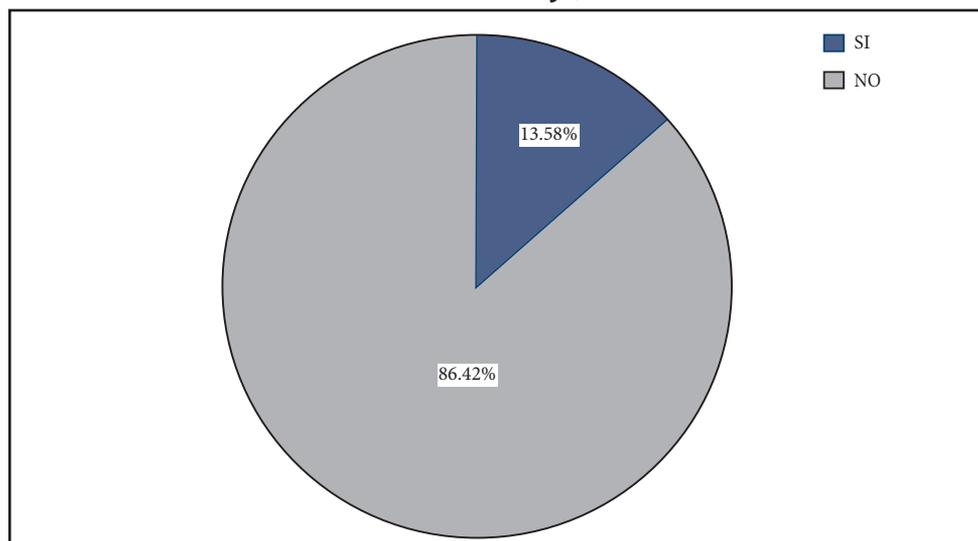
Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

La amenaza, como forma de violencia psicológica y emocional (LEIV, Art. 3, literal d), puede ser gestual (ademanos o miradas) o verbal y tiene como propósito vulnerar la autoestima y la voluntad de la víctima para lograr su sometimiento o sumisión. Dado que no deja huella física que la evidencie, es la más utilizada como expresión de violencia en el ámbito laboral. Pero además, aunque este tipo de agresión se cometa frente a otras personas, estas

no siempre están dispuestas a testificar por temor a represalias. De manera que a menudo las amenazas contra las trabajadoras quedan en total impunidad y eso no hace más que alentar su reincidencia.

De acuerdo con la Tabla 26, en cifras absolutas 148 trabajadoras reportan amenazas y 942 no lo hacen, lo cual no significa que quienes integran este último grupo no estén expuestas a esas agresiones.

Gráfico 13. Población encuestada, según amenazas recibida o no en el centro de trabajo, 2018.



Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

La Tabla 27 muestra cuáles son las amenazas más frecuentes que reciben las trabajadoras en sus respectivos centros de trabajo. Nótese la diferencia numérica entre las trabajadoras que han recibido amenazas (148) y las que reportan el tipo de amenaza recibida (140). Esta diferencia sugiere que 8 trabajadoras por alguna razón se habrían negado a

reportar el tipo de amenaza que reciben, y ello aunque estuvieran incluidos en las opciones que se le presentaron pues de otro modo los habrían consignado en la opción "Otros". Este comportamiento sugiere que entre las trabajadoras está siempre latente el temor a hacer pública su victimización y, por consiguiente, a interponer una denuncia.

Tabla 27. Población encuestada, según tipo de amenaza recibida, 2018.

Amenaza recibida	Cantidad	Porcentaje
Bajar salario	13	1.2
Cambiar funciones	45	4.1
Despido por razones de participación en partido político	44	4.0
Amenaza de despido por salir embarazada	9	0.8
Amenaza de despido por solicitar permisos frecuentes por cuidados familiares	18	1.7
Otros	11	1.0
Sub total	140	12.8
No ha recibido amenazas	950	87.2
Total	1,090	100.0

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

Sin embargo, de la tabla anterior se puede percibir que unas 13 trabajadoras son víctimas de un variopinto de amenazas. Y así, de cada 100 de ellas una es amenazada con reducirle su salario, cuatro son amenazadas con cambiar sus funciones o puestos de trabajo, cuatro son amenazadas por sus ideas políticas o partidarias, una es amenazada por situaciones relacionadas con el embarazo, dos por solicitar permisos con frecuencia para atender los cuidados familiares y una de cada 100 por otros motivos. Las restantes 87 afirman no recibir ningún tipo de amenaza.

De acuerdo con estos datos, las amenazas de cambiar funciones (puestos de trabajo) y la del despido por razones políticas son las más frecuentes en el ámbito laboral y al igual que el resto de las consignadas en la Tabla 27 son contravenciones al marco constitucional y a los derechos laborales reconocidos por la ley y, por tanto, una clara vulneración de los derechos humanos de las trabajadoras.

Lo aseverado previamente en cuanto a que las trabajadoras por alguna circunstancia no reportan

la vulneración de sus derechos laborales adquiere respaldo con las respuestas dadas a la siguiente pregunta: "En su trabajo actual, ¿ha recibido alguno de estos tipos de maltrato?". Las respuestas de la Tabla 28 indican que la proporción de trabajadoras que afirma no haber sido víctima de maltrato disminuye al 74.1% (808), mientras la proporción de trabajadoras maltratadas aumenta. Esto sugiere que en efecto existe una tendencia entre las trabajadoras a ocultar su victimización en el ámbito laboral o bien que por desconocimiento no identifican la vulneración de sus derechos laborales por parte de empresas e instituciones públicas, como las amenazas incluidas en la Tabla 27, las cuales al ser llevadas a la práctica se vuelven expresiones de violencia laboral de orden económico, pues reducir salarios, cambiar funciones, despido por razones políticas o por razones de embarazo están prohibidas por las leyes del país. En cuanto a las amenazas por permisos frecuentes, aunque estos están regulados en el Código de Trabajo es probable que esto sea desconocido por las trabajadoras y ello facilita la práctica de esa agresión.

Tabla 28. Población encuestada, según ha recibido alguno de estos tipos de maltrato, 2018.

Tipo de maltrato	Cantidad	Porcentaje
Verbal/gritos	175	16.1
Física	17	1.6
Psicológica y emocional	90	8.3
Sub total de víctimas	282	25.9
No ha recibido maltrato	808	74.1
Total	1,090	100.0

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

Y así, los resultados de la Tabla 28 indican que en el sector público y sector privado 26 trabajadoras de cada 100 estarían siendo víctimas de violencia física y violencia psicológica, incluyendo en esta última las agresiones verbales y no verbales (LEIV, Art. 9, literal d). Asimismo, puede afirmarse que el maltrato verbal (gritos, palabras soeces y otros) es la expresión de violencia más frecuente, seguida en el orden por expresiones como la indiferencia, el ninguneo, el aislamiento y otras prácticas nocivas que se tipifican como formas de violencia psicológica y emocional.

De acuerdo con el reporte de la Dirección General de Inspección de Trabajo (2019), entre enero y diciembre de 2018 se registraron 92 casos de malos tratos contra trabajadoras y 6 casos “relacionados con riesgos psicosociales”. Aunque dicho reporte no especifica qué se consideran “malos tratos” es posible inferir que se trata de violencia verbal dado que es el tipo de agresión que más se reporta en la Tabla 28, con el 16.1%.

En cuanto a la violencia física, si bien es la menos reportada por las trabajadoras con el 1.6%, lo que significa dos de cada 100 trabajadoras, es realmente preocupante el hecho de que su práctica se continúe dando en el ámbito laboral por cuanto implica que las personas perpetradoras, con independencia del cargo jerárquico que ocupen dentro del centro de trabajo, continúan considerando que pueden ejercer poder sobre el cuerpo femenino, incluso por medio de la fuerza o violencia física.

