


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







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

La elaboración y publicación de este informe ha sido posible gracias a la asistencia técnica y financiera de Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo (AVCD), Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP) y Fundación para una Sociedad Justa (FJS). El contenido es responsabilidad exclusiva de ORMUSA.

Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado en El Salvador,  
Copyright © ORMUSA 2020

**Equipo de Investigación:**

Xibeny Jeannette Vargas  
Vilma Margarita Vaquerano  
Jorge Vargas Méndez

**Apoyo de tabulación:**

Luis González

**Edición**

Jorge Vargas Méndez

**Diseño de portada**

Marcos Molina

**Revisión final**

Jeannette Urquilla  
Directora Ejecutiva, ORMUSA

**Diagramación e impresión**

Impresos Continental, S.A. de C.V.

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

Sugerencia de cita: ORMUSA (2021). Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado en El Salvador

# Índice

<b>Contenido</b>	<b>Página</b>
Presentación	5
Introducción	7
I. Marco teórico conceptual de la violencia laboral	9
I.1. La violencia laboral en el mundo del trabajo	9
I.2. La violencia laboral en el marco de las relaciones de poder y la cultura de la violación	12
I.3. Interseccionalidad y violencia laboral	18
II. Marco normativo internacional y nacional relativo a la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral	20
II.1. Marco normativo internacional	23
II.1.1. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	24
II.1.2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará)	25
II.1.3. Convenio No. 100 OIT relativo a la igualdad de remuneración	28
II.1.4. Convenio No. 111 OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación	29
II.1.5. Convenio No. 156 OIT relativo a trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares	30
II.2. Marco normativo nacional	33
II.2.1. Constitución de la República	33
II.2.2. Código de Trabajo	37
II.2.3. Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo	41
II.2.4. Ley del Servicio Civil	43
II.2.5. Ley de la Carrera Judicial	44
II.2.6. Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con Discapacidad	44

II.2.7. Ley de la Carrera Administrativa Municipal .....	46
II.2.8. Ley Especial para una vida libre de Violencia para las Mujeres.....	47
II.2.9. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación .....	51
contra las Mujeres	
II.2.10. Disposiciones para evitar toda forma de discriminación en la .....	55
Administración Pública por razones de identidad de Género y/o de orientación sexual	
II.2.11. Código Penal .....	56
III. Análisis de los resultados de la encuesta .....	58
III.1. Datos sociodemográficos de la población encuestada.....	58
III.2. La situación laboral de la población encuestada .....	61
III.3. Las condiciones laborales y de trato.....	64
III.4. El incumplimiento de prestaciones laborales y los despidos injustificados .....	70
III.5. Conocimiento sobre derechos laborales.....	76
IV. Conclusiones y recomendaciones .....	80
IV.1. Conclusiones .....	80
IV.2. Recomendaciones .....	87
Referencias bibliográficas .....	90

## Presentación

El presente estudio tiene como antecedente un documento similar realizado en 2018 y publicado en 2019 por ORMUSA, es decir, pocos meses antes de que se identificara en China la pandemia del Covid-19, cuyo primer caso se detectó en El Salvador a comienzos de marzo del siguiente año. La cuarentena ordenada de inmediato por las autoridades de Salud obligó a la mayoría de establecimientos del sector público y privado a suspender sus operaciones, con el consiguiente cese de la actividad laboral que se fue reactivando gradualmente al cabo de algunos meses.

Hacia el tercer trimestre de 2020 la actividad económica había encendido prácticamente todos sus motores, pero estos no volverían a alcanzar las revoluciones por minuto que alcanzaban durante el mismo período del año anterior. El mercado laboral se había constreñido y los índices de desempleo habían aumentado en todos los sectores y rubros de la actividad económica, en unos más que en otros. De hecho, los datos oficiales consignan que el desempleo a escala nacional aumentó 0.6 puntos porcentuales con respecto a 2019, al pasar de 6.3% a 6.9% para 2020 (EHPM 2020). La misma fuente consigna que para 2020 el desempleo masculino y femenino es de 7.1% y 6.6%, respectivamente.

Adicionalmente, desde junio de 2019 los gobiernos locales dejaron de percibir recursos económicos a través del FODES, situación que habría obligado a la mayoría de alcaldías a reducir el tamaño del personal contratado y a

suspender proyectos o programas municipales con los cuales de manera directa o indirecta se beneficiaban con ingresos millares de personas en los 262 municipios del país. De ahí que mucha de la fuerza laboral del sector público se vio obligada a emigrar hacia el sector privado, como en efecto lo indica uno de los hallazgos de este estudio al compararlo con el obtenido en 2019: se redujo la presencia de trabajadoras en el sector público y aumentó en el sector privado, de un año para otro.

En ese contexto, no resulta difícil inferir que la violencia laboral contra las mujeres también haya aumentado o que, en el mejor de los casos, se haya mantenido en los mismos niveles que antes de la pandemia. Por ejemplo, en este estudio se registra que de cada 100 trabajadoras 57 reportan haber sufrido discriminación en su centro de trabajo, pero en el estudio de 2019 solo se reportaban 18 víctimas de cada 100. Asimismo, es previsible que se haya reducido la interposición de denuncias por vulneración de derechos laborales o por violencia laboral en cualquiera de sus expresiones, pues en un contexto de crisis como la generada por la pandemia y la incertidumbre laboral muchas trabajadoras habrían preferido no correr el riesgo de perder su precario puesto de trabajo y habrían optado por tolerar todo tipo de agresiones.

De igual manera la presente investigación revela que de cada 100 encuestadas, 36 reportan no recibir igual remuneración por igual trabajo realizado por sus pares masculinos, mientras

que en el estudio anterior (2019) esa relación es de 21 trabajadoras afectadas por cada 100 encuestadas.

En tal sentido, el estudio Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado en El Salvador constituye un valioso aporte para aproximarse a la realidad laboral de las mujeres salvadoreñas, pero también permite establecer una relación entre el cumplimiento de leyes laborales por

parte de las empresas públicas y privadas en tiempos de relativa normalidad y en una situación de crisis sanitaria como la que actualmente impacta sobre el país.

ORMUSA agradece el respaldo económico de Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo (AVCD), Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP) y Fundación para una Sociedad Justa (FJS), mismo sin el cual no habría sido posible la realización y publicación de esta investigación.



## Introducción

Toda forma o expresión de violencia laboral contra las mujeres es una construcción social que se cebó históricamente a partir de las relaciones intergeneracionales establecidas en el fuero doméstico, precisamente a la sombra del patriarcado y la cultura androcéntrica, y luego se reproduce en el ámbito público cuando las mujeres ingresan al mercado laboral.

De hecho, cuando las mujeres inician su incorporación al mundo del trabajo se desatan no pocas reacciones en su contra por parte de la fuerza laboral masculina, pues se creía a pie juntillas que las mujeres estaban destinadas al claustro doméstico, dedicadas al cuidado de la familia exclusivamente. Todavía en septiembre de 1931 mediante la prensa escrita la burocracia masculina alzaba su grito rechazando la presencia de “señoras y señoritas” en los puestos del gobierno, es decir, como empleadas del sector público.

Sin embargo, meses antes, a finales de julio del mismo año, esa fuerza laboral masculina no protestó cuando las autoridades informaron que se disponían a dar cumplimiento a la Ley de Nacionalización de Pulperías, la cual establecía que dichos establecimientos pasaban de manos extranjeras (chinas, en particular) a ser propiedad de las mujeres salvadoreñas. ¿Por qué no se estableció en la ley que también podían ser propiedad de hombres? En todo caso, no hubo protesta masculina porque dominaba la idea sexista de que ciertas ocupaciones, tareas o actividades son específicas de mujeres, sobre

todo, cuando se relacionan con el trabajo reproductivo: asear, lavar utensilios de cocina, preparar y servir alimentos o bebidas, entre otras.

