

Mecanismos de protección contra la violencia laboral en la mujer trabajadora asalariada del sector público y privado en el departamento de Santa Ana, año 2015

Juan Carlos Orellana Villalobos¹

Karina Beatriz Orellana Villalobos²

Licenciados en Ciencias Jurídicas

Docentes investigadores, Facultad de Ciencias y Humanidades

Universidad Católica de El Salvador

Fecha de recepción: 22-12-2015 / Fecha de aceptación: 25-01-2016

Resumen

La violencia laboral en El Salvador es un hecho real que incide de forma negativa y grave en las condiciones personales, familiares, sociales y económicas de los trabajadores; especialmente cuando es dirigida hacia la mujer trabajadora asalariada, independientemente de la clase social, nivel académico, ámbito laboral u otros a los que pertenezca. Ante tal fenómeno, es indispensable que las instituciones gubernamentales garantes de los derechos laborales incrementen y mejoren su papel fiscalizador, de forma tal que los mecanismos legales existentes sean viables y efectivos para prevenir, proteger o erradicar cualquier tipo de situación que vulnere los derechos laborales; y que por ello se vean afectadas las trabajadoras en su dignidad como personas sujetos de derechos.

En ese sentido, la investigación se desarrolló en el departamento de Santa Ana, fundamentándose en información documental disponible, entrevistas y encuestas realizadas a los actores involucrados, teniendo como finalidad primordial determinar la existencia y descripción de mecanismos de protección contra la violencia laboral en la mujer; tema de gran importancia para el desarrollo integral de la mujer salvadoreña y de la sociedad en general en la búsqueda de la igualdad y justicia social. Se evidenció que efectivamente la mujer trabajadora, indistintamente del sector laboral (público o privado), es víctima de violencia laboral; agravándose ello con la falta de denuncias de tal hecho ante las instituciones, a pesar de conocerse los mecanismos legales a los cuales recurrir en casos de vulneración de derechos laborales.

Palabras clave: violencia laboral, mecanismos de protección, sanción, multa, denuncia, demanda judicial, erradicación, prevención, violencia psicológica, violencia física, acoso sexual

Abstract

Labor violence in El Salvador is a fact that has a negative and serious impact in the personal, social, and economic conditions of the workers, especially when it is addressed to a female employee regardless of the social status, academic level, workplace or some others. Given the circumstances, it is essential that the governmental institutions of the labor rights increase and improve the regulatory role. So that, the existent legal mechanisms are viable and effective to prevent, protect, and eradicate any type of situation that damages the labor rights. Therefore, female employees seem to be affected in her dignity as people with rights.

In that way, the investigation was developed in Santa Ana based on free documental information, interviews, and surveys that were done to the involved actors, having as a main purpose to determine the existence and description of protection's mechanisms against the labor violence in woman. This is an important point for the integral development of the Salvadoran's woman and the society in general and in the search of equality and social justice. It was showed that a female worker either in public or private sector is a victim of labor violence; making it worse the lack of complaints in the presence of institutions in spite of knowing the legal mechanisms that can be taken into account at the moment of infringement the labor rights.

Key words: Labor violence, mechanisms of protection, fine, complaint, a lawsuit, eradication, prevention, psychological violence, physical violence, and sexual harassment

1. Email: j.orellana@catolica.edu.sv

2. Email: karina.orellana@catolica.edu.sv

1. Introducción

El Salvador ha suscrito y ratificado tratados y convenios internacionales a favor de los derechos de las mujeres, cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar todo hecho de violencia contra las mujeres indistintamente del ámbito donde ocurra, incluyendo la violencia laboral. Entre ellos se puede mencionar: la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. D.O número 105, Tomo 3208. 1981), que reconoce la discriminación y la violencia basada en el género, como violaciones de los derechos humanos de las mujeres; y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), (Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. D.O número 154, Tomo 328. 1995); la cual obliga a los países signatarios a implementar políticas de prevención, control y erradicación de la violencia contra la mujer; así como la adopción de estrategias, mecanismos y programas sobre la violencia contra las mujeres, incluyendo la creación de un marco legal nacional apropiado para su implementación, artículos 7 y 10 de dicha Convención.

La violencia laboral, según el Art.10 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV) la define como:

...las acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se

mantiene en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo (número 2, tomo 390. 2011)

Específicamente en el caso de la mujer trabajadora, sea del sector público o privado, la violencia se manifiesta como abuso de poder por parte del empleador, de sus representantes patronales o de quien tenga funciones de mando, atentando contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica, económica y social de la trabajadora, mediante amenazas, maltrato físico, comentarios denigrantes, menosprecio, insultos, bromas sarcásticas, discriminación o desvalorización de las tareas que éstas realizan (USAID, 2010). Estos actos de vulneración de sus derechos laborales pueden presentarse no solo entre jefes y subalternas, sino también entre pares, es decir de parte de los compañeros de trabajo del mismo estatus laboral; asimismo, la violencia laboral puede ejercerse por acción u omisión, afectando la salud y el bienestar de las personas que trabajan configurando una violación a los derechos humanos y laborales.