Por otra parte, al preguntar: ¿Con qué frecuencia ha recibido esos tipos de maltrato en su centro de trabajo? Las respuestas de la Tabla 29 indican que de cada 100 trabajadoras 18 son agredidas con poca frecuencia mientras que ocho son víctimas de maltrato muy frecuentemente, haciendo un acumulado de 26 trabajadoras de cada 100. En cifras absolutas, tal como la tabla lo ilustra, 282 trabajadoras encuestadas son víctimas de maltrato laboral en instituciones públicas y privadas.

Tabla 29. Población encuestada, según frecuencia de maltrato que reciben en sus centros de trabajo, 2018.

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Muy frecuente	90	8.3
Poco frecuente	192	17.6
Sub total	282	25.9
No recibe maltrato	808	74.1
Total	1,090	100.0

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

Pero el hallazgo más alarmante es el que revela la Tabla 30, lo que también confirma que en El Salvador no existe cultura de la denuncia en casos de vulneración de derechos laborales en general, sobre todo, entre la población laboral femenina:

solo el 3.3% del total encuestado que ha sido agredido en sus lugares de trabajo interpuso denuncia, lo que hace abrumadora la proporción de trabajadoras que no lo hizo, esto es, el 22.6% restante ha sido víctima de agresión.

Tabla 30. Población encuestada, según si interpuso denuncia o no por agresión o maltrato recibido, 2018.

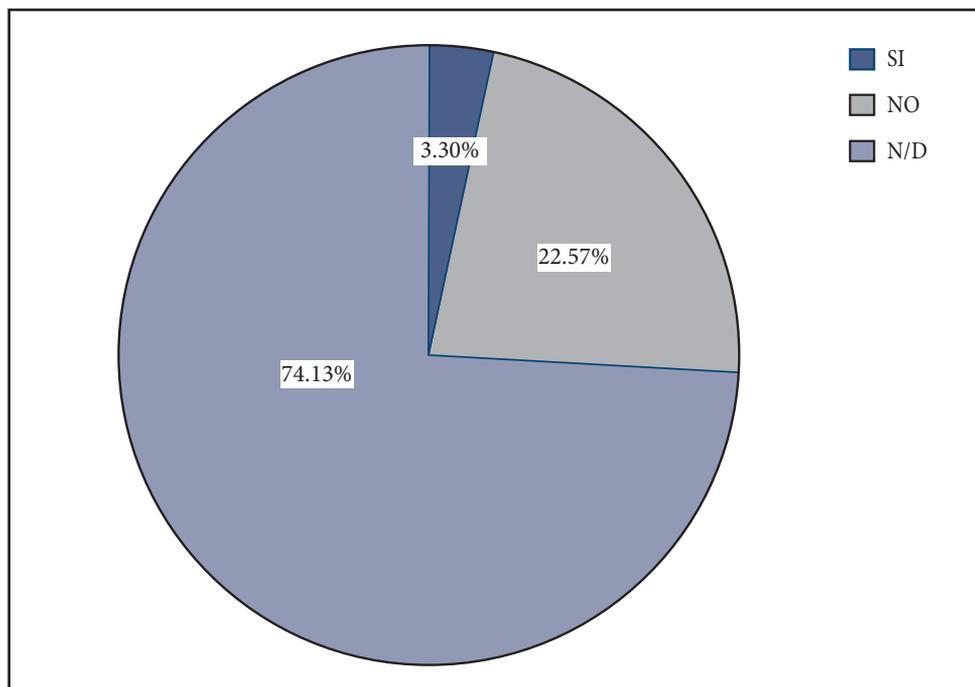
Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Sí	36	3.3
No	246	22.6
Sub total de víctimas	282	25.9
No recibe maltrato	808	74.1
Total	1,090	100.0

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

En otras palabras, de cada 100 trabajadoras 26 son agredidas o víctimas de maltrato laboral, y de este grupo solo 3 interpusieron denuncia mientras las restantes 23 no lo hicieron. Eso significa que del

total victimizado en sus centros de trabajo (282) apenas el 12.8% interpuso denuncia ante las instancias competentes, es decir, unas 13 de cada 100 trabajadoras agredidas. Las restantes 87 no lo hicieron. El Gráfico 14 ilustra al respecto.

Gráfico 14. Población encuestada, según si interpuso denuncia o no por agresión o maltrato recibido, 2018.



Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

Respecto al acoso laboral entre la población encuestada, la Tabla 31 aporta el siguiente dato: solo el 12.7% respondió afirmativamente y el

restante 87.3% reportó que no es víctima de esta expresión de violencia laboral.

Tabla 31. Población encuestada, según si ha sido víctima de acoso laboral o no en su lugar de trabajo, 2018.

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Sí	138	12.7
No	952	87.3
Total	1,090	100.0

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

Al comparar los resultados sobre otras agresiones consignadas en las tablas anteriores, se puede observar que nuevamente cae la proporción de víctimas y se eleva la de las trabajadoras que niegan la presencia del acoso laboral. Dicho cambio drástico en el tipo de respuestas podría estar sugiriendo que las trabajadoras encuestadas como muestra representativa del universo estudiado han normalizado o “naturalizado” la violencia laboral, incluyendo el acoso laboral, o bien que desconocen cuándo están siendo víctimas de esta forma de violencia en sus centros de trabajo, razón por la cual tienen dificultades para identificarla. Según los reportes anuales de la Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres (CEDM), el acoso laboral es la expresión de violencia laboral más frecuente en el sector público (La Prensa Gráfica: 2-febrero-2018 y 21-febrero-2019). Tal persistencia se debe probablemente a que en el aludido sector es más difícil el despido porque este no depende directamente de jefaturas inmediatas, por lo que el acoso laboral es utilizado como mecanismo

para desesperar a las trabajadoras y obligarlas a renunciar.

El citado reporte de la Dirección General de Inspección de Trabajo revela que durante 2018 se registraron 26 casos de acoso laboral contra trabajadoras, sin detallar si esa vulneración de derechos laborales se cometió en el sector público o en el sector privado. Por su parte, el reporte de la Procuraduría General de la República (2019), registró durante el año anterior 25 casos de acoso laboral; de esta cantidad, 12 afectaron a trabajadoras o empleadas de los sectores privado y público.

Para indagar sobre la frecuencia con que son agredidas en sus centros de trabajo se formuló la siguiente pregunta: ¿Con qué frecuencia ha recibido acoso laboral? La Tabla 32 ilustra que una significativa proporción realiza su trabajo en un ambiente de hostilidad: 13 trabajadoras de cada 100, siete de ellas indican que la agresión es muy frecuente mientras que las restantes 6 señalan que el acoso laboral es poco frecuente.

Tabla 32. Población encuestada, según frecuencia de acoso laboral en sus centros de trabajo, 2018.

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Muy frecuente	72	6.6
Poco frecuente	66	6.1
Sub total	138	12.7
No ha recibido acoso lab.	952	87.3
Total	1,090	100.0

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

Y otra vez queda reiterada la afirmación atrás expresada: entre las trabajadoras salvadoreñas la vulneración de derechos laborales en particular y derechos humanos en general, no se denuncia: de cada 100 trabajadoras, 13 son víctimas de

acoso laboral y de estas solo 2 hacen la denuncia respectiva mientras que las 11 restantes no lo hacen, práctica que no hace más que alentar la reincidencia de la agresión y la impunidad entre quienes la perpetran.

Tabla 33. Población encuestada, según si interpuso o no denuncia por acoso laboral, 2018.