Así, de esa percepción sexista no ha escapado ni el Estado. Todavía a finales de marzo de 1964, la prensa escrita informaba que más de 200 normalistas (docentes en proceso de formación) procedentes de distintos lugares del país se encontraban recibiendo un curso especial de educación para el hogar, el cual era impartido por el Departamento de Educación para el Hogar del Ministerio de Educación. Se estaba reforzando la idea de que a ellas corresponde el ámbito privado y a ellos el ámbito público. La familia no se percibía como corresponsabilidad entre hombres y mujeres sino como un compromiso que recaía sobre las mujeres exclusivamente, lo que al no cumplirse según los dictados patriarcales y androcéntricos se traducían en castigo. De modo que los patrones de violencia por razones de género simplemente pasaron del hogar hacia los centros de trabajo.

Y si bien el primer Código de Trabajo había entrado en vigencia un año antes, en marzo de 1963, este tampoco escapaba del sexismo y percibía a las trabajadoras desde un enfoque familista, a tal punto que las expresiones de violencia como el acoso sexual en el ámbito laboral se atenuaban o pasaban desapercibidas, o se abordaban como asunto de carácter privado.

Décadas han pasado desde aquellos hechos reseñados, pero la violencia en sus distintas formas y modalidades y muy a pesar de las modernas normativas aprobadas desde la década del noventa con el propósito de erradicarla, todavía se continúa registrando en los lugares de trabajo.

De ahí la importancia de investigaciones como la presente, que en su primer capítulo define la violencia en el mundo del trabajo desde las relaciones de poder que se atribuyen los hombres y desde la perspectiva de una cultura de la violación. También se define el enfoque de interseccionalidad desde el cual debe abordarse toda expresión de violencia laboral contra las mujeres y contra otros grupos poblacionales vulnerables.

En el segundo capítulo trata sobre el marco normativo internacional y nacional relativo a la protección de las trabajadoras contra la violencia en el mundo laboral, por lo que se reseñan algunos de los instrumentos legales más importantes y de cuyo cumplimiento depende el avance en la construcción de un mercado laboral libre de violencia para las mujeres.

En el tercer capítulo se analizan los resultados de la encuesta realizada a comienzos de 2020,

comparándose en algunos casos con los resultados del estudio similar realizado dos años atrás. Ese análisis comparado permite afirmar que la violencia laboral contra las mujeres en el contexto de la pandemia del Covid-19 se habría agudizado, tanto en el sector público como privado. Asimismo, es posible inferir que al aumentar el despido en el sector público miles de trabajadoras emigraron hacia el sector privado y, en particular, hacia la mediana, pequeña y microempresa.

De ahí que el quinto capítulo plantea un conjunto de conclusiones y recomendaciones dirigidas hacia diversas instituciones estatales relacionadas con la temática abordada, considerando que en la medida de que sean tomadas en cuenta será posible avanzar hacia el desmontaje de la cultura de la violencia laboral que pesa sobre las trabajadoras en general dada su condición de género.

Lo anterior, al mismo tiempo permitirá construir a futuro una sociedad respetuosa de los derechos humanos en general y de los derechos laborales en particular, garantizando así el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y el ejercicio de los deberes y derechos ciudadanos, lo que redundará en el desarrollo económico y social del país.

## I. Marco teórico conceptual de la violencia laboral

### I.1. La violencia laboral en el mundo del trabajo

Diversas convenciones y tratados internacionales identifican la violencia laboral en sus diferentes manifestaciones, sobre todo la discriminación por diversas causas, y actualmente se le identifica desde el enfoque de interseccionalidad y de género: violencia física, violencia psicológica (acoso laboral principalmente), violencia sexual (con especial énfasis el acoso sexual), entre otras. Sin embargo, el referente conceptual más importante es el que se consigna en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que El Salvador todavía no ha ratificado.

Dicho instrumento en su Art. 1 señala: “a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual” (OIT, 2019).

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene

en el Trabajo de España (INSHT) retoma la definición de la Organización Internacional del Trabajo, al definir la violencia como “cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes” (INSHT, 2011).

De otros documentos se extraen distintos conceptos con algunas coincidencias en los cuales se aclara que “no hay una definición internacionalmente aceptada de violencia en el lugar de trabajo”, pero se hace referencia como “Violencia” a una variedad de expresiones, conductas y acciones que causan daño a otro ser humano. El término «en el mundo del trabajo» se refiere al lugar de trabajo físico, incluyendo: cuando el lugar de trabajo es la casa, el desplazamiento entre la casa y el lugar de trabajo, la formación y eventos sociales relacionados con el trabajo, y a través de la tecnología, por ejemplo, el cyberbullying (OIT, 2018).

Otra coincidencia es que se identifican consecuencias negativas para las personas trabajadoras, empresariado y el Estado, razón por la cual la sociedad debe colaborar para erradicar estas prácticas y conseguir un entorno laboral exento de violencia.

De igual manera se otorga igual trascendencia a la violencia de alta intensidad o baja intensidad al señalar que por leves que sean

“acaban generando entornos nocivos y tóxicos que repercuten no sólo sobre los actores directamente implicados, sino también sobre la empresa en su conjunto y, en cierta medida, sobre la sociedad (...) los efectos negativos de la violencia en el trabajo tienen incidencia directa sobre la salud y la seguridad de las personas trabajadoras expuestas a estas situaciones, a través del deterioro de las condiciones de trabajo y organizativas” (INSHT, op. cit, 2011).

La misma fuente señala algunas consecuencias para las empresas (o instituciones), como lo son “la proliferación de comportamientos violentos que otorga una sensación de impunidad a los agresores y de indefensión a las potenciales víctimas; esta dinámica acaba viciando el ambiente de trabajo, lo que se concreta en un mal clima que repercute sobre la salud de la propia organización, generando una “organización tóxica”. Además, los costos económicos derivados del ausentismo y de la falta de rendimiento son importantes. El Estado también resulta afectado, al mermar su papel de garante de las personas trabajadoras frente a las situaciones de violencia en el trabajo, y por el coste que debe soportar el sistema público de Seguridad Social al hacerse cargo de las prestaciones económicas y de asistencia sanitaria que se derivan de los daños en la salud de los trabajadores afectados.

El mismo documento explica que la violencia en el trabajo recoge todas las conductas de violencia física o psicológica que se produzcan en el entorno laboral entre personas trabajadoras de una misma empresa, entre trabajadoras de diferentes empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo,

entre trabajadores/empresariado; y también la que eventualmente se establezca entre persona usuaria/cliente y trabajadora en la prestación del servicio. Entre estas conductas a considerar en un procedimiento preventivo integral, en sus orígenes o desarrollo, se encuentran las siguientes:

- a. Conductas de violencia física. Son aquellas agresiones de esta naturaleza que se practica entre personas pertenecientes a la propia empresa o de distintas empresas que prestan servicios en un mismo centro de trabajo.
- b. Conductas de violencia psicológica. Son comportamientos que suponen una agresión de naturaleza psíquica entre personas pertenecientes a la propia empresa o entre empresas que prestan servicios en un mismo centro de trabajo. Menciona el acoso sexual, acoso laboral, pero además el acoso discriminatorio. Este último es “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo”.

Sobre el acoso laboral, lo define como el acoso psicológico en el trabajo como la “exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra u otras que actúan frente a ellas desde una posición de poder (no necesariamente

jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud” (INSHT, op. cit, 2011).

Dos autoras mexicanas, reconociendo la multidimensionalidad de la violencia laboral, realizaron un estudio en torno a las consecuencias específicas para las mujeres y se enmarcaron en cuatro áreas, aclarando, que existen otras formas adicionales a las indagadas:

- i) Violencia psicológica o emocional: cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, puede consistir en negligencia, abandono, humillaciones, marginación, insultos, comparaciones destructivas, entre otras;
- ii) Violencia física: cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones que sean internas, externas o ambas;
- iii) Violencia económica: afecta la supervivencia económica de la víctima, como la percepción de un salario menor por igual trabajo; y
- iv) Violencia sexual: considerando el hostigamiento y acoso sexual como manifestaciones de este tipo de violencia dentro de los espacios laborales. El primero implica una relación de subordinación de la víctima frente al agresor, mientras que, en el acoso sexual, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder. Ambos se expresan por medio de conductas

verbales y/o físicas, relacionadas con la sexualidad y con una connotación lasciva (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).