En la realidad social salvadoreña, el trabajo realizado por las mujeres es considerado menos cualificado; y en consecuencia, se le asigna un estatus inferior, lo que se traduce en una devaluación de las labores que desempeñan o los

puestos que ocupan las mujeres. Actualmente, la incorporación de las mujeres al mercado laboral se caracteriza por las diferentes formas de discriminación que vulneran directamente sus derechos humanos, e inciden directa e indirectamente sobre su desarrollo personal, formación profesional y cualificación laboral, lo que deriva en un incremento de su dependencia económica de terceros, minimizando sus posibilidades de autonomía y contribuyendo a mantener su rol tradicional como amas de casa que desempeñan única y exclusivamente labores del hogar (ISDEMU, 2014).

Con el propósito de prevenir, erradicar, reparar daños y sancionar el fenómeno de la violencia laboral en la mujer, y en armonía con los instrumentos legales nacionales e internacionales vigentes en El Salvador, se han creado e implementado mecanismos legales de protección y apoyo en tal sentido, y que son desarrollados por entes gubernamentales tales como el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), Procuraduría General de la República y Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), entre otros; así también se cuenta con la participación activa de instituciones no gubernamentales creadas con la finalidad de tutelar los derechos de la mujer, inclusive sus derechos laborales, ante posibles amenazas o efectiva vulneración de los mismos (ORMUSA, 2013).

En síntesis, el problema de la violencia laboral en la mujer trabajadora asalariada incide y afecta globalmente diferentes aspectos: sus

derechos fundamentales, su familia (aún más cuando la madre es el único sostén del hogar familiar: madres solteras, divorciadas, viudas, etc.), su potencial económico, su participación ciudadana y política, y su contribución a la sociedad en general; fenómeno que es un obstáculo al desarrollo integral de la mujer, a procurar la justicia e igualdad social sin discriminación del sexo en el país.

El propósito de la investigación fue describir los mecanismos que se implementan por los entes antes referidos cuyo objeto es prevenir, erradicar y sancionar la violencia laboral ejercida en la mujer trabajadora asalariada del sector público o privado, a fin de brindarle protección en aquellos casos en que le han sido vulnerados sus derechos laborales o se encuentra en situación de riesgo.

En ese sentido se indagó sobre los mecanismos, que en armonía con las leyes nacionales e internacionales, estos organismos desarrollan para prevenir y erradicar este flagelo social en el departamento de Santa Ana. Además, se describe la situación o realidad en la que se desarrollan las mujeres en el campo laboral en relación a la problemática de violencia laboral que enfrentan diariamente y las condiciones de trabajo en que se desenvuelven; así como, las implicaciones negativas que este fenómeno tiene en la calidad de vida de ellas, sus familias y sociedad en general. Todo ello tomando en cuenta las garantías que se les otorgan, la estabilidad laboral y la protección que reciben por parte del Estado a

través de la Constitución de la República y demás leyes, haciendo énfasis a los casos de inobservancia de las normas protectoras de la mujer trabajadora en los centros de trabajo, sean éstos públicos o privados.

Se tuvieron como sujetos de estudio un grupo seleccionado de mujeres trabajadoras asalariadas del sector público y privado y personal que labora en los distintos cargos de las entidades antes mencionadas, a quienes se les encuestó y entrevistó, respectivamente, con el objeto de recabar la información necesaria para dar respuesta al problema que se planteó en el trabajo de investigación. Además es necesaria su divulgación con el objeto de lograr que la comunidad en general conozca dichos mecanismos para acceder a los mismos de manera eficiente.

Asimismo, se describe cuáles son los actos de vulneración de derechos laborales que se producen con mayor frecuencia, los tipos de violencia laboral y sus consecuencias en la mujer trabajadora y su familia, lo cual implica conocer las funciones y perspectivas de las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de esos derechos. De acuerdo a esto, en el desarrollo de la investigación se trató de dar respuesta a la pregunta de investigación planteada: **¿Cuáles son los mecanismos de protección gubernamentales y no gubernamentales existentes contra la violencia laboral en la mujer trabajadora asalariada del sector público y privado en el Departamento de Santa Ana?**

2. Metodología

La investigación fue de tipo descriptiva, con la finalidad de determinar identificando los mecanismos de protección contra la violencia laboral establecidos legalmente, sean de naturaleza judicial o administrativa, fundamentándose en la legislación existente, doctrina, política nacional de la mujer en El Salvador, leyes nacionales e internacionales afines y experiencia de los diversos entes que tutelan los derechos laborales de la mujer trabajadora.