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Sí	20	1.8
No	118	10.8
Sub total	138	12.6
No ha recibido acoso lab.	952	87.1
Total	1,090	100.0

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

Al sondear si hubo apoyo de compañeras y compañeros de trabajo cuando fueron víctimas de acoso laboral, la Tabla 34 revela que de las 13 afectadas de cada 100 trabajadoras solo seis recibieron gestos de solidaridad. Las restantes siete no tuvieron ningún respaldo. Este resultado sugiere que, en efecto, la discriminación por razones de género está normalizada en el mercado laboral salvadoreño y eso hace que esta y otras violencias,

como el acoso laboral, sean toleradas por las personas en los centros de trabajo. A esta situación abona el hecho de que en el Código de Trabajo no existe la figura de acoso laboral (ORMUSA, 2017: 25), lo cual desalienta la interposición de la denuncia entre las víctimas al tiempo que estimula la reincidencia de la agresión y la impunidad entre quienes la ejercen.

Tabla 34. Población encuestada, según si recibió apoyo o no de compañeras y compañeros de trabajo ante el acoso laboral, 2018.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	65	5.9
No	73	6.7
Sub total	138	12.6
No aplica	952	87.3
Total	1,090	100.0

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

El acoso laboral, en cambio, sí está debidamente consignado en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV): “Es 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 esos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores” (Art. 8, literal b). Pero su aplicación en el ámbito laboral todavía está cuesta arriba.

En el caso del acoso sexual contra las trabajadoras, la tendencia en el comportamiento tiende a ser la

misma. Así lo indica la Tabla 35 y el Gráfico 15. Al indagar sobre si ha sido víctima de esta agresión en su centro de trabajo, la inmensa mayoría respondió que no ha sido víctima de acoso sexual (92.5%).

Apenas un 7.5% respondió afirmativamente, es decir, entre siete y ocho de cada 100 trabajadoras. El restante 92.5% no reporta ser víctima de esa agresión.

Tabla 35. Población encuestada, según si ha sido o no víctima de acoso sexual por parte de jefes, jefas, compañeros o compañeras de trabajo, 2018.

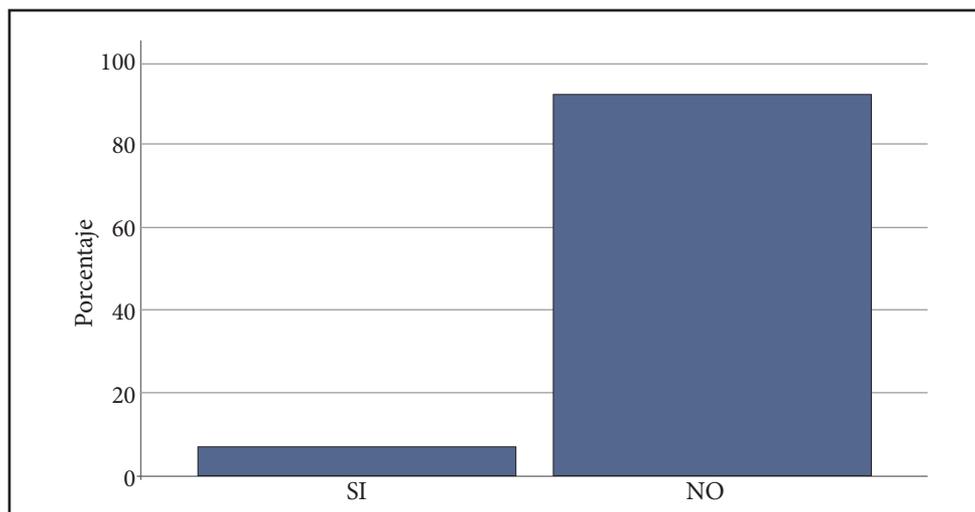
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	82	7.5
No	1,008	92.5
Total	1,090	100.0

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

De modo que es posible inferir que entre las mujeres el acoso sexual en el ámbito laboral es una agresión todavía mucho más silenciada o negada que el acoso laboral, y ello por razones que tienen que ver con la construcción social de la sexualidad humana, generalmente basada en estereotipos sexistas y doble moral, y el desconocimiento del derecho humano a decidir sobre el propio cuerpo y el ejercicio de la sexualidad, el cual, por consiguiente, debe ser respetado por todas las personas y en

todo lugar, incluido el centro de trabajo. De hecho, el reporte de la Dirección General de Inspección de Trabajo (2019), apenas registra dos casos entre enero y diciembre de 2018 y señala: “no se establece despido”. Y coincidentemente, el reporte de la Procuraduría General de la República (2019) señala que solamente registró cinco casos de acoso sexual en el curso de 2018, tres contra trabajadoras o empleadas del sector comercio y servicios.

Gráfico 15. Población encuestada, según si ha sido o no víctima de acoso sexual por parte de jefes, jefas, compañeros o compañeras de trabajo, 2018.



Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

En consecuencia, al indagar con qué frecuencia han sido víctimas de acoso sexual en sus lugares de trabajo resulta comprensible que las proporciones caigan drásticamente, tal como se ilustra en la Tabla 36. De las 8 afectadas de cada 100 trabajadoras, 4

reportan que la agresión es muy frecuente (3.6%) mientras que las 4 restantes dicen ser acosadas sexualmente con poca frecuencia en los centros de trabajo (3.9%).

Tabla 36. Población encuestada, según frecuencia del acoso sexual de que ha sido víctima en el centro de trabajo, 2018.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy frecuente	39	3.6
Poco frecuente	43	3.9
Sub total	82	7.5
No ha recibido acoso sexual	1,008	92.3
Total	1,090	100.0

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

Asimismo, dados los patrones culturales en torno a la sexualidad humana y la ausencia de una cultura de denuncia, resulta comprensible como alarmante que a la pregunta “¿Interpuso alguna denuncia por acoso sexual en su centro de trabajo?”, solamente una (1) de cada 8 trabajadoras agredidas haya respondido afirmativamente, mientras que las restantes 7 hayan reportado no haber interpuesto denuncia alguna por acoso sexual en su lugar de trabajo, tal como se muestra en la Tabla 37.

Según la OIT, el acoso sexual se expresa a través del contacto físico indeseado (tocamientos, abrazos o besos), miradas lujuriosas, comentarios o bromas

sugestivas, invitaciones no deseadas para sexo o persistentes, peticiones para salir a citas, preguntas intrusivas acerca del cuerpo o la vida privada de otra persona, insultos o burlas de naturaleza sexual, mostrar imágenes en protectores de pantalla, correos electrónicos, twitter o mensajes de contenido sexual, entre otros (ORMUSA, 2017: 51). Sin embargo, los hallazgos de este estudio revelan que la mayoría de trabajadoras afirma no ser víctima de alguna de estas conductas (92.5%) y entre quienes las reportan (7.5%) solo una trabajadora interpuso denuncia ante las autoridades competentes (0.7%), mientras que las restantes 7 guardaron silencio y no denunciaron (6.8%).

Tabla 37. Población encuestada, según si interpuso o no denuncia por acoso sexual en el centro de trabajo, 2018.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	8	0.7
No	74	6.8
Sub total	82	7.5
No aplica	1,008	92.5
Total	1,090	100.0

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

“La cantidad de denuncias por acoso sexual realizadas por mujeres, en El Salvador, no representan la totalidad de hechos cometidos. Este delito, es uno de los que menos es denunciado, en buena medida, por el peso social eminentemente machista, que naturaliza y tolera que los hombres incurran en conductas sexuales impertinentes e indeseadas por las mujeres” (ORMUSA, *ibídem*). Y de nuevo se debe señalar que, al igual que en el caso del acoso laboral, la figura del acoso sexual no existe en el Código de Trabajo. En cambio, la LEIV la consigna y la define como “toda conducta que amenace o vulnere el derecho de la mujer a decidir voluntariamente su vida sexual, comprendida en ésta no sólo el acto sexual sino toda forma de contacto o acceso sexual, genital o no genital, con independencia de que la persona agresora guarde o no relación conyugal, de pareja, social, laboral, afectiva o de parentesco con la mujer víctima” (Art. 9, literal f).