En cuanto a las consecuencias de la violencia que se ejerce en el ámbito laboral, también coinciden que esta trasciende de las relaciones interpersonales entre empleadas y empleados, ocasiona complicaciones directas sobre la salud física, mental y reproductiva de las mujeres. Dentro de las organizaciones laborales genera ambientes hostiles, afectando el respeto, la comunicación, el compromiso, el ambiente amigable y la satisfacción de la actividad laboral, que son factores que puntualizan un ambiente laboral favorable, con alta productividad y alto rendimiento (Cruz y Casique, 2019).

De igual forma, ambas autoras identifican consecuencias económicas, como elevados costos de producción, mayor rotación de personal, disminución o pérdida de la motivación laboral, alteración de las relaciones interpersonales, deterioro del ambiente laboral, aumento de la accidentalidad y absentismo, entre otros problemas al interior de las organizaciones, retomando lo planteado por Chapell y Di Martino (Cruz y Casique, op. cit, 2019).

Tomando en cuenta los daños ocasionados por la violencia laboral, las autoras mexicanas reiteran que los Estados deben prohibir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo (incluida la violencia de género) a través de sus leyes y políticas. Para ello, deben desarrollar campañas de prevención, realizar inspecciones e investigaciones, brindar

a las víctimas medios para presentar quejas y obtener reparaciones, incluida la indemnización. Apelan a la protección de quienes denuncian y a las víctimas, para evitar represalias. Consideran fundamental que los Estados se aseguren que las empresas y empleadores cuenten en los lugares de trabajo con políticas que aborden la violencia y el acoso, realicen evaluaciones de riesgos, medidas de prevención y capacitación (Human Rights Watch, 2020).

De acuerdo con la fuente recién citada, también los gobiernos son los principales llamados a actuar para generar un efecto en cadena al mostrar buenos ejemplos sobre cómo combatir la violencia en el lugar de trabajo. En su opinión, los gobiernos pueden trabajar con empleadores y organizaciones de personas trabajadoras para elaborar campañas de información que tengan mayor alcance entre el público, en las que se haga hincapié en que no se tolerarán la violencia y el acoso. Es vital que se informe cómo denunciar esas situaciones y qué se hará al respecto. “Si existen procedimientos de queja efectivos y accesibles, si los empleadores o autoridades llevan adelante investigaciones con buenos resultados, si el agresor o su empleador son sancionados y si las víctimas consiguen una reparación, esto alentará a más mujeres a animarse a denunciar y contribuirá a disuadir abusos, afirma (Human Rights Watch, op. cit, 2020).

## **I.2. La violencia laboral en el marco de las relaciones de poder y la cultura de la violación**

Sin pretender extenderse en la definición de poder y sus distintas fuentes, conviene traer a

cuenta las reflexiones de uno de los máximos teóricos del poder, Foucault, para quien el “poder no es una sustancia, sino un ejercicio, no se encuentra centralizado en el Estado sino difuso en el tejido social, no es sólo negativo o represivo en la forma de la ley, sino que en las sociedades liberales crea la sensación de libertad y no reprime el deseo, sino que, antes bien, lo regula. El poder “es el nombre que se presta a una situación estratégica compleja en una sociedad dada”. Se ejerce en red, y, en ella, los individuos no sólo circulan, sino que están siempre en situación de sufrirlo y también de ejercerlo. Nunca son el blanco inerte o consintiente del poder, siempre son sus relevos. En otras palabras, el poder transita por los individuos, no se aplica a ellos” (Toscano López, 2016).

Otros autores teorizan que a partir de los roles que desempeñan hombres y mujeres, tanto en lo público como en lo privado, se van configurando relaciones de poder de forma permanente, así como organizaciones jurídico-políticas propias de cada sociedad, las cuales han tendido a reproducir históricamente cánones de superioridad masculina por sobre lo femenino. Las características y atributos del concepto de género tienen puntos en común, aunque se diferencian culturalmente en cada sociedad. La construcción social del género responde entonces a un conjunto de atributos asumidos, incorporados y reiterados que adoptamos, ciertamente, con la expectativa de cumplir las exigencias sociales de identificación y pertenencia de género definidas socialmente (D. Miranda et al, 2019).

Los mismos autores explican que a partir de la comprensión del concepto de género es factible identificar cuál es el papel que ocupan las mujeres en la sociedad. Esta mirada abarca el campo laboral, político, social y familiar. La perspectiva de género se constituye así en uno de los principales aportes de la teoría feminista, posibilitando el análisis de las relaciones de poder desde una perspectiva crítica del orden cultural predominante, enfatizando que el enfoque heteronormativo constituye un mecanismo de discriminación y reproducción cultural, siguiendo las categorías definidas por Bordieu.

Por tanto, a las relaciones de poder derivadas de la construcción de género en los entornos laborales, influenciados por la división sexual del trabajo y el sistema patriarcal, se suma la variable del poder económico. En la región centroamericana y especialmente en El Salvador, el sistema económico y la gestión de los centros de trabajo, puede determinar diversas formas de violencia, aprovechando la precariedad laboral existente y la división sexual del trabajo imperante. Según datos recabados desde el Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral, en el país las mujeres prevalecen en sectores de mayor vulnerabilidad, enfrentando brechas salariales negativas en casi todos los rubros económicos, escaso acceso a la seguridad y al empleo formal y decente (Observatorio C., 2020).

Según la EHPM 2019, más de la mitad de las mujeres salvadoreñas no tienen ingresos remunerados. A nivel general, la tasa de participación global en el empleo es de 59.1% en el área rural, mientras que en el área urbana

es de 63.9%. En cuanto al sexo de la persona, la tasa de participación global es de 80.5% en hombres y de 46.8% en mujeres, lo cual denota nuevamente una brecha significativa entre hombres y mujeres y determina las cargas laborales en otros espacios como el hogar o en empleos precarios, para el caso de las mujeres (DIGESTYC, 2020).

La tasa de inactividad se refiere a la población que siendo parte de la Población en Edad de Trabajar (PET) no está trabajando ni buscando activamente un trabajo y, por tanto, se clasifica como Población Económicamente Inactiva (PEI). La EHPM 2019 estima que a escala nacional un 37.8% de la población se encontraba en esa condición, observándose mayor incidencia en el área rural con un 40.9%, mientras que en el área urbana se contaba con un 36.1%. En el caso de las mujeres la tasa de inactividad es del 53.2% y entre los hombres se registra el 19.5%.

De acuerdo a un estudio reciente de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, en el mercado laboral salvadoreño, tanto las empresas privadas como las públicas, son incapaces de generar un número suficiente de puestos de empleo formal, con lo cual se incrementa la precariedad de la situación económica de muchas personas en edad de trabajo, especialmente jóvenes (Vaquerano Amaya et al, 2020).

La misma fuente citada sostiene que las empresas grandes privadas proporcionan el mayor número de puestos de trabajo formales en el país, al acumular para 2018 al 67% de personas contratadas de forma formal; seguidas de las empresas pequeñas que habían contratado a

aproximadamente el 16% de personas para ese mismo año.

Esa realidad también puede coartar la decisión y oportunidades de muchas víctimas de violencia laboral a no denunciar, ya que las posibilidades de emplearse en el contexto son bastante limitadas, agravadas por los efectos de la pandemia del Covid-19. Informes de la OIT indican que “La crisis económica que se avecina repercutirá adversamente en el mundo del trabajo en tres dimensiones: 1) la cantidad de empleo disponible; 2) la calidad del trabajo; y 3) los efectos en los grupos específicos en condición de vulnerabilidad frente a las consecuencias adversas en el mercado laboral; cada una de estas dimensiones se generarán presiones adicionales a las que ya los países afrontaban en la precrisis, y que en el mejor de los casos ralentizará la velocidad de reducción de los principales déficits de trabajo decente en el país. Asimismo, señala que tomando en cuenta la alta incidencia de la informalidad en el mercado laboral salvadoreño, es bastante probable que el impacto de la crisis no se refleje únicamente en el incremento del desempleo y la informalidad, sino también en los ingresos laborales, especialmente de las personas ocupadas menos calificadas y en la economía informal, un 68.4% de las personas ocupadas tienen un empleo informal (OIT, 2020).