Los sujetos de estudio fueron representantes y personal de las instituciones involucradas en velar por proteger los derechos laborales y erradicar la violencia laboral en la mujer trabajadora de Santa Ana:

- Ministerio de Trabajo y Previsión Social: 3 personas.
- Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer: 2 personas.
- Procuraduría General de la República: 2 personas.
- Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos: 3 personas.
- Juzgado de lo Laboral de Santa Ana: 2 personas.

Además, se encuestó mediante muestreo incidental, a un grupo de cien mujeres trabajadoras asalariadas del sector público y privado, quienes laboran en diversos centros de trabajo tales como supermercados, fábricas, restaurantes, oficinas públicas, entre otros; y que voluntariamente accedieron a brindar información para la encuesta.

Las técnicas utilizadas para recopilar la información necesaria fueron:

Primer Grupo: La entrevista estructurada, dirigida a las personas que laboran y se desempeñan en los diferentes cargos de las instituciones que velan por los derechos de la mujer en el departamento de Santa Ana; para lo cual se elaboró previamente una guía de entrevista con preguntas abiertas pertinentes al tema en estudio, para comparar y contrastar las respuestas obtenidas de los entrevistados para su análisis y valoración.

Segundo Grupo: La encuesta dirigida a mujeres trabajadoras asalariadas del sector público y privado, tomando como base un número de preguntas cerradas que se elaboró para tal efecto.

La metodología utilizada en el trabajo de investigación comprendió una serie de etapas, que sirvieron para describir y analizar el fenómeno estudiado: Planificación de la Investigación, aplicación de la investigación, Procesamiento y análisis de la información y divulgación de la investigación.

3. Resultados

Los resultados obtenidos durante el desarrollo de las entrevistas y encuestas, según los respectivos grupos, fueron:

3.1 Tipos y frecuencia de violencia laboral hacia la mujer

Todos los entrevistados pertenecientes a las diferentes instituciones, expresaron que los actos de violencia laboral hacia la mujer trabajadora son frecuentes en todos los centros de trabajo, sean pú-

blicos o privados. Esta situación que fue corroborada en el desarrollo de la investigación, para el caso de las trabajadoras encuestadas que prestan sus servicios en el sector público (30%) y privado (70%).

En relación a la interrogante que se les planteó sobre si han sufrido violencia laboral en su centro de trabajo, las respuestas variaron: de cien trabajadoras, ochenta y cinco respondieron que en algunas ocasiones sí han sido objeto de violencia laboral (veinte del sector público y sesenta y cinco del privado); mientras que catorce trabajadoras (diez del sector público y cuatro del privado) manifestó que nunca han sido víctimas de violencia laboral, y solamente una trabajadora del sector privado contestó que con frecuencia sufría dicha violencia (Tabla 1.)

Tabla 1. Frecuencia de violencia laboral

Violencia laboral	Cantidad de mujeres	Porcentaje
Nunca	14	14
Algunas veces	85	85
Frecuente-mente	1	1
Total	100	100

Asimismo, los entrevistados manifestaron de forma unánime que los tipos de violencia laboral hacia la mujer trabajadora pueden ser de naturaleza física (agresión física o acoso sexual), económica (reducción injustificada de salarios, falta de pagos de prestaciones laborales y traslados injustificados), y en mayor grado la psicológica (maltrato verbal y denigrante, humillaciones públicas, discriminación por razón del sexo). Destacándose, coincidentemente, por parte

de las ochenta y seis encuestadas víctimas de violencia laboral como el tipo más frecuente la violencia psicológica (87.21%), equivalente a 75 trabajadoras); seguida por la física (9.3%) y la sexual (3.49%).

De forma más específica, los actos de violencia laboral a los que se han visto expuestas son los maltratos verbales consistentes en amenazas, insultos, comentarios denigrantes o vulgares (100%). Aunados a ellos se mencionaron también la discriminación en las actividades laborales por ser mujer (87.21%), reducción injustificada de salario (29.06%), traslado injustificado a trabajos diferentes a los convenidos (17.44%), y en menor escala el maltrato físico (9.3%) y acoso sexual (3.49%). (Tablas 2 y 3).

Tabla 2. Tipos de violencia laboral

Tipo de violencia laboral	Cantidad de mujeres	Porcentaje
Física	8	9.30
Psicológica	75	87.21
Sexual	3	3.49
Total	86	100

Tabla 3. Clases de actos de violencia laboral

Actos de violencia	Cantidad de mujeres	Cantidad de mujeres	Porcentaje
Maltrato verbal	86	86	100
Maltrato físico	8	86	9.3
Acoso sexual	3	86	3.49
Reducción de salario	25	86	29.06
Traslado a otro cargo	15	86	17.44
Discriminación por ser mujer	75	86	87.21

3.2 Sujetos generadores de violencia laboral y sus consecuencias

Según los entrevistados los tipos de violencia laboral son provocados indistintamente por hombres o mujeres que tienen poder de decisión en el centro de trabajo, tales como: empleadores, representantes patronales, o cualesquiera otras personas que ocupan puestos de jefaturas; y en algunos casos con menor frecuencia, por compañeros o compañeras de trabajo. Ahora bien, respecto a la interrogante planteada acerca de quiénes fueron los sujetos que generaron la violencia laboral, la gran mayoría de las trabajadoras (83.72%) fue unánime en contestar que ésta violencia, sea alterna o continua procede de su patrono llámese representante patronal, jefes inmediatos, etc.; mientras que sólo catorce (16.28%) de estas respondieron que la violencia sobre ellas ha provenido de sus compañeros de trabajo, resultados que apoyan lo antes expresado por los representantes de las diversas instituciones (Ver Tabla 4).