También el Código Penal, aunque en forma escueta, define el acoso sexual como figura delictiva en los siguientes términos: “Realizar conducta sexual indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamiento, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual y que no constituya por sí sola un delito más grave” (Art. 165). Pero dado un variopinto de condicionantes, como el desconocimiento del proceso legal a seguir, temor a represalias o despido, limitados recursos e indisponibilidad de tiempo, temor a ser ninguneadas

y sufrir revictimización por parte del funcionario de corte pro-patriarcal que abunda en los tribunales, etc., desalientan la interposición de la demanda o denuncia entre las trabajadoras víctimas de acoso sexual.

Tanto los registros estadísticos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) como de la Corte Suprema de Justicia (CSJ), reportan anualmente una mínima cantidad de denuncias por casos de acoso sexual (ORMUSA, 2017: 52-54), lo cual respalda lo previamente aseverado respecto a que el acoso sexual es la expresión de violencia laboral más silenciada y negada por las víctimas.

La negativa a denunciar las expresiones de violencia laboral en general también se percibe en la Tabla 38, la cual recoge las respuestas de las trabajadoras encuestadas al preguntar sobre cuál es el tipo de servicio que solicitan al visitar alguna institución estrechamente relacionada al ámbito laboral. De acuerdo con los datos recogidos, apenas un 9.5% ha visitado alguna institución solicitando ayuda para interponer una demanda o denuncia, esto es, 10 de cada 100 trabajadoras, lo cual significa que el resto no ha hecho denuncia alguna a efectos de obtener justicia laboral, es decir, 90 trabajadoras de cada 100, ya sea porque muchas optaron por callar la agresión de la que fueron víctimas, porque no tuvieron el tiempo y los recursos necesarios o bien porque realmente no han sido agredidas en modo alguno.

Tabla 38. Población encuestada, según si ha visitado o no a alguna institución solicitando determinado servicio, 2018.

Servicio solicitado	Sí	No	Total
1. Información sobre derechos laborales	151 (13.9%)	939 (86.1%)	1,090
2. Asesoría legal	177 (16.2%)	913 (83.8%)	
3. Asistencia Psicológica	124 (11.4%)	966 (88.6%)	
4. Ayuda para interponer demanda/denuncia	104 (9.5%)	986 (90.5%)	
5. Seguimiento de proceso legal	96 (8.8%)	994 (91.2%)	

La misma Tabla 38 ilustra que solo el 13.9% ha visitado alguna institución para solicitar información sobre sus derechos laborales mientras que, en contraste, la inmensa mayoría representada en el 86.1% no lo ha hecho. Esto podría estar indicando que el conocimiento de los derechos laborales no ocupa un lugar importante en la mayoría de trabajadoras de los sectores público y privado, pero también puede estar indicando que solo en caso de que vean vulnerados sus derechos laborales muchas trabajadoras tienen mayor interés para buscar información al respecto. También es importante considerar que la mayoría de trabajadoras no cuenta con los recursos y tiempo necesarios para acceder a información relativa a los derechos laborales.

Finalmente, para indagar qué conocimiento tienen las trabajadoras encuestadas sobre el servicio que brindan muchas de las instituciones vinculadas al ámbito laboral, se formuló la siguiente pregunta: “¿Sabe usted qué servicio prestan las siguientes

instituciones?” La mayoría respondió que conoce el tipo de servicio que brindan instituciones como la FGR, PGR, PDDH, MTPS, Juzgado de lo Laboral, Asamblea Legislativa y la Superintendencia de Pensiones, tal como se muestra en la Tabla 39. Pero esa proporción cae drásticamente respecto a los Tribunales Especializados para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, registrándose apenas un 33% de respuestas afirmativas³⁹.

El poco conocimiento que tienen las trabajadoras del sector público y sector privado sobre los tribunales mencionados, seguramente se debe a que estos son de reciente creación (2016). Pero ello también estaría indicando que es urgente fomentar su conocimiento en el mercado laboral salvadoreño en general, considerando como una ventaja que el mismo nombre de la normativa se preste para motivar el interés sobre su conocimiento entre las trabajadoras, así como también entre el empresariado y las personas que administran instituciones públicas.

Tabla 39. Población encuestada, según conocimiento que tiene del servicio que prestan algunas instituciones, 2018.

Nombre de institución	Sí	No	Total
Fiscalía General de la República (FGR)	658 (60.4%)	432 (39.6%)	1.090
Procuraduría General de la República (PGR)	782 (71.7%)	308 (28.2%)	
Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH)	749 (68.7%)	341 (31.3%)	
Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS)	832 (76.3%)	258 (23.7%)	
Juzgado de lo Laboral	486 (44.6%)	604 (55.4%)	
Asamblea Legislativa (AL)	573 (52.6%)	517 (47.3%)	
Superintendencia de Pensiones (SP)	552 (50.6%)	538 (49.4%)	
Tribunales Especializados para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres	360 (33.0%)	730 (67.0%)	

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2018.

³⁹. Estos tribunales fueron creados mediante el Decreto Legislativo No. 286 emitido el 25 de febrero de 2016, publicado en el Diario Oficial No. 60, tomo 411, de fecha 4 de abril de 2016.

Ahora bien, el hecho de que la mayoría de trabajadoras reporte que tiene conocimiento del tipo de servicio que prestan las instituciones indicadas no debe asumirse de modo absoluto. Lo más probable es que las respuestas afirmativas estén asociadas a un servicio específico o muy particular solicitado o brindado por dichas instancias. Por ejemplo, la proporción de respuestas afirmativas sobre el MTPS podría obedecer a que se le vincula con la colocación de empleo, inspecciones de trabajo y otros, o en el peor de los casos a que se le considera una institución que generalmente vela por los intereses de las patronales. En el caso de la PGR, el 71.7% podría deberse a que se le relaciona específicamente con las cuotas de manutención familiar en casos de paternidad o maternidad irresponsable. Y así sucesivamente.

Pero la perspectiva cambia sustancialmente al considerar en el análisis la proporción de respuestas negativas o que expresa desconocimiento. De ese

modo es preocupante que en promedio el 43% de las trabajadoras encuestadas desconozca qué tipo de servicios brindan las instituciones del Estado mencionadas, esto es, de cada 100 trabajadoras 43 desconocen en absoluto el servicio que por mandato constitucional brinda cada institución señalada a efectos de garantizar, sin discriminación alguna, el ejercicio pleno de los derechos humanos de toda persona, incluyendo desde luego los derechos laborales y su protección contra la violencia laboral.

De todo lo anterior, se puede inferir sin riesgo de equivocación que la mayoría de la población laboral femenina de los sectores privado y público tiene serias dificultades para ejercer sus derechos laborales, incluido el derecho a una vida libre de violencia en el ámbito laboral, incluido el derecho a realizar la denuncia y buscar justicia, cuando los mismos son vulnerados.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

1. La mayoría de trabajadoras de los sectores público y privado se ubica en un rango de edades de entre los 18 y 39 años representando el 52% del total, es decir, de cada 100 trabajadoras 52 están en la edad más productiva pero también reproductiva, lo cual indica que muchas podrían tener responsabilidades familiares cuyo cumplimiento depende de sus ingresos económicos, así como del tiempo necesario para atender las tareas de cuidado o trabajo reproductivo.