La misma fuente recién citada desde un enfoque sectorial estima que en El Salvador el 51,4% del total de empleo están en riesgo alto, es decir, alrededor de 1,500,000 empleos, ubicados en los sectores económicos que se prevé sean los más afectados por la crisis económica. Los empleos de las mujeres se verán particularmente

afectados por la alta participación femenina en los sectores de más alto riesgo ante la crisis: hogares como empleadores y comercio, hoteles y restaurantes (87.9% y 59.3% respectivamente); se suma el 46.6% de las mujeres que laboran en el sector de manufactura, donde predomina la maquila textil. La Tabla 1 indica el nivel de repercusión que enfrenta cada sector frente a la crisis derivada del confinamiento, producto de la reducción de actividades ingresos y consumo a causa del Covid-19.

Diversos análisis internacionales destacan grandes cambios en el mercado laboral en los últimos años a nivel mundial desde el final del siglo XX, que han transformado los derechos laborales y los contratos de trabajo, forzando la tendencia al alza del número creciente de trabajadores del sector informal, aumento de la carga laboral y reducción del número de puestos de trabajo, por mencionar sólo algunos (Barreto, en da Rosa Tolfo et al, 2013).

Las autoras explican que esos cambios también han transformado la articulación de las relaciones laborales, provocando mayor desempleo, el fortalecimiento de las grandes corporaciones y el debilitamiento de los movimientos sindicales. Las situaciones de inestabilidad y desregulación de los mercados son propensas a manifestaciones de violencia en el trabajo, en particular el acoso laboral. Aunque esta forma de violencia psicológica puede ser considerada tan antigua como el trabajo, se entiende que las situaciones de crisis son propicias a mayores exigencias y conductas que constituyen abusos de poder. Se trata de “un fenómeno destructivo del medio ambiente de trabajo, reduciendo la productividad, fomentando el ausentismo,



**Tabla 1. El Salvador: trabajadores (as) en situación de riesgo desde una perspectiva sectorial (2019).**

Sector de la Economía	Repercusión actual de la crisis sobre la producción económica	Niveles de empleo	Participación en el empleo total	Niveles de empleo femenino	Participación femenina en el empleo sectorial
Administración pública	Baja	114 984	4.0%	31 756	27.6%
Enseñanza y salud	Baja	282 489	9.7%	167 229	59.2%
Agricultura, ganadería y pesca	Media-Baja	473 847	16.3%	40 856	8.6%
Construcción	Media	198 573	6.8%	4 500	2.3%
Otros 1/	Media	24 830	0.8%	6 549	26.4%
Intermediación financiera e inmobiliaria	Media	180 525	6.2%	58 970	32.6%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Media-Alta	138 095	4.7%	17 487	12.7%
Hogares como empleadores	Alta	160 052	5.5%	140 701	87.9%
Industria manufacturera	Alta	432 906	14.9%	201 720	46.6%
Comercio, hoteles y restaurantes	Alta	901 818	31.0%	535 278	59.3%

1/ Incluye explotación de minas y canteras, suministros de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado, suministros de agua, evacuación de aguas residuales y gestión de desechos y contaminación y órganos extraterritoriales.

Fuente: Elaboración propia con base en Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTYC), 2019. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2019.

Fuente: OIT (2020). Covid-19 y el Mundo del Trabajo: Punto de partida, respuesta y desafíos en El Salvador. Recuperado en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_755521.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_755521.pdf)

debido a los desgastes psicológicos que causan” (Hirigoyen), es decir, aparece como un conjunto acciones desfavorables para la salud de las personas trabajadoras y de la organización (da Rosa Tolfo et al, 2013).

Otorgan la principal responsabilidad a la gestión organizacional, considerando que pese a “los discursos cosméticos a favor del colectivo y del bienestar, en la práctica, cada vez más las actitudes y comportamientos de directivos y trabajadores se dirigen a metas, indicadores, y resultados. Se construyen verdaderos

“apartheid” que estereotipan los que son productivos y los que, de acuerdo con la lógica impuesta, no producen nada. En este caso, la verdad y la realidad se impone por medio de una clase que domina y perpetúa la cultura de la organización. Deben demostrar todo el tiempo un compromiso exclusivo para elevar los niveles de calidad y productividad. En muchas situaciones, lo que realmente importa son los números. De acuerdo con esta lógica, “no hacer nada” (la idea de ocio) está fuera de cuestión, no es admisible en ninguna circunstancia (da Rosa Tolfo et al, op. cit., 2013).

Las autoras venezolanas reiteran que en las situaciones colectivas u organizacionales el acoso laboral tiende a ser caracterizado en prácticas de gestión de personas por medio de mecanismos o procedimientos, por ejemplo, amenazas de dimisión, comparación entre grupos, despreciando el grupo actual, exigencias más allá del alcance del grupo; exigir que el grupo trabaje fuera del horario normal de trabajo, perturbar compromisos privados, entre otros (retomando a Darcanchy).

Por tanto, el acoso laboral puede ser entendido como un procedimiento disciplinario y no está disociado de las formas de gestión actual que aplican formas de violencia más o menos sutiles e “invisibles”, como las estrategias para maximizar los resultados a expensas de la salud “moral” (apoyándose en Heloani, 2005). Todas estas y muchas otras situaciones se caracterizan por prácticas nocivas de gestión mediante el fomento de un ambiente propicio para el abuso consentido de poder, las humillaciones, los insultos, las descalificaciones, permitiendo la difusión de una cultura de acoso (da Rosa Tolfo et al, op. cit., 2013).

Citando a Hirigoyen, las autoras citadas explican que el acoso laboral implica acciones abusivas de gestos, palabras, comportamientos, actitudes que atentan contra la dignidad o la integridad física o mental de una persona y que, por la frecuencia e intensidad, debilitan la posición del trabajador o deterioran el clima en el trabajo.

Las reflexiones antes citadas pueden identificarse claramente en muchos sectores salvadoreños, basta recordar las situaciones vividas en la maquila desde hace varios años,

donde se denuncian continuamente imposición de altas metas de producción, acoso laboral colocando indicativos como globos de color para los módulos o equipos que no alcanzan las piezas asignadas dentro de esas metas, no pago de horas extras o prestaciones por ejemplo (Observatorio C., 2020).

Indudablemente la precariedad laboral y las características propias del mercado de trabajo salvadoreño se suman las relaciones de poder de género, manifestadas por prácticas sexistas de menosprecio al aporte de las mujeres en actividades masculinizadas o “propias de los hombres”, simplemente por estereotipos de género o porque requieren el desarrollo de fuerza física, control de personal o de inventarios. Otra evidencia de sexismo es la sobrecarga de las labores domésticas o de cuidado a las mujeres, preferir mujeres en actividades tradicionalmente feminizadas obedeciendo estereotipos o mandatos de género o porque se les exige a ellas el aseo de la oficina, servir el café y otros roles adicionales al cargo como asistentes administrativas, recepcionistas, enfermeras de clínicas particulares por mencionar algunas consecuencias de la división sexual del trabajo.

Adicionalmente a la jerarquización de puestos de trabajo con base a estereotipos y mandatos de género, se suma la cultura de violación imperante en la sociedad salvadoreña que minimiza o tolera la violencia sexual en sus distintas expresiones, incluyendo el acoso sexual en los centros de trabajo. Las estadísticas de hechos diarios contra las mujeres de todas las edades, recolectadas por el Observatorio de Violencia contra las Mujeres de ORMUSA, dan cuenta de la gravedad de la situación en el

contexto salvadoreño<sup>1</sup>.