Sin embargo, es de notar que según los entrevistados no existe una marcada diferenciación en cuanto al sexo en los sujetos que generan la violencia laboral; caso contrario, según las encuestadas, la violencia laboral ejercida hacia la mujer trabajadora es ocasionada con mayor frecuencia por personas del sexo masculino (81.4%) frente a personas del sexo femenino (18.6%).

Tabla 4. Sujetos generadores de violencia laboral

Infraestructores	Cantidad de mujeres	Porcentaje
Patrono	72	83.72
Compañeros de trabajo	14	16.28
Total	86	100

Los entrevistados coincidieron que los efectos derivados de la violencia laboral hacia la mujer trabajadora inciden negativamente en los aspectos sociales (deterioro de relaciones sociales con otras personas), familiares (abandono de hogar por traslado hacia otros lugares en busca de empleo, conflictos familiares con la pareja e hijos por el estrés ocasionado), psicológico (baja autoestima, traumas entre otros), y económicos (bajos ingresos, pobreza, falta de acceso a centros de salud, ausencia de pensión o jubilación). Acorde con ello, se determinó - de acuerdo a lo expresado por las ochenta y seis trabajadoras - que las consecuencias que se han producido al ser víctimas de violencia laboral son las de tipo psicológicas (75.58%), las que por su frecuencia terminan dañándolas y asumiendo un estado de confusión, llevándolas a altas y bajas laborales, en un ambiente lleno de todo tipo de vejaciones y manipulación contra ellas. Pero también se mencionaron las de tipo económicas (11.63%), sociales (6.98%) y familiares (5.81%) cuya incidencia ha sido en menor grado.

3.3 Existencia de instituciones garantes de los derechos de la mujer trabajadora, mecanismos legales para su protección y sus funciones

Ante la situación actual de vulneración de los derechos laborales de la mujer, los representantes de las distintas instituciones expresaron que existen diferentes instituciones de naturaleza pública o privada encargadas de velar por la protección de los derechos laborales de la mujer trabajadora y prevención de actos de violencia laboral; entre ellas mencionaron: el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (IS-DEMU), Instituto de Estudios de la Mujer “Norma Virginia Guirola de Herrera” CEMUJER, Ciudad Mujer, Secretaría de Inclusión Social, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Procuraduría General de la República, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, Juzgado de lo Laboral de Santa Ana, Tribunal del Servicio Civil, Tribunal de Ética Gubernamental, diversas ONG (Las Dignas, Las Mélicas, y otras), Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA).

En lo que respecta a las trabajadoras encuestadas, de las ochenta y seis que han sido víctimas de violencia laboral, ochenta y cinco manifestaron que tienen conocimiento sobre las Instituciones a las cuales pueden acudir en tales situaciones.

Además, los entrevistados manifestaron que cada institución encargada de velar por los derechos laborales de la mujer trabajadora cuentan con sus propios mecanismos legales a implementarse en los diversos casos de violencia

laboral sometidos a su competencia; entre ellos mencionaron: denuncias directas o mediante terceros ante las instituciones correspondientes, denuncias públicas, demandas laborales e inspecciones en los centros de trabajo.

En todos estos casos, el procedimiento a seguir se encuentra regulado en las diferentes leyes a favor de la mujer trabajadora; sin embargo, reiteraron que la gran mayoría de casos de mujeres víctimas de violencia laboral no son denunciados ante las instancias correspondientes por diversos factores, tales como: miedo a ser despedida, desconocimiento de las leyes, vergüenza, burla, entre otros. Esta ausencia de denuncia de actos que constituyen violencia laboral fue evidenciada por los resultados de las encuestas, pues no obstante, existir cierto conocimiento sobre las Instituciones correspondientes para denunciar la violencia laboral a la cual son sometidas las mujeres trabajadoras.

Al realizárseles la interrogante acerca de si ellas al ser víctimas de este tipo de situación se han dirigido a las Instituciones correspondientes para interponer su denuncia, setenta y un trabajadoras (82.56%) manifestaron que no han recurrido a las instancias adecuadas para poner en conocimiento dichos hechos; mientras que las trabajadoras restantes, pertenecientes todas al sector privado (17.44%), sí lo han hecho (Ver Tabla 5).