Asimismo, el estudio demuestra que la presencia de trabajadoras en ambos sectores comienza a decrecer a partir de los 40 años de edad hasta alcanzar el mínimo en el grupo etario de 60 años y más. Esta tendencia coincide con los resultados de la EHPM 2017 (DIGESTYC, 2018). En otras palabras, la discriminación por edad se hace más evidente a medida que avanza la edad de las trabajadoras.

2. Las trabajadoras del sector público y privado cada vez presentan mejor nivel educativo. De cada 100 trabajadoras 42 han realizado estudios de bachillerato y 41 poseen estudios universitarios, es decir, solo 17 de cada 100 tienen 9 años de estudio aprobados o menos. Este hallazgo guarda coherencia con los datos registrados por la EHPM 2017, en cuanto a que las mujeres de la Población Económicamente Activa (PEA) a escala nacional presentan mayor escolaridad promedio que sus pares masculinos con 8.4 años de estudio aprobados, mientras que la correspondiente de los hombres es de 7.9. La misma fuente registra que la escolaridad promedio urbana de las mujeres de la PEA

es de 9.2 grados aprobados, mientras que los hombres logran una leve ventaja con 9.4 años aprobados.

De este resultado se puede colegir que unas 17 de cada 100 trabajadoras de los sectores público y privado tendrían ingresos económicos más bajos que el resto, pues el nivel educativo tiene cada vez mayor incidencia en la asignación del puesto de trabajo y la respectiva remuneración.

3. En cuanto al estado familiar, solo 37 de cada 100 trabajadoras se encuentran solteras, mientras las 63 restantes son casadas, convivientes (acompañadas), divorciadas y viudas, situación que indica que la mayoría podría tener responsabilidades familiares y, por tanto, mayor demanda de ingresos económicos y potencialmente tiempo adicional para dedicarse a las tareas de cuidado o trabajo reproductivo en sus hogares, es decir, tiempo disponible para asumir la doble jornada e incluso, en algunos casos, la triple jornada cuando deben asumir el trabajo comunitario.
4. El 59% de las trabajadoras de los sectores público y privado son jefas de hogar, situación que podría ser una de las causas del interés demostrado por mejorar el nivel educativo entre las mujeres en general y, en particular, entre quienes laboran en ambos sectores con miras a obtener mejor empleo a través del ascenso y mayores niveles de ingresos económicos. Solo 41 trabajadoras de cada 100 no ostentan jefatura familiar. A escala nacional, el 36.6% de los hogares tiene jefatura femenina (EHPM 2017).
5. Del total de la población laboral femenina en estudio, solo el 3% estaría conformado

por trabajadoras con alguna forma de discapacidad, lo cual significa que solo 3 de cada 100 mujeres con dicha condición logran empleo en los sectores público y privado, denotando con ello discriminación hacia las mismas e incumplimiento de la normativa correspondiente, esto es, la Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad, vigente desde el año 2000.

6. Los resultados del presente estudio indican que la distribución de trabajadoras entre ambos sectores, es el siguiente: el 34% labora en el sector público mientras que el 66% se emplea en el sector privado. Esto es, de cada 100 trabajadoras del mercado laboral formal, 34 laboran en instituciones públicas o estatales y 66 lo hacen en la empresa privada. En otras palabras, las trabajadoras del sector privado casi duplican a las que laboran en el sector público.
7. En cuanto al nivel jerárquico de las trabajadoras en ambos sectores, solo el 15% ocupa un cargo de jefatura mientras el 85% está subordinada, probablemente a una jefatura masculina debido a la discriminación por razones de género que caracteriza al mercado laboral salvadoreño, aunque las trabajadoras posean las competencias necesarias para ocupar esos cargos y cada vez mejor nivel educativo.
8. El 93.5% de las trabajadoras de ambos sectores considera estar satisfecha con su puesto de trabajo, solo el 6.5% manifiesta no estarlo. Esta reacción estaría indicando que la mayoría ha normalizado la condición de subordinación laboral, pero también las violencias a las que están más expuestas en ese ámbito. Sin embargo, el 60% afirma tener competencias para ocupar un cargo diferente, mejor remunerado, pero no tienen

la oportunidad de ascenso en sus actuales lugares de trabajo, lo cual significa que la proporción de trabajadoras insatisfechas (6.5%) es susceptible de aumentar significativamente.

9. Para el 45.8% de las trabajadoras de los sectores público y privado existen privilegios en sus lugares de trabajo que afectan su desarrollo y desempeño laboral, contra el 54.2% que no identifica prerrogativas que, como tales, vulneran el derecho a la igualdad establecido por la Constitución de la República y las leyes secundarias relativas a la materia, incluido el Código de Trabajo. Y así, 46 trabajadoras de cada 100 se perciben discriminadas en sus centros de trabajo, lo que en la práctica también es una expresión de insatisfacción motivada por la desigualdad en el ámbito laboral.
10. En cuanto a las prestaciones de ley, el impago de las vacaciones anuales está afectando al 13% de las trabajadoras, el 5% reporta impago de aguinaldo y el 38% no recibe el pago de las bonificaciones pactadas en el contrato laboral. El incumplimiento de estas tres prestaciones, que constituyen además expresiones de violencia económica, estaría afectando en promedio al 19% de las trabajadoras del sector privado, pues no se registran denuncias que procedan de trabajadoras del sector público en los informes anuales de la Concertación para un Empleo Digno para las Mujeres (CEDM), por lo que se puede afirmar que constituye una práctica específica de la empresa privada.

En cuanto al derecho a indemnización, el 45% reporta su incumplimiento. Pero dado que el pago de la misma solo procede en casos de despido o renuncia voluntaria desde 2014, es probable que esa alta proporción se refiera al impago de indemnización anual, lo

que estaría indicando que su indemnización es acumulativa y las trabajadoras no están informadas al respecto.

Asimismo, en muchas empresas las prestaciones son pagadas de manera incompleta. Y así, el 4% recibe incompleto el pago de vacaciones anuales, el 2% no recibe completo el pago de su aguinaldo, el 1% recibe incompleto el pago de bonificaciones y otro 1% no recibe completo su pago de indemnización cuando termina la relación laboral. Eso significa que en promedio 2 trabajadoras de cada 100 se ven afectadas por el pago incompleto de tales prestaciones laborales.

11. El 11.6% de las trabajadoras de los sectores público y privado han sido despedidas de su empleo, proporción que equivale a 127 de cada 100. De esta cantidad, 82 recibieron su respectiva indemnización (7.5%) y las restantes 45 no recibieron esa prestación de ley (4.1%). De todas las trabajadoras despedidas (11.6%), solamente el 2.5% interpuso demanda a efectos de obtener el pago de indemnización por despido (27), el restante 9.2% no lo hizo (100).

Del grupo de trabajadoras que interpuso demanda por despido (2.5%), que en cifras absolutas equivale a unas 3 afectadas de cada 100 trabajadoras, 2 lo hicieron en las oficinas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) y una habría asistido a la Procuraduría General de la República o al juzgado correspondiente. Esto indica que es el MTPS la instancia que más identifican las trabajadoras para gestionar el cumplimiento de las prestaciones laborales establecidas por la ley. Sin embargo, de las 3 trabajadoras despedidas que decidieron interponer denuncia o demanda en las instituciones mencionadas, 2 reportan que el trámite tardó

un año mientras que una (1) trabajadora señala que dicha diligencia requirió dos años o más.