El concepto cultura de la violación fue acuñado por el feminismo en la década de 1970 para explicar la prevalencia y las consecuencias personales y políticas de la violencia sexual. “La cultura de la violación es un término usado para describir una cultura en la cual la violación es un problema social y cultural y es aceptada y normalizada debido a actitudes sociales sobre el género, el sexo y la sexualidad. Algunos ejemplos de esas conductas son: culpar a la víctima, cosificación sexual, la trivialización de la violación, negación de violación o se niega a reconocer el daño de ciertas formas de violencia sexual que no se ajustan a ciertos estereotipos de violación violenta. La cultura de la violación ha sido utilizada para modelar el comportamiento dentro de los grupos sociales, incluidos los casos de violación y las zonas de conflicto donde se utilizan las violaciones de guerra como guerra psicológica. Esta se relaciona con otros factores sociales y conductas asociadas a los mitos de la violación, como trivialización de la violación con el aumento de la incidencia del racismo, la homofobia, la discriminación por edad, el clasismo, la intolerancia religiosa, y otras formas de discriminación” (Menéndez et al, 2020).

Análisis discursivos de literatura, películas o aún el lenguaje popular evidencian conductas, prácticas o actitudes afines a la cultura de la violación que igualmente pueden prevalecer en las leyes y entre aplicadores de justicia en el país cuando califican el acoso sexual como delitos de alcoba (ORMUSA, 2014) o las violaciones como delitos de amor (El Faro, 2017).

Un estudio realizado sobre relatos culturales y el discurso jurídico de la violación señala que “puede parecer temerario afirmar que hay una afinidad entre los discursos culturales hacia la violación y la violencia sexual y los códigos jurídicos, pero en la actualidad los códigos más desarrollados tienen reminiscencias de dichos discursos. Sin embargo, sería en cierto modo lógico esperar esa afinidad ya que las sanciones que los códigos contemplan están en relación con los valores y normas más amplios que rigen las sociedades en que se formulan” (Koulianou-Manolopoulou et al, 2008).

Valoran las mismas autoras que en consonancia con estas actitudes sociales, todavía persiste en muchos códigos una definición antigua de las circunstancias agravantes y atenuantes de la responsabilidad penal de los violadores y una falta de consideración de algunas condiciones de las mujeres víctimas de esa y otras violencias, así como una relativa desprotección respecto a los agresores. La concepción de honor, moralidad y reputación según la conducta sexual de la mujer, y otros estereotipos y prejuicios de género queden servir como atenuantes e incluso poner en cuestión la existencia de violación si se dan esas circunstancias (citando a Larraury, 1994).

Reafirman en el mismo análisis que “incluso cuando esas circunstancias han desaparecido en los códigos, pueden persistir en operadores jurídicos, en los que aplican la ley, como miembros socializados en los valores y principios de una cultura sexista, se encuentra todavía la confusión de la violación como un acto de amor, o como un acto irrefrenable

<sup>1</sup> Ver estadísticas de violencia sexual en <https://observatoriodeviolenciaormusa.org/violencia-sexual/>

psicológicamente para el varón, o la suposición de la provocación de las mujeres, o de denuncia falsa, lo que hace escudriñar la moralidad de la víctima, su vestimenta o su conducta sexual u otras cuestiones psicológicas sospechosas, que resultan en una segunda victimización de las mujeres que acuden a solicitar justicia por los actos de violencia sexual de que han sido objeto. Muchas de esas definiciones y mitos persisten por estar relacionadas con estereotipos ampliamente arraigados en la cultura y presentes de forma explícita en los productos culturales analizados” (Koulianou-Manolopoulou et al, op. cit., 2008).

De igual forma, en los ambientes de trabajo esas prácticas y aptitudes afines a la cultura de la violación están presentes y pueden originar violencia laboral, principalmente discriminación, acoso sexual y acoso laboral contra las mujeres, fundados especialmente en las creencias y mitos acerca de la sexualidad derivados de roles, estereotipos y mandatos de género otorgados a las mujeres y hombres en una sociedad patriarcal. Igualmente, esas creencias conllevan a otros tipos de discriminación a población LGTBI por no enmarcarse a esa construcción de género binaria que la excluye y la invisibiliza, tal como se constata en investigaciones realizadas recientemente (ORMUSA, 2019).

“La discriminación es una práctica prohibida y de la cual están protegidas todas las personas; sin embargo, la víctima de abuso de poder o de delito puede ser cualquiera. Afecta a quien se considera débil o frágil, se manifiesta hacia mujeres, niñas y niños, adolescentes, entre personas del mismo sexo o también respecto a hombres, o bien, hacia aquellas personas ‘que

se perciben como competidoras por el poder’, como se describe en Acoso sexual en el lugar de trabajo. Resumen analítico, OIT, 2007 y Acoso sexual en el trabajo y masculinidad, OIT, 2013” (CNDH México, 2017).

### **I.3. Interseccionalidad y violencia laboral**

El contexto antes descrito confirma la premisa de que existe una intersección de los tipos de violencia: estructural, violencia laboral, violencia de género y violencia sexual, que se manifiestan por medio del hostigamiento y acoso laboral en el ámbito del trabajo, las cuales pueden dirigirse a todas las personas, pero las estadísticas reflejan la denuncia en un mayor porcentaje hacia las mujeres. También puede ocurrir como resultado de la dominación respecto a otros modelos de masculinidad y feminidad distintos al hegemónico, como son las personas que integran la comunidad LGBT quienes representan modelos de masculinidad y feminidad distintos al hegemónico y por ello se busca su sometimiento y dominación (CNDH México, op. cit., 2017).

“El término interseccionalidad proviene de la reflexión del feminismo afroestadounidense que ha tenido amplia difusión mundial y se define como la expresión de un ‘sistema complejo de estructuras de opresión que son múltiples y simultáneas’ (Creenshaw, 1995). Estas estructuras deben mirarse de manera integral para poder comprender el problema de la violencia. Esta autora plantea que la interseccionalidad es inherente a toda relación de dominación y que como estructura de dominación impide o debilita las tentativas de resistencia” (MIMP, 2016).

En otras palabras, este tipo de análisis busca comprender cómo distintos sistemas de discriminación generan desigualdades que afectan la posición de las mujeres en la sociedad, considerando los contextos históricos, sociales, culturales y políticos. De manera que no basta hacer una lectura de género, raza, clase, sexualidad, entre otros temas, sino que se precisa plantear un “marco comprensivo que indague sobre las modalidades de la relación antes de estudiar el problema, o suponer que hay relación siempre de la misma manera” (MIMP, op. cit., 2016).

Citando diversas fuentes otras autoras explican que interseccionalidad se refiere a la interacción entre el género, la raza y otras categorías de diferenciación en la vida de las personas en las prácticas sociales, en las instituciones e ideologías culturales. El concepto se ocupa de la cuestión de la exclusión, hace visible el posicionamiento múltiple que constituye la vida cotidiana y las relaciones de poder. Un término que trata de entender la interconexión de todas las formas de subordinación, para evitar el error de considerar las categorías como ejes paralelos o suma de discriminaciones e introduce el concepto intersección para evidenciar que sexo y raza se funden dentro del derecho jurídico (R. Lázaro Castellanos et al, 2017).

Reflexionan que las discriminaciones provocadas

por el efecto combinado de las categorías específicas de clase, género u origen; muestra las consecuencias materiales, individuales y colectivas, de las jerarquías sociales, puesto que los discursos, normas y costumbres son cómplices de la discriminación, y el Estado las reproduce al mantener legislaciones que igualan lo que es diferente (R. Lázaro Castellanos et al, op. cit., 2017).

Por ello, debe tomarse en cuenta que los prejuicios y opiniones sobre ciertas personas o colectivos produce valoraciones raciales, de clase y sexo-género, sin que se cuestionen las opiniones y privilegios de los grupos hegemónicos. Las valoraciones (positivas o negativas) actúan como cercos que segregan y obstaculizan libertades económicas, políticas y sociales; de ahí, la propuesta de ampliar el sistema legal para que posea términos y mecanismos que evidencien las distintas y complejas discriminaciones.