Las instancias a las cuales estas quince trabajadoras se abocaron de acuerdo a los indicadores planteados fueron el Juzgado de lo Laboral (3

trabajadoras equivalentes al 20%), Ministerio de Trabajo y Previsión Social (10 trabajadoras equivalentes al 66.67%) y Procuraduría General de la República (2 trabajadoras equivalentes al 13.33%) (Ver Tabla 6).

Tabla 5. Denuncia de casos por trabajadoras

Denuncia	Cantidad de mujeres	Porcentaje
Si	15	17.44
No	71	82.56
Total	86	100

Tabla 6. Apersonamiento a Instituciones para interponer denuncias

Instituciones	Cantidad de mujeres	Porcentaje
Fiscalía general de la república	0	0
Juzgado de lo laboral	3	20
Ministerio de trabajo y previsión social	10	66.67
ISDEMU		0
Procuraduría general de la república	2	13.33
Procuraduría para la defensa de los derechos humanos	0	0
Otras instituciones	0	0
Total	15	100

Según los representantes entrevistados de las respectivas instituciones, afirman que merece mención especial la labor desarrollada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), pues en caso de denuncia de violación

de derechos laborales de mujeres trabajadoras. Esta vulneración es verificada por medio de visitas al centro de trabajo por el inspector de trabajo (Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión social. D.O número 81, Tomo 331. 2012), quien consigna en acta las anomalías encontradas fijándose un plazo para su subsanación; transcurrido el plazo concedido, se hace constar en acta el cumplimiento de las medidas tras lo cual se archiva el expediente, pero en caso de incumplimiento de las mismas se traslada el caso para el trámite sancionatorio que corresponda.

Entre estas sanciones, los entrevistados señalaron que pueden ser de tipo económico administrativo como las multas, suspensiones laborales, despidos o destitución del infractor, o penales como la privación de libertad en caso que la violación de derechos laborales constituya delito (acoso laboral, violación sexual). Aunado a ello, expresaron que cuando se trata de sanciones económicas de naturaleza administrativa el ente encargado de imponerlas es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, correspondiéndole el proceso de cobro de dichas multas al Ministerio de Hacienda, y en caso no se pague la multa por el infractor, Hacienda deberá informar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que reporte dicho incumplimiento a la Fiscalía General de la República y se proceda al juicio respectivo.

Por otra parte, cuando hay incumplimiento de derechos laborales interpuestos mediante de-

manda ante el órgano jurisdiccional, es el juez del Juzgado de lo Laboral quien resuelve dicho conflicto mediante sentencia definitiva; y cuando se trata de hechos que constituyan delito será la Fiscalía General de la República o en algunos casos la Procuraduría General de la República la encargada de iniciar el proceso judicial ante los Juzgados con competencia en materia penal. Todos los entrevistados manifestaron que solamente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, específicamente la Dirección General de Inspección de Trabajo es el ente encargado de llevar un registro estadístico de los casos de violencia laboral hacia la mujer trabajadora.

Por otra parte, los entrevistados que laboran en la Procuraduría de Derechos Humanos expresaron que sí existe coordinación con los otros entes encargados de velar por los derechos laborales de la mujer trabajadora en caso de violación de los mismos, en el sentido que en aquellos casos que son sometidos a su conocimiento luego de brindar la asesoría legal pertinente a la denunciante, inmediatamente la remiten a los entes que conforman el Ministerio Público para que procedan conforme a su competencia legal; igual procedimiento se realiza según los entrevistados, cuando se trata de denuncias interpuestas ante el ISDEMU, CEMUJER y otras entidades de la misma naturaleza. Asimismo, los entrevistados de la Procuraduría General de la República manifestaron que, además de procurar judicialmente a favor de las víctimas, brindan, a petición de instituciones encargadas de velar por la mujer trabajadora, de asistencia

psicológica a las víctimas para superar las crisis o conflictos ocasionados por la vulneración de los derechos laborales. Aunado a lo anterior, los entrevistados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social contestaron que por medio de la Dirección General de Inspección de Trabajo dicho ente presta colaboración y apoyo a todas aquellas instituciones que lo soliciten.

En tal sentido expresaron que, son los inspectores de trabajo quienes realizan periódicamente visitas a los centros de trabajo con el objeto de supervisar las condiciones laborales en que se desenvuelven las mujeres trabajadoras, estas inspecciones generalmente se ejecutan una vez al mes a cada centro de trabajo o en varias ocasiones cuando la situación lo amerite. Además, personal del Juzgado de lo Laboral manifestó que no existe una coordinación frecuente con las instituciones antes mencionadas, salvo con la Procuraduría General de la República, pues el órgano jurisdiccional se activa mediante demandas judiciales interpuestas por la víctima a través de los agentes auxiliares de dicha Procuraduría o abogados particulares.