12. En cuanto al derecho a licencias o permisos, el 26.9% de las trabajadoras de ambos sectores no recibe esa prestación laboral; y un 3.4% señala que cuando solicita esa prestación se le concede pero el pago de la misma es incompleto. Eso significa que en promedio al 30% de las trabajadoras se les vulnera ese derecho establecido en el Código de Trabajo y demás leyes laborales.
13. El 18% de las trabajadoras considera que es víctima de discriminación en sus centros de trabajo, esto es, 18 de cada 100. De este grupo, el 8% percibe discriminación por el hecho de ser mujer, el 4% se siente discriminada por la edad, el 2% por situaciones relacionadas con el embarazo. El restante 4% se percibe discriminada por su identidad de género y orientación sexual y otros motivos más. Todo ello, implica vulneración de derechos humanos, incluidos los derechos laborales, y por tanto el incumplimiento de las leyes que prohíben dicha práctica, como la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE) y la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LIEV).
14. En cuanto a la desigualdad salarial como expresión de violencia económica contra las mujeres, el 21% de las trabajadoras de ambos sectores, público y privado, reporta que su remuneración es inferior en comparación con la que reciben sus pares masculinos por realizar igual actividad en sus centros de trabajo. Es decir, 21 de cada 100 trabajadoras reportan que se les está vulnerado su derecho a la igualdad ante la ley e incumpliendo el precepto constitucional y el Código de Trabajo que establecen el derecho a igual

salario para mujeres y hombres por igual actividad realizada.

15. En cuanto a las amenazas como expresión de violencia psicológica y emocional, el 13.6% de las trabajadoras reporta que es víctima de amenazas en el lugar de trabajo, esto es, 14 de cada 100 trabajadoras de ambos sectores. Sin embargo, al indagar sobre los tipos de amenaza la proporción de afectadas cae levemente al 12.8%, siendo las más reportadas en orden descendiente: cambiar funciones (trasladar a otro puesto de trabajo), despido por razones políticas, por permisos frecuentes para cuidado de familiares, reducir el salario, por razones de embarazo, entre otras. Así, en promedio 13 trabajadoras de cada 100 son víctimas de un variopinto de amenazas en sus lugares de trabajo.
16. El 25.9% de las trabajadoras ha sido víctima de maltrato físico y psicológico, incluyendo en este último agresiones verbales y no verbales (gestuales). En otras palabras, 26 trabajadoras de cada 100 están expuestas a la violencia en sus lugares de trabajo, tanto del sector público como privado. Del total de trabajadoras agredidas, 18 son agredidas con poca frecuencia mientras que 8 son víctimas de maltrato muy frecuentemente, haciendo un acumulado de 26 trabajadoras de cada 100.

Sin embargo, y como si la proporción de víctimas no fuera alarmante, del total de trabajadoras agredidas en sus centros de trabajo solo el 3.3% interpuso denuncia ante las instituciones competentes. El resto, el 22.6%, prefirió guardar silencio y reiterar así que en El Salvador no existe cultura de la denuncia entre las mujeres cuando son víctimas de violencia laboral, con lo cual se fomenta la impunidad y la reincidencia entre

quienes ejercen la violencia por razones de género.

17. Respecto al acoso laboral, el 12.7% de las trabajadoras son víctimas de acoso laboral en sus centros de trabajo, es decir, de cada 100 trabajadoras 13 enfrentan situaciones de acoso laboral en los sectores público y privado; siete de ellas enfrentan la agresión de manera muy frecuente y para seis es poco frecuente. Solo 6 del conjunto de trabajadoras víctimas de acoso laboral sintió el apoyo solidario de sus compañeras y compañeros de trabajo.

Del 12.7% de trabajadoras víctimas de acoso laboral, en consonancia con la tendencia nacional, solo el 1.8% interpuso demanda o denuncia por esa agresión mientras el restante 10.8% no lo hizo, es decir, de 13 trabajadoras agredidas solamente 2 hicieron la denuncia respectiva. En otras palabras, la mayoría de trabajadoras no denuncia la vulneración del derecho a una vida libre de violencia en sus lugares de trabajo.

18. En cuanto al acoso sexual, el sondeo revela que el 7.5% de las trabajadoras es víctima de acoso sexual en sus centros de trabajo, tanto en el sector público como privado. De las 8 afectadas de cada 100 trabajadoras, 4 reportan que la agresión es muy frecuente (3.6%) y 4 son acosadas sexualmente con poca frecuencia (3.9%). De este grupo afectado por el acoso sexual en el ámbito laboral, solo una (1) interpuso la denuncia correspondiente (0.7%), las restantes siete (7) no lo hicieron (6.8%).

En el caso del acoso sexual contra las trabajadoras, la tendencia en el comportamiento de las víctimas tiende a ser la misma a escala nacional en relación con las otras violencias de índole laboral: callar

y negarse a hacer la denuncia. Pero dada la cultura sexista, los estereotipos tradicionales y la doble moral en torno a la sexualidad, el acoso sexual es mucho más negado entre las mujeres víctimas y el más tolerado socialmente. Por lo general, las trabajadoras lo callan para evitar problemas y conservar el empleo, pero también por temor a ser ignoradas o revictimizadas se niegan a denunciarlo. Solo el 9.5% del total de las trabajadoras ha visitado alguna institución solicitando ayuda para interponer una demanda o denuncia por casos de violencia laboral en general.

19. En general, los resultados del presente estudio revelan que la mayoría de trabajadoras tiene dificultades para identificar las distintas violencias de las cuales son víctimas en sus lugares de trabajo, tanto del sector público como privado. El desconocimiento de los derechos laborales hace pareja con ese comportamiento. Solo el 13.9% de las trabajadoras ha visitado alguna institución para solicitar información sobre los derechos laborales, lo cual no indica que el restante 86.1% no haya necesitado hacerlo en más de alguna ocasión sino más bien sugiere que existe un desinterés casi generalizado por conocerlos y ejercerlos plenamente, o indica que las trabajadoras no cuentan con condiciones para tener acceso a las instituciones que brindan información relativa a los derechos laborales.
20. En promedio, el 43% de las trabajadoras encuestadas desconoce qué tipo de servicios brindan diversas instituciones del Estado: Fiscalía General de la República, Procuraduría General de la República, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Juzgados de lo Laboral, Asamblea Legislativa, Superintendencia de Pensiones y Tribunales

Especializados para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. De estas, las más identificadas por los servicios que brindan son el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el 76.3% del total de las trabajadoras, seguida de la Procuraduría General de la República, con el 71.7%. Y las más desconocidas son los Tribunales Especializados para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, con el 67%; y los juzgados de lo Laboral, con el 55.4%.

De hecho, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) es la institución más visitada en casos de vulneración de derechos laborales; sin embargo, la proporción que lo hace es una minoría de trabajadoras, sobre todo, en casos de violencia laboral según lo demuestra el presente estudio. En el caso de los Tribunales Especializados para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, su desconocimiento puede obedecer a que la creación de los mismos es bastante reciente (2016), pero también probablemente se deba a que los casos de violencia laboral todavía no están siendo ventilados en las aludidas instancias, aun cuando la misma ley establece que tendrán competencia mixta en razón de la materia para conocer los delitos de discriminación laboral (Art. 2, numeral 4).

4.2. Recomendaciones

Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS):

1. Dadas las características socio-laborales de las trabajadoras, tanto del sector público como privado, como la edad, escolaridad promedio, estado familiar, jefatura de hogares y su cada vez más en aumento inserción y permanencia laboral, entre otras, el incremento de casos de violencia laboral es inminente, por lo que se recomienda a dicha institución su fortalecimiento institucional para brindar

una eficiente y efectiva cobertura de los servicios que brinda (a través, por ejemplo, de la Dirección General de Previsión Social y Dirección General de Inspección de Trabajo, entre otras), incluyendo oficinas regionales y departamentales, con miras a garantizar el respeto de los derechos laborales en general y, en particular, el derecho de las trabajadoras a una vida libre de violencia.