Las personas no experimentan las discriminaciones segmentadamente, es decir, no se puede sumar el hecho de estar oprimida como mujer y como inmigrante, por ejemplo. Las experiencias no se viven de manera separada y luego se adicionan, sino que la realidad nos ubica en situaciones concretas donde los efectos de una jerarquía pueden multiplicar o evitar los efectos de otra (R. Lázaro Castellanos et al, op. cit., 2017).

## II. Marco normativo internacional y nacional relativo a la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral

En la actualidad, diversos convenios y convenciones internacionales reconocen la violencia en el ámbito del trabajo. Todos los países de la región, incluyendo El Salvador, han ratificado los convenios 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El primero, sobre igualdad de remuneración (1951), introduce el concepto de “trabajo de igual valor” para corregir la discriminación salarial indirecta, fruto de las diversas valoraciones que se hacen de los puestos de trabajo masculinizados y feminizados; introduce, además, la necesidad de realizar “valoraciones objetivas de los puestos de trabajo” los cuales permiten, además de equilibrar la remuneración, analizar los componentes y condiciones del trabajo, lo que facilita la prevención de riesgos laborales.

El Convenio 111 sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación (1958) tiene como objetivo eliminar cualquier tipo de discriminación estableciendo la obligación de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y en las diversas ocupaciones, así como en las condiciones de trabajo.

Además de los tratados internacionales, en El Salvador el marco jurídico relativo a la protección frente a la violencia laboral, el acoso sexual y el acoso laboral está contemplado en un conjunto de leyes.

En el ámbito internacional los principales

instrumentos son los siguientes: Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), Convenio 111 sobre la Discriminación en el Empleo y Ocupación (C-111 OIT) y Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (C-155 OIT).

En El Salvador, entre los principales se encuentran: Constitución de la República, Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres de El Salvador, Ley del Servicio Civil y Código Penal.

El Código de Trabajo tiene como objetivo armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores establece derechos y obligaciones (Art. 1); regula las relaciones de trabajo entre patronos y trabajadores privados, entre el Estado, los municipios, las instituciones oficiales autónomas y semiautónomas, y sus trabajadores, salvo las excepciones que establece esta ley (Art. 2); que el Estado velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación (Art. 12), tiene un capítulo referido al trabajo de las mujeres y de los menores (Capítulo V, Título II), un régimen

especial como el trabajo doméstico (Capítulo III, Título II) y el trabajo agropecuario –agrícola y pecuario (Capítulo IV, Título II).

En relación a las sanciones e infracciones en materia de prevención de riesgos se utiliza la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (Art. 82) que dispone: “Las infracciones leves se sancionarán con una multa que oscilará de entre cuatro a diez salarios mínimos mensuales; las graves con una multa de entre catorce a dieciocho salarios mínimos mensuales; y las muy graves con una multa de veintidós a veintiocho salarios mínimos mensuales. Para todas las sanciones se tomará en cuenta el salario mínimo del sector al que pertenezca el empleador; el pago de la multa no eximirá de la responsabilidad de corregir la causa de la infracción”.

Es decir, las multas máximas establecidas en el Código de Trabajo son de \$57.00 máximo por cada infracción encontrada; en cambio en la Ley de riesgos, las multas se miden en salarios mínimos. Es de señalar que, en caso de hacerse efectiva la sanción, el empleador/a cancela la multa en la colecturía departamental del Ministerio de Hacienda; pero la persona trabajadora no recibe ningún pago, dado que en el procedimiento administrativo sancionatorio el trabajador ya no es parte, ya que los únicos que intervienen es la persona empleadora y el Estado, en este sentido, el único beneficio que reciben el o la trabajadora es el posible resarcimiento de sus derechos. Es sumamente urgente que la tabla de multas sea modificada para elevarlas, de lo contrario la empresa prefiere pagar la multa que respetar la ley laboral (Observatorio C., 2019).

El Código de Trabajo contiene disposiciones sobre la igualdad de oportunidades y de trato, mandata al Estado velar por la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, y la formación profesional; establece que trabajadores y trabajadoras que desarrollen igual labor, devengarán igual remuneración independientemente de su sexo, edad, raza, color, o condición de discapacidad, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa.

Sobre la igualdad en el salario, el Art. 144 del Código de Trabajo regula que toda persona trabajadora tendrá derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades, en el orden material, moral y cultural. Además, se establece que el salario deberá pagarse al propio trabajador, -si no puede- a la persona previamente autorizada o al cónyuge o compañero de vida, ascendientes, descendientes (Art. 135). En el mismo sentido, el Art. 30 prohíbe a los patronos establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas en la legislación para proteger a las personas trabajadoras.

Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV) reconoce el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia (Art. 2 y Art. 5); a ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación; a fin de proteger el derecho de las mujeres a la vida, la integridad física, psíquica y moral, la dignidad, la libertad, la seguridad personal, la no discriminación, la

tutela efectiva, la igualdad real y la participación en asuntos públicos (Art. 2); regula el tipo penal de feminicidio y sanciona la violencia física, psicológica, sexual, económica, patrimonial, y simbólica ejercida contra las mujeres, en el ámbito comunitario, institucional y laboral; así también en el art. 55 las expresiones de violencia contra las mujeres, de acuerdo a las conductas descritas en dicha disposición legal.

En 2019 se reformó el Art. 10, literal c, de la LEIV, al concepto de violencia laboral se le eliminó “ejercidas en forma repetida y que se mantienen en el tiempo”<sup>2</sup>; también se incorporó en el Art. 21 un tercer inciso, quedando de la siguiente manera: “Las instituciones de educación superior públicas y privadas, deberán reglamentar internamente las acciones de detección y prevención de toda forma de violencia contra las mujeres. Las instituciones de educación superior públicas y privadas, deberán sancionar las prácticas de discriminación y violencia de género, elaborar y aplicar sus respectivos protocolos de actuación para la atención de los casos de discriminación y violencia de género ejercidos contra las mujeres que forman parte de dichas instituciones<sup>3</sup>. Así también se reformó el Art. 51 en cuanto al delito de difusión de la pornografía, el cual quedó así: “Quien publicare,

compartiere, enviare, exhibiere o distribuyere material pornográfico por medio informático electrónico o cualquier otro medio, en el que se utilice la imagen o identidad de la mujer, real o simulada, sin su consentimiento, será sancionado con pena de prisión de cuatro a ocho años.”<sup>4</sup>

La Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, aprobada el 17 de marzo de 2011, crea las bases jurídicas explícitas para orientar 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. La instancia responsable para defender, garantizar y fomentar la igualdad y no discriminación de las mujeres es la Procuraduría General de la República. Art. 38 LIE.

Los arts. 24 y 25 regulan la igualdad y no discriminación en la participación económica y los derechos laborales y la participación igualitaria en el empleo, estableciendo que el Estado deberá aplicar 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

<sup>2</sup> Ver Decreto Legislativo No. 451. Reforma a la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. Reformase el artículo 10 en su literal c. Recuperado en <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/66EC9124-38BB-41E1-B458-A17CE0454076.pdf>

<sup>3</sup> Ver Decreto Legislativo No. 383. Reformas a la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. 18 de julio de 2019. Recuperado en <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/17524FF6-2157-4710-8AB9-634594E69AF6.pdf>

<sup>4</sup> Ver Decreto Legislativo No. 321. Reformas a la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. Reforma al Art. 51, del 8 de mayo de 2019. Recuperado en <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/2A9BDF31-4551-4817-99BA-E9E64EE1313D.pdf>



trabajo para superar de desventajas para las mujeres.

Esta ley contiene una serie de acciones afirmativas en materia de empleo, por ejemplo: los requisitos y criterios de selección de personal no contengan sesgo sexista; las ofertas de empleo deberán ser anunciadas sobre la base de los requisitos exigibles para su desempeño, sin tener como criterio de aceptabilidad el sexo; el organismo competente en la materia de capacitación laboral y demás instituciones encargadas de ofrecer capacitación para el fomento del empleo o del mejoramiento laboral, deberán considerar la igualdad de oportunidades y de trato; las normativas públicas de inspección laboral deberán contener criterios de transversalidad enunciados en esta Ley.