Lo antes expuesto por los representantes de los distintos entes, concuerda efectivamente con las respuestas brindadas por las trabajadoras, en lo que respecta a la actuación que tuvieron las Instituciones a las cuales acudieron (Juzgado de lo Laboral, Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Procuraduría General de la República), en cuanto a velar por la protección de sus derechos laborales considerándola que fue buena, de

acuerdo a los indicadores que se les plantearon (Ver Tabla 7). Sin embargo, no fueron coincidentes en cuanto a la ayuda y colaboración recíproca entre tales instituciones, puesto que según ellas existe poca coordinación y cooperación entre dichos entes quienes son los encargados de velar por sus derechos laborales (Ver Tabla 8).

Tabla 7. Grado de eficiencia de las Instituciones

Eficiencia	Cantidad de mujeres	Porcentaje
Excelente	0	
Muy buena	0	
Buena	15	100
Regular	0	
Mala	0	
Total	15	100

Tabla 8. Grado de coordinación entre las distintas instituciones

Coordinación	Cantidad de mujeres	Porcentaje
Mucha	0	
Poca	15	100
Ninguna	0	0
Total	15	100

4. Discusión

4.1 Violencia laboral hacia la mujer trabajadora

La informalidad y la precariedad laboral son algunas de las características distintivas que afectan especialmente a las mujeres trabajadoras; asimismo la exclusión laboral basada en el sexo, relega a las mujeres a empleos de menor productividad -meseras, enfermeras, secretarias,

cocineras, entre otras- con inferiores niveles de remuneración, deficiente calificación profesional y superación laboral, falta de acceso a la seguridad social, etc. Aunado a ello, en el país es evidente que existen todavía condiciones culturales, sociales, históricas entre otras que se pueden mencionar que muchas veces impiden a las mujeres con alto grado de capacitación profesional avanzar laboralmente al igual que los hombres (ISDEMU, 2013).

La violencia laboral contra las mujeres se presenta de diferentes formas, pues frecuentemente sufren violencia psicológica, física, precarias condiciones de salud y seguridad laboral, acoso sexual y laboral; actos vejatorios que propician en el sector laboral femenino condiciones inhumanas, de mayor explotación, impunidad y violencia laboral. En este sentido por ejemplo, el acoso sexual es un factor que afecta principalmente a las mujeres y puede producir estrés con daños emocionales y físicos, afectar el rendimiento de trabajo, ausentismo por enfermedad, e incluso abandonar el trabajo para buscar otro. Por otra parte, la violencia psicológica también es muy frecuente, asumiendo la forma verbal o por manipulación o presión psicológica, manifestándose a través de insultos, chistes vulgares y groseros, lo cual lleva a un deterioro progresivo de la relación entre compañeros y compañeras de trabajo, pues desembocan en malos tratos, burlas, bromas, etc., produciendo daños a la salud psicosocial y estrés de la mujer trabajadora (CEDM, 2014).

Lo antes señalado se encuentra acorde a los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a los representantes de las diversas instituciones públicas y privadas, quienes coincidieron que la mujer trabajadora es víctima con mucha frecuencia de violencia laboral en cualquiera de sus tipos o formas, siendo evidente que tales actos de violencia laboral inciden de manera perjudicial en todos los ámbitos personales, familiares, sociales y económicos de la víctima. Asimismo, es de notar que según los entrevistados, los sujetos generadores de violencia laboral hacia la mujer trabajadora son tanto hombres como mujeres que ocupan puestos de jefaturas. Irónicamente, estas agresiones pueden también provenir de una mujer hacia otra mujer que se encuentra en relación de subordinación; por otra parte es aún más preocupante, que la violencia laboral no provenga únicamente de jefes, patronos y sus representantes sino también de los mismos compañeros de trabajo que se encuentran en condiciones de igualdad laboral con la víctima.

Aunado a lo antes expuesto, se determinó que la mayor parte de mujeres trabajadoras de ambos sectores laborales (públicos y privados) han sufrido algún tipo de violencia laboral en sus centros de trabajo, ya sea ésta reiterada o continua, siendo una minoría las que no la han sufrido. Dicha violencia infligida sobre la mujer trabajadora tiene como finalidad intimidar, aislar socialmente, desacreditar el trabajo realizado o perturbar el ejercicio de sus labores. Según la investigación realizada el tipo de violencia más

frecuentemente señalada es la psicológica, la cual puede producir consecuencias negativas en sus relaciones sociales en general y familiares en particular, así como también en su entorno laboral en el que se puede ver afectada su productividad o sus capacidades que como trabajadora puede prestar. Cabe destacar también que, específicamente existen diversos actos de violencia laboral hacia la trabajadora que ocurren con mucha frecuencia como son: el maltrato verbal, la discriminación de actividades laborales por ser mujer y la reducción del salario; seguidos por otros que se presentan con menor ocurrencia, pero que no obstante sí se producen, los cuales serían el traslado injustificado a trabajos diferentes a los convenidos, el maltrato físico y acoso sexual.