2. En tanto que la reciente reforma al Código de Trabajo (2018) contempla en su Art.1-A que la “interpretación y aplicación de este Código deberá realizarse de manera integral en armonía con la Ley Especial Integral para Una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, la Ley de Igualdad, Equidad, y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres, y demás legislación aplicable, que protegen los derechos humanos de las mujeres”, se recomienda que al más corto plazo se realice una campaña de divulgación de la referida reforma a efectos de garantizar su estricto cumplimiento para regular las relaciones laborales tanto en el sector público como privado.
3. El impago o pago incompleto de las prestaciones laborales de ley en el sector privado, así como el acoso laboral en las dependencias del sector público, constituyen también expresiones de violencia laboral estimuladas por la ausencia de una cultura de la denuncia entre las trabajadoras al tiempo que se fomenta la impunidad; en tal sentido, se recomienda al MTPS la creación de la Unidad de Promoción de los Derechos Laborales y que ésta en coordinación con otras instancias públicas y privadas, promueva a escala nacional y centros de trabajo el conocimiento de los derechos laborales y las distintas expresiones de violencia laboral contra las mujeres, así como la práctica o cultura de la denuncia a efectos

de garantizar la defensa de los derechos laborales, incluido el derecho a una vida libre de violencia para las mujeres.

4. Reconociendo que El Salvador ha avanzado en los últimos años en el reconocimiento y legislación para la prevención, atención y sanción de las violencias contra las mujeres incluyendo la violencia laboral, así como el hecho de que la normativa en este ámbito de la violencia sigue dispersa, se recomienda al MTPS: Dar seguimiento, emitir opinión y firma de la propuesta de Convenio 190 de la OIT sobre violencia y el acoso en el mundo del trabajo, a fin de contar con un instrumento que facilite posteriormente la armonización de la normativa nacional en materia de prevención, atención y sanción de la violencia laboral en el mundo laboral.

Al Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU):

5. En tanto es la institución encargada de formular, dirigir, ejecutar y vigilar el cumplimiento de Política Nacional de la Mujer (PNM), así como de promover el desarrollo integral de las mujeres a través del cumplimiento de las disposiciones legales y la gestión de anteproyectos de ley y reformas a las mismas, se le recomienda promover las reformas en materia jurídica y laboral previamente señaladas; asimismo, que a través de la Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva o el Programa Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, o ambos a la vez y otros, implemente procesos de formación y capacitación tendientes a transformar la cultura androcéntrica, sexista y misógina que se manifiesta a través de estereotipos, valores, ideas, creencias, actitudes y prácticas basadas en las relaciones desiguales de género en los centros de trabajo en particular y, en general,

en la sociedad en su conjunto; asimismo, que diseñe y ejecute campañas mediáticas que fomenten el conocimiento de los derechos laborales, la violencia laboral en sus distintas expresiones y el ejercicio de la denuncia en casos de vulneración de derechos y violencia laboral.

Al Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP)

6. Por cuanto es la institución bajo cuya responsabilidad está la dirección y coordinación del Sistema de Formación Profesional (SNFP) para la capacitación y calificación de los recursos humanos y dado que su Misión es capacitar el recurso humano para el trabajo decente, se recomienda incluir en todo curso de formación y capacitación un módulo sobre los derechos laborales en general y, en particular, sobre las distintas expresiones de violencia a las que están expuestas las trabajadoras en los lugares de trabajo, y ello sobre la premisa de que no puede haber trabajo decente si no existe el pleno ejercicio de los derechos laborales, incluido el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en el ámbito laboral.

Al Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología:

7. Dado que entre los fines de la educación establecidos en la Constitución de la República en su Art. 55, se incluyen: lograr el desarrollo integral de la personalidad en su dimensión espiritual, moral y social; contribuir a la construcción de una sociedad democrática más próspera, justa y humana; e inculcar el respeto a los derechos humanos y la observancia de los correspondientes deberes, entre otros, se recomienda a esta institución del Estado incorporar en los planes de estudio y asignatura que

corresponda contenidos curriculares sobre derechos laborales, violencia laboral contra las mujeres y el uso de la denuncia como ejercicio de la ciudadanía, todo ello considerando que no puede haber sociedad democrática sin una población laboral capaz de ejercer plenamente sus derechos y dar cumplimiento a sus deberes en el ámbito que corresponda, incluyendo el laboral. En el mismo sentido, se recomienda incorporar en la malla curricular el proceso socio-histórico que dio origen a la sociedad patriarcal y la deconstrucción de la cultura androcéntrica, sexista y misógina con miras a modelar una “sociedad democrática más próspera, justa y humana”.

A la Asamblea Legislativa:

8. De acuerdo con la Constitución de la República en su Art. 131, ordinal 5º, la Asamblea Legislativa tiene entre sus atribuciones “Decretar, interpretar auténticamente, reformar y derogar las leyes secundarias”; en tal sentido, se recomienda a este Órgano de Estado reformar las leyes secundarias de orden jurídico y administrativo a efectos de incorporar lo establecido en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV) en materia laboral con la finalidad de avanzar hacia el cumplimiento del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en los lugares de trabajo.
9. Dado que es impostergable establecer un nuevo marco jurídico institucional relativo a la Inspección de Trabajo, se recomienda que dentro de la realidad y las posibilidades económicas del país se emitan disposiciones legales que garanticen que las personas empleadoras cumplan y respeten las disposiciones legales relativas al trabajo, la seguridad social y la violencia en el ámbito laboral.

10. La Constitución de nuestro país establece en su Art. 49 la jurisdicción especial del trabajo y precisa que los procedimientos en materia laboral serán regulados de tal forma que permita la rápida solución de conflictos, en concordancia con el mandato de vigilar que se administre una “pronta y cumplida justicia” (Art. 182). Esto representa una de las aspiraciones legítimas y centrales de las personas trabajadoras y para alcanzarlo necesita disponer de instrumentos adecuados como leyes, procedimientos e instituciones justas, efectivas y sólidas. De ahí que, en este contexto, se recomienda una profunda e imperiosa reforma al sistema judicial laboral de nuestro país, incluyendo una normativa procesal laboral que permita, entre otras cosas: a) La creación de la jurisdicción especializada en materia laboral; b) El tutelaje de derechos fundamentales a través de un procedimiento expedito; y c) El establecimiento de mecanismos diferenciales para el abordaje de la violencia en el trabajo, especialmente para poblaciones en situación de vulnerabilidad.

A la Procuraduría General de la República (PGR) y Jurisdicción Laboral:

11. En tanto que la CIDH como la Corte IDH han establecido en reiteradas ocasiones que los Estados tienen la obligación de contar con servicios de asistencia jurídica gratuita, obligación que en el caso salvadoreño viene a ser cumplida por medio de la Procuraduría General de la República (PGR), se recomienda que para que el Estado cumpla con dicho

deber los servicios de asistencia legal gratuita deben reunir altos estándares de profesionalización, cobertura, financiamiento adecuado y una gestión eficiente. La defensoría pública en materia laboral debe de ejercer un patrocinio efectivo en la tutela de derechos, de la misma forma la jurisdicción laboral, deben cumplir con la obligación de utilizar la amplia gama de normativas nacionales e internacionales respecto de la defensa de todos los derechos esenciales de las personas trabajadoras como la igualdad de trato, por ello tienen la responsabilidad de asumir la aplicación de todos los estándares internacionales y nacionales de protección efectiva que incluyen atender las prácticas de discriminación y violencia en el empleo especialmente por motivos de sexo, siendo además una obligación constitucional.