Las empresas e instituciones deben adoptar 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; se debe eliminar cualquier diferenciación salarial entre hombres y mujeres en razón del desempeño de un mismo cargo y función laboral; y promover normativas encaminadas a regular y homogenizar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas a fin de que las mismas gocen de los beneficios y prestaciones laborales establecidas

en el Código de Trabajo.

En enero de 2020 se reformó la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres<sup>5</sup> para que las instituciones del Estado creen Unidades Institucionales de Género a fin de promover, asesorar, monitorear y coordinar la implementación del principio de igualdad, equidad y no discriminación, así como velar por el cumplimiento de la normativa a favor de los derechos humanos de las mujeres, en las políticas, planes, programas, proyectos y acciones en la estructura organizacional de la institución, y en la prestación de los servicios que ofrecen a las personas usuarias.

## II.1. Marco normativo internacional

La Constitución de la República de El Salvador, en su artículo 144, establece que “Los tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros Estados o con organismos internacionales constituyen leyes de la República al entrar estos 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”. Es decir, su incumplimiento no puede ser justificado con una ley secundaria nacional, como el Código de Trabajo u otro instrumento jurídico.

<sup>5</sup> Ver Decreto Legislativo No. 553. Reformas a la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. Art. 1- incorporase el art. 10- A. Unidades Institucionales de Género. 23 de enero de 2020. Recuperado en <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/7F75BFD2-FB75-4CDB-9F42-3DAFAEE62DDD.pdf>

### II.1.1. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)<sup>6</sup>

Dentro de este instrumento jurídico y en relación a la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral, se 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 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 salvaguarda 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 del estado civil;
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;
- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesario para permitir que los padres combinen

<sup>6</sup> Ratificada 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.

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.

### **II.1.2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará)<sup>7</sup>**

#### **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. 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,

<sup>7</sup> 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. Ratificada por el Estado de El Salvador mediante el Decreto Legislativo N°430 de fecha 23 de agosto de 1995, publicado en el Diario Oficial No. 154, tomo No.328, de la misma fecha.

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;
- 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.

### **Artículo 8**

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

- a. Fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos;
- b. Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerban la violencia contra la mujer;
- 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;

- 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 pertinente 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 intencional para el intercambio de ideas y

experiencias y la ejecución de programas encaminados a proteger a la mujer objeto de violencia.

### II.1.3. Convenio No. 100 OIT relativo a la igualdad de remuneración <sup>8</sup>

#### Artículo 1.

A los efectos del presente Convenio: a) 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; 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:

<sup>8</sup> 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. 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. Fecha de ratificación: 12 de octubre de 2000.

- 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
- 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.

#### **II.1.4. Convenio No. 111 OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación<sup>9</sup>**

### **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

<sup>9</sup> Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 25 de junio de 1958, durante su cuadragésima reunión. Ratificado por el Estado salvadoreño mediante Decreto Legislativo N° 78 emitido el 14 de julio de 1994, publicado en Diario Oficial N°157, tomo 324, de fecha 26 de agosto de 1994. Sin embargo, de conformidad al artículo 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.

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.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para 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

1. Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica 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 adaptados 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 su 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.

### II.1.5. Convenio No. 156 OIT relativo a trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares<sup>10</sup>

## Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su

<sup>10</sup> Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 23 de junio de 1981, durante su sexagésima séptima reunión. Ratificado por el Estado salvadoreño mediante Decreto Legislativo No. 29 emitido el 15 de junio de 2000, publicado en Diario Oficial No. 135, tomo 348, de fecha 19 de julio de 2000.



cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

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.

## II.2. Marco normativo nacional

### II.2.1. Constitución de la República<sup>11</sup>

**Art. 2.-** 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 (...)

**Art. 3.-** 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.

**Art. 9.-** Nadie puede ser obligado a realizar trabajos o prestar servicios personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo en los casos de calamidad pública y en los demás señalados por la ley.

**Art. 10.-** La ley no puede autorizar ningún acto o contrato que implique la pérdida o el irreparable sacrificio de la libertad o dignidad de la persona. Tampoco puede autorizar convenios en que se

pacte proscripción o destierro.

**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

<sup>11</sup> Aprobada por Asamblea Constituyente mediante Decreto Constituyente No. 38 emitido el 15 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial N° 281, de fecha 16 de diciembre de 1983.

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 esta 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 vigente 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 servicio 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 solo 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 periodo 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.

## II.2.2. Código de Trabajo<sup>12</sup>

### 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, obligaciones y se funda en principios a que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, especialmente en los establecidos en la sección Segunda Capítulo II, del Título II de la Constitución.

**Art. 1-A.-** La interpretación y aplicación de este código deberá realizarse de manera integral y 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 o 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 entenderse comprendido el compañero de vida, en su caso.

<sup>12</sup> Aprobado mediante Decreto Legislativo No. 15 emitido el 30 de junio de 1972, publicado en el Diario Oficial N° 142, tomo 236, de fecha 31 de julio de 1972.

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.

## CAPÍTULO II

### DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS PATRONOS

#### SECCIÓN PRIMERA

##### Obligaciones del empleador

**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.

### Prohibiciones del empleador

**Art. 30.-** Se prohíbe a los patronos:

- 1) Exigir a sus trabajadores que compren artículos de cualquier clase en establecimientos o a personas determinados, sea al crédito o al contado;
- 2) Exigir o aceptar de los trabajadores gratificaciones para que se les admita en el trabajo o para obtener algún privilegio o concesión que se relacione con las condiciones de trabajo;
- 3) Tratar de influir en sus trabajadores en cuanto al ejercicio de sus derechos políticos o convicciones religiosas;
- 4) Tratar de influir en sus trabajadores en lo relativo al ejercicio del derecho de asociación profesional;
- 5) Hacer por medios directos o indirectos, discriminaciones entre los trabajadores por su condición de sindicalizados o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo;
- 6) Retener las herramientas u objetos que pertenezcan a sus trabajadores, para garantizar el cumplimiento de las obligaciones de éstos; o para hacerse pago a título de indemnización por los daños y perjuicios que le hubieren ocasionado o por cualquier otra causa;
- 7) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores;
- 8) Dirigir los trabajos en estado de embriaguez, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- 9) Pagar el salario con fichas, vales, pagarés, cupones o cualesquiera otros símbolos que no sean moneda de curso legal;
- 10) Reducir, directa o indirectamente, los salarios que pagan, así como suprimir o mermar las prestaciones sociales que suministran a sus trabajadores, salvo que exista causa legal;
- 11) Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente tienda a restringir los derechos que este Código y demás fuentes de obligaciones laborales confieren a los trabajadores;
- 12) Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la Ley con fines de protección de la persona del trabajador;
- 13) Exigir a las mujeres que solicitan empleo, que se sometan a exámenes previos para comprobar si se encuentran en estado de gravidez, así como exigirles la presentación de certificados médicos de dichos exámenes, como requisitos para su contratación;
- 14) Exigir a las personas que solicitan empleo la prueba del VIH como requisito para su contratación, y durante la vigencia del

contrato de trabajo; y

- 15) Realizar por medios directos o indirectos cualquier distinción, exclusión y/o restricción entre los trabajadores, por su condición de VIH/SIDA, así como divulgar su diagnóstico.

### **Principio de libre estipulación del salario**

**Art. 122.-** El salario se estipulará libremente; pero no será inferior al mínimo fijado de las maneras establecidas en este Código.

### **Principio de igualdad y no discriminación salarial**

**Art. 123.-** Los trabajadores que en una misma empresa o establecimiento y que en idénticas circunstancias desarrollen una labor igual, devengarán igual remuneración cualquiera que sea su sexo, edad, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa.

### **Derecho a la nivelación de salarios**

**Art. 124.-** La inobservancia de lo prescrito en el artículo anterior, dará derecho a los trabajadores afectados para demandar la nivelación de salarios.

## **II.2.3. Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo<sup>13</sup>**

**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

<sup>13</sup> 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

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.
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.

## TITULO II

### GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

#### CAPITULO 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 postparto 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.