Como se mencionó anteriormente, esta clase de violencia de la que es objeto la mujer trabajadora proviene específicamente con mayor frecuencia de actos como el maltrato verbal ya sean insultos, amenazas, comentarios humillantes, denigrantes o vulgares a los que se ven sometidas y que son ocasionados por sus patronos, Representantes Patronales, jefes inmediatos y en ocasiones entre pares; además según los resultados de la investigación, los sujetos que generan el mayor grado de violencia laboral hacia las trabajadoras son los hombres que pueden ser sus jefes o compañeros de trabajo.

En ese contexto puede verse que la violencia laboral en la mujer trabajadora incluye discriminación de todo tipo, pero especialmente la derivada de la división sexual por el hecho de

ser mujer en el lugar de trabajo, lo que conlleva a daños psicológicos o sociales que vienen a influir en la relación obrero-patronales, dificultades para realizar sus labores, entre otros. Las mujeres que están expuestas a estas situaciones deterioran su autoestima, produce aislamiento social, desestabilización al punto de abandonar el lugar de trabajo que ocupa, debido a que se sienten incapaces de desempeñar sus labores.

4.2 Instituciones y mecanismos de protección de la mujer trabajadora

Ante tal situación, y acorde a lo manifestado por los entrevistados, a fin de prevenir, erradicar, reparar daños y sancionar el fenómeno de la violencia laboral en la mujer y en concordancia con los instrumentos legales nacionales e internacionales vigentes en El Salvador, se han creado legalmente diversos entes gubernamentales que velan por la protección de los derechos laborales de la mujer trabajadora, como por ejemplo: el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), Tribunal del Servicio Civil y Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), que tiene la competencia señalada en el artículo 7 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, entre otros; así también, actualmente se cuenta con la participación activa de instituciones no gubernamentales, creadas con la finalidad de tutelar los derechos de la mujer, incluidos sus derechos laborales, ante posibles amenazas o efectiva vulneración de los mismos.

Corresponde a estas instituciones hacer efectivos los procedimientos orientados a prevenir y sancionar aquellas conductas que generen violencia laboral hacia la mujer. Entre estos mecanismos de protección señalados por los entrevistados tiene especial relevancia la denuncia directa interpuesta por la víctima de la violencia o por terceros con interés legítimo en la protección de la mujer trabajadora (CEMUJER, LAS DIGNAS, LAS MELIDAS y otras).

Estas denuncias, generalmente, se presentan ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en su caso en la Fiscalía General de la República, cuando los hechos de violencia laboral sean constitutivos de delitos perseguibles penalmente. Atención especial merece la figura de la denuncia pública que consiste en hacer uso de los diferentes medios de comunicación social para dar a conocer las violaciones colectivas de derechos laborales de grupos de mujeres trabajadoras, con el objeto que las instituciones del Estado asuman oficiosamente procesos investigativos de los hechos denunciados con la finalidad de aplicar las sanciones que a derecho correspondan a los infractores o culpables de la violencia laboral.

Entre estas sanciones, que efectivamente se aplican, se tienen aquellas de contenido patrimonial o económico como en el caso de las multas impuestas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pago de prestaciones laborales cuando se trata de demandas incoadas en el Juzgado de lo Laboral, o penas privativas de

libertad, cuando - por ejemplo - se trata de la comisión de delitos contra la mujer trabajadora en los supuestos de acoso laboral en sus diferentes manifestaciones (Mancía, 2008). Asimismo, corresponde a la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social llevar un registro estadístico de los casos de violencia laboral hacia la mujer trabajadora.

Por otra parte, los entrevistados manifestaron que no existe una cultura de denuncia frente a conductas que tienen como origen diversos factores tales como: desconocimiento de los derechos laborales y de los mecanismos para hacerlos efectivos, temor y vergüenza a ser denigradas, falta de confianza en las instituciones encargadas de velar por sus derechos laborales, entre otros. Estos actos de vulneración de derechos laborales en la mayoría de casos no son denunciados; aunque las trabajadoras poseen conocimiento sobre las instituciones a las que se pueden avocar para denunciarlos.

Ninguna de las trabajadoras del sector público interpuso la respectiva denuncia, haciéndolo únicamente una minoría del sector privado; lo cual podría ser ocasionado por la falta de información de sus derechos, desconocimiento de los procedimientos legales, falta de conciencia en la desigualdad de género en el ámbito laboral, temor a perder su empleo, inexistencia de una cultura de denuncia o incertidumbre a que no se les resuelva lo que demandan.

En relación a las instituciones a las cuales pueden recurrir las trabajadoras a denunciar los

distintos tipos de violencia laboral que han sufrido, se determinó que se hace del conocimiento en los casos que proceden, ante el Juzgado de lo Laboral, Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Procuraduría General de la República, no obstante lo anterior es de aclarar que son muy pocos los casos que se ventilan en dichas instituciones debido a las circunstancias mencionadas anteriormente. Es importante destacar que según los resultados de las encuestas, las trabajadoras que fueron víctimas de violencia laboral no acudieron a realizar la respectiva denuncia a los entes públicos, creados para tal efecto ni a instituciones no gubernamentales, haciéndolo únicamente ante las tres instituciones públicas antes mencionadas.