A los medios de comunicación social:

12. Considerando la importancia que cumplen los medios de comunicación con independencia del soporte técnico que utilicen en su desempeño mediático, se recomienda a estas instituciones o empresas diseñar y ejecutar campañas permanentes de promoción de los derechos laborales de la población en general y, en particular, de las trabajadoras salvadoreñas, con énfasis en las distintas expresiones de violencia a que pueden estar expuestas en los lugares de trabajo y que constituyen una reproducción de la violencia de género que enfrentan en la convivencia social y familiar en sociedades como la salvadoreña.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Añino Villalva, Sara (2005). *Violencia contra las mujeres: causas, consecuencias y propuestas*, CEAPA, España. Disponible en <https://docplayer.es/12887139-Violencia-contra-las-mujeres-causas-consecuencias-y-propuestas-sara-anino-villalva-ceapa.html>
- Araque G., Gloria María y Ospina Vélez, Adriana (2008). *La violencia económica hacia las mujeres en El Salvador*, Progreso-IMU, Imprenta Bellas Artes, El Salvador.
- Banco Central de Reserva (2008). Boletín Año I, No. 15, 15 de agosto de 2008, Departamento de Investigación Económica y Financiera, El Salvador. Disponible en <https://www.bcr.gob.sv/bcrsite/uploaded/content/category/949040148.pdf>
- Bolaños Vásquez, Hasel Jasmín (2015). "Regulación jurídico-penal de los delitos sexuales en El Salvador", Revista Realidad y Reflexión, Año 15, No. 41, enero-junio 2015, Universidad Francisco Gavidia, El Salvador.
- Bourdieu, Pierre (2000). *La dominación masculina*, Editorial Anagrama, Barcelona.
- Díaz Andrade, Estrella (2015). *La desigualdad salarial entre hombres y mujeres*, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile. Disponible en http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-105461_recurso_1.pdf
- DIGESTYC (2018). *Encuesta de hogares de propósitos múltiples 2017*, Ministerio de Economía, El Salvador.
- DIGESTYC (2019). Discriminación laboral contra las mujeres, Boletín estadístico, enero 2019, El Salvador. Disponible en <http://aplicaciones.digestyc.gob.sv/observatorio.genero/salarios/index.aspx>
- Foucault, Michel (1979). *La microfísica del poder*, Las Ediciones de la Piqueta, Madrid. Disponible en <http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina39453.pdf>
- Gherardi, Natalia (2016). *Otras formas de violencia contra las mujeres que reconocer, nombrar y visibilizar*, Serie Asuntos de Género, CEPAL, Chile. Disponible en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40754-otras-formas-violencia-mujeres-que-reconocer-nombrar-visibilizar>
- ISDEMU (2013). *Manual sobre lineamientos para la identificación de tipos y modalidades de violencia contra las mujeres*, ISDEMU, El Salvador.
- Lagarde y de los Ríos, Marcela (2001). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*, Dirección General de Estudios de Postgrado, Facultad de Filosofía y Letras, Programa Universitario de Estudios de Género de la Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- La Prensa, ediciones correspondientes a 4 de octubre de 1928, 27 de marzo de 1929 y 14 de septiembre de 1931, El Salvador.
- La Prensa Gráfica, edición correspondiente al martes 7 de junio de 1938, El Salvador.
- La Prensa Gráfica, edición correspondiente al viernes 2 de febrero de 2018, El Salvador.
- La Prensa Gráfica, edición correspondiente al 21 de febrero de 2019, El Salvador.

LPG Datos (2012). *Perfil de la mujer salvadoreña* (suplemento especial), La Prensa Gráfica, El Salvador.

Martín-Baró, Ignacio (2018). *Acción e ideología. Psicología social desde Centroamérica*, UCA Editores, El Salvador.

Ministerio de Hacienda (2018). *Estadísticas sobre recursos humanos del Gobierno de El Salvador 2008-2017*, El Salvador. Disponible en <http://www.transparenciafiscal.gob.sv/downloads/pdf/700-DINAFI-ET-2018-001.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2003). *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios medidas*

para combatirla. Ginebra. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safe_work/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf

ORMUSA (2009). *Estudio sobre el conocimiento de los derechos laborales en El Salvador*, Impresos Continental S. A. de C.V., El Salvador.

ORMUSA (2017). *Mujer y mercado laboral. El Salvador: La violencia laboral contra las mujeres. Desafíos para la justicia laboral*, El Salvador.

ORMUSA (2018). *Derechos laborales de las personas LGBTI*, Impresos Continental S.A. de C.V, El Salvador.

Sitios electrónicos

http://www.aulaviolenciadegeneroenlocal.es/consejos Escolares/archivos/declaracion_sobre_la_eliminacion_de_la_violencia_contra_la_mujer.pdf

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

<https://www.elnuevodia.com/noticias/locales/nota/queeslapers pectivadegenero-2009132/>

<https://www.elsalvador.com/noticias/nacional/434741/policia-habria-matado-a-colega-en-mejicanos/>

<https://www.elsalvador.com/noticias/nacional/546095/sujeto-habria-asesinado-a-golpes-a-empleada-de-restaurante-y-lanzado-su-cuerpo-a-un-pozo/>

<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=236425>

<https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/committees/violence-harassment/lang--es/index.htm>

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032008000200003

<http://www.mpd.org/noticias/global/derechos-humanos/quieres-saber-es-micromachismo-entrevista-luis-bonino#sthash.7AweqzCg.dpbs>

<https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-romper-silencio-estadistico-respecto-la-igualdad-genero-es-clave-contar-sistemas>

<https://ethic.es/2018/09/impacto-brecha-genero/>

<https://funceji.files.wordpress.com/2017/09/convenio-100-oit.pdf>

<https://www.econlink.com.ar/williamanglas/modeloseconomicos>

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102835

<http://www.mtps.gob.sv/noticias/mtps-busca-ratificacion-del-convenio-189-la-oit/>

http://www.oas.org/dil/esp/convencion_sobre_todas_las_formas_de_discriminacion_contra_la_mujer.pdf

<http://www.csj.gob.sv/genero/images/instrumentos/belem.pdf>

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_107_es.pdf

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156

https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_0728570_74_archivo_documento_legislativo.pdf

<https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/6175C610-42DF-476A-A8C3-661A9E35153B.pdf>

https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_072939163_archivo_documento_legislativo.pdf

https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_072951479_archivo_documento_legislativo.pdf

https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_072948629_archivo_documento_legislativo.pdf

https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_072953003_archivo_documento_legislativo.pdf

https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_072903520_archivo_documento_legislativo.pdf

https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_073006947_archivo_documento_legislativo.pdf

<https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/4CBE3453-56DF-4BD0-A7E8-B8374D637D81.pdf>

http://asp.salud.gob.sv/regulacion/pdf/decretos/acuerdo_56_discriminacion_sexual.pdf

<https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/C0AB56F8-AF37-4F25-AD90-08AE401C0BA7.pdf>



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



www.facebook.com/ormusa.organizacion



ORMUSA ONG



@ORMUSA_ONG



[ormusa.org](https://www.instagram.com/ormusa.org)



www.observatoriodeviolencia.ormusa.org



www.observatoriolaboral.ormusa.org



[www.observatoriodederechossexualesy
erechosreproductivos.org](http://www.observatoriodederechossexualesyderechosreproductivos.org)



[www.observatoriodeseguridadciudadana
delasmujeres.org](http://www.observatoriodeseguridadciudadana
delasmujeres.org)



[www.observatoriodelosderechosdelanine
zylaadolescencia.org](http://www.observatoriodelosderechosdelanine
zylaadolescencia.org)



[www.observatoriocentroamericanodeviol
encialaboral.org](http://www.observatoriocentroamericanodeviol
encialaboral.org)