De lo expresado por los entrevistados de las diferentes instituciones se puede afirmar que, efectivamente, existe cierta colaboración y apoyo entre los diversos entes públicos y privados que se encargan de velar por los derechos laborales de la mujer, pues en el caso de las instituciones privadas que reciben denuncias de violencia laboral hacia la mujer se da una comunicación directa y trabajo coordinado con las entidades que por ley son competentes para imponer sanciones a los infractores de los derechos laborales. Por otra parte, según las encuestas realizadas, es de resaltar que la actuación de tales instituciones -encargadas de velar por la protección de los derechos laborales cuando éstos han sido vulnerados- en los casos de denuncias promovidas antes ellas, fue considerada como buena por las trabajadoras víctimas de violencia laboral. Pero

se hizo notar que existe poca coordinación y cooperación entre éstas instituciones en lo que respecta a ser garantes de todos los derechos que las trabajadoras tienen y que se encuentran consagrados en las normativas legales nacionales e internacionales correspondientes.

En conclusión, aun cuando en la legislación nacional e internacional se ha establecido el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, específicamente en el caso del ámbito laboral. Este fenómeno de vulneración de derechos laborales de las mujeres trabajadoras es una realidad grave y apremiante en nuestra sociedad; siendo evidente que en el campo laboral las mujeres tienen condiciones laborales inferiores que los hombres, y aunque posean el mismo nivel académico de éstos se les pagan salarios injustos; además son víctimas de manera reiterada de discriminación por el solo hecho de ser mujeres. Sin embargo es de considerar que efectivamente existen mecanismos de protección de los derechos de la mujer trabajadora, pero que no obstante ser conocidos por éstas en la mayor parte de los casos no se hace uso de ellos por diversos factores como los ya señalados anteriormente, que obstaculizan el libre acceso a la igualdad y justicia laboral a favor de la mujer trabajadora.

Ante tal situación, es necesario que las instituciones gubernamentales y no gubernamentales promuevan frecuentemente campañas publicitarias orientadas a sensibilizar y crear conciencia social respecto al tema grave y reiterado de la violación de derechos laborales de la mujer, con

la finalidad de fomentar una cultura de denuncia de tales hechos y que la mujer trabajadora conozca con claridad y haga uso de los mecanismos legales existentes que permiten el acceso expedito a la justicia laboral y la restitución de sus derechos vulnerados. Asimismo, las instituciones encargadas de velar por los derechos laborales de la mujer trabajadora deberían llevar cada una un registro estadístico de los casos de violencia laboral sometidos a su conocimiento, registro que pueda ser compartido entre las mis-

mas con el objeto de tomar medidas preventivas más eficaces y adecuadas a la realidad laboral de la mujer trabajadora.

Además, es indispensable que dichas instituciones desarrollen jornadas específicas de capacitación y difusión de información en la mayor parte de los centros de trabajo con la finalidad de promover el respeto mutuo en las relaciones laborales, y el conocimiento de las instituciones a las cuales la trabajadora pueda recurrir cuando sea víctima de vulneración de sus derechos laborales.

5. Referencias

Cabanellas, G. (2001). Compendio de Derecho Laboral. Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta.

Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres (CEDM) (2014). Balance Anual de denuncias por violaciones de derechos laborales. Recuperado de: http://observatoriolaboral.ormusa.org/comunicados/Comunicado_CEDM_balance_anual_2014.pdf.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. D.O número 154, Tomo 328. 1995

Convención Sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. D.O número 105, Tomo 3208.

El Salvador, Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. (2014). Política Nacional de las Mujeres, actualizada: medidas al 2014.

El Salvador, Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. (2013). Política Nacional para el acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

El Salvador, Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. (s.f.) Informe de Avances sobre el Consenso de Brasilia. El Salvador. Recuperado de: http://www.cepal.org/mujer/noticias/noticias/1/43711/Informe_ISDEMU_El_Salvador_para_MDM_46.pdf.

Estados Unidos, USAID (2010). Justicia Laboral y derechos humanos en El Salvador: manual auto formativo. Programa para el Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral para CAFTA-DR (PACT).

Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión social. D.O número 81, Tomo 331. 2012

Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, D.O número 2, tomo 390. 2011

Mancía, E. L. (2008). Jurisprudencia Laboral: Sentencias de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador. Proyecto de Fortalecimiento de la Justicia Laboral en América Central y República Dominicana. San Salvador, El Salvador.

Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, (ORMUSA). Aplicación de los Principios del Derecho Laboral en El Salvador. Recuperado de: http://observatoriolaboral.ormusa.org/investigaciones/Estudio_Derecho_Laboral.pdf.