#### II.2.4. Ley del Servicio Civil<sup>14</sup>

##### Prohibiciones

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

- h) Usar la violencia física o psicológica o coaccionar para que los no afiliados ingresen al sindicato, a los afiliados para que 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

<sup>14</sup> 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.

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;

### II.2.5. Ley de la Carrera Judicial<sup>15</sup>

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

### II.2.6. Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con Discapacidad<sup>16</sup>.

**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 a la Persona con Discapacidad, que en lo sucesivo de la presente ley podrá llamarse el Consejo, formulará la política nacional de atención integral a las personas con discapacidad.

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

1. A ser protegida contra la 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.

<sup>15</sup> Aprobada mediante Decreto Legislativo No. 536 emitido el 12 de julio de 1990, publicado en el Diario Oficial No. 182, tomo 308, de fecha 24 de julio de 1990.

<sup>16</sup> Aprobada mediante Decreto Legislativo No. 888 el 27 de abril de 2000, publicado en el Diario Oficial No. 95, tomo 347, de fecha 24 de mayo de 2000.

4. A su formación, rehabilitación laboral y profesional.
5. A obtener empleo y ejercer una ocupación remunerada y a no ser despedido en razón de su discapacidad.

## CAPITULO V

### INTEGRACION LABORAL

**Art. 23.-** El sector público y la empresa privada facilitaran 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 idónea, 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 Rio 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 25 de esta Ley.

**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, determinaran 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 a 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 discapacidad en grado severo, que no sean rehabilitables y 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 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.

**Art. 31.-** Cuando un asegurado, tenga beneficiarios con discapacidades ya sean congénitas o adquiridas no rehabilitables, estos tendrán derechos 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 aquel.

### II.2.7. Ley de la Carrera Administrativa Municipal<sup>17</sup>

## TITULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

<sup>17</sup> Aprobada mediante Decreto Legislativo No. 1039 el 29 de abril de 2006, publicado en el Diario Oficial No. 103, tomo 371, de fecha 6 de junio de 2006. Sin embargo, por disposición del Art. 84 de la misma ley entró en vigencia hasta el 1 de enero de 2007.

## CAPITULO 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 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, comprenderán 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.

## **TITULO IV**

### **DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL**

#### **CAPITULO 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.

###### **II.2.8. Ley Especial para una vida libre de Violencia para las Mujeres<sup>18</sup>**

###### **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, 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.

<sup>18</sup> Aprobada mediante Decreto Legislativo No. 520 emitido el 25 de noviembre de 2010. Sin embargo, por disposición del Art. 61 de la misma entró en vigencia hasta el 1 de enero de 2012. El Decreto Legislativo No. 520 fue publicado en el Diario Oficial No. 2, tomo 390, de fecha 4 de enero de 2011.

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 Femenicida: 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:

- a) **Violencia Comunitaria:** Toda acción u omisión abusiva que a partir de actos individuales o colectivos transgreden los derechos fundamentales de la mujer y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión.
- b) **Violencia Institucional:** Es toda acción u omisión abusiva de cualquier servidor público, que discrimine o tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y disfrute de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres; así como, la que pretenda obstaculizar u obstaculice el acceso de las mujeres al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las manifestaciones, tipos y modalidades de violencia conceptualizadas en esta Ley.
- C) **Violencia laboral:** Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en los lugares 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.

### II.2.9. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres<sup>19</sup>.

#### 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

<sup>19</sup> Aprobada mediante Decreto Legislativo No. 645 emitido el 17 de marzo de 2011, publicado en el Diario Oficial No. 70, tomo 391, de fecha 8 de abril de 2011.

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:

- 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; y,
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; y,
- 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; y,
- 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; y,
- 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.

#### **II.2.10. Disposiciones para evitar toda forma de discriminación en la Administración Pública por razones de identidad de Género y/o de orientación sexual<sup>20</sup>**

**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 mueva 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

<sup>20</sup> 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.

Administración Pública 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.

## II.2.11. Código Penal <sup>21</sup>

### TITULO IX

#### DELITOS RELATIVOS AL ORDEN SOCIOECONOMICO

#### CAPITULO IV

#### DE LOS DELITOS RELATIVOS A LOS DERECHOS LABORALES Y DE ASOCIACION

#### INFRACCION 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.

#### APROPIACION O RETENCION 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,

<sup>21</sup> Aprobado mediante Decreto Legislativo No. 1030 emitido el 30 de abril de 1997, publicado en el Diario Oficial No. 105, tomo 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.

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.

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.

## **DISCRIMINACION 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 restableciére 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.

## **COACCION AL 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.

### III. Análisis de los resultados de la encuesta

La rápida llegada y expansión de la pandemia del Covid-19 en el territorio salvadoreño implicó la implementación inmediata de medidas de bioseguridad por parte de las autoridades respectivas a efecto de proteger a la población. Tales medidas, incluyendo prolongadas cuarentenas absolutas y parciales, obligaron al equipo de investigación a postergar durante varios meses la aplicación de la encuesta hasta que finalmente se logró realizar, definiendo para ello estrategias que permitieran no solo abarcar la muestra requerida para lograr los objetivos previamente planteados, sino también garantizar al mismo tiempo la salud del personal involucrado.

En tal sentido, se adoptó como estrategia la aplicación de una encuesta física que considerara todas las medidas de bioseguridad y la encuesta virtual cuando la situación de emergencia lo impuso, realizándose así un total de 1,200 sondeos a escala nacional para finalmente obtener una muestra válida de 1,021 personas que básicamente reunieran uno de dos requisitos: ser empleada o haber estado empleada en el sector público o privado.

#### III.1. Datos sociodemográficos de la población encuestada

Y así, la Tabla 1 ilustra cómo se distribuye la población encuestada por departamento de residencia, obteniéndose la participación de mujeres de los 14 departamentos del país en diferentes porcentajes, siendo los de menor

participación Cabañas y Usulután con el 0.80% y 0.90% respectivamente, mientras que los departamentos con mayor participación son: San Salvador y La Paz con el 28.8 y 26.6 % de la población encuestada.

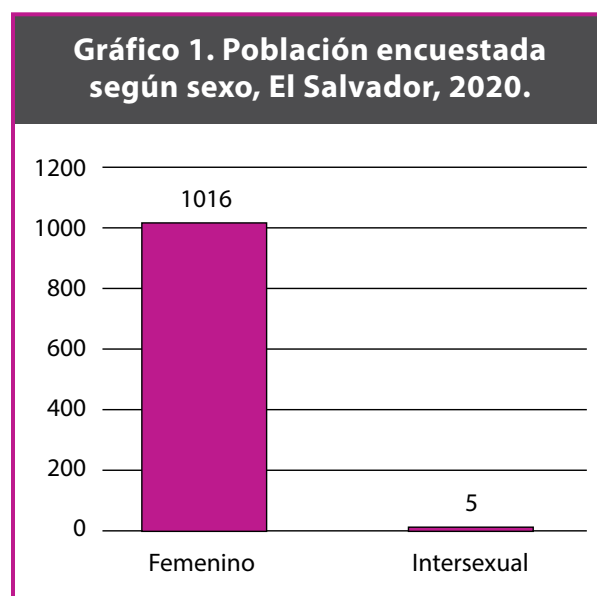
**Tabla 1. Población encuestada según departamento de residencia, El Salvador, 2020.**

Departamento	Frecuencia	Porcentaje
Ahuachapán	43	4.2
Santa Ana	62	6.1
Sonsonate	26	2.5
Chalatenango	121	11.9
La Libertad	92	9.0
San Salvador	294	28.8
La Paz	272	26.6
Cuscatlán	33	3.2
San Vicente	15	1.5
Cabañas	8	0.8
Usulután	9	0.9
San Miguel	24	2.4
Morazán	11	1.1
La Unión	11	1.1
<b>Total</b>	<b>1,021</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

Con el propósito de lograr mayor inclusión y trascender el tradicional análisis binario se buscó indagar sobre el sexo asumido por cada persona participante y, tal como puede observarse en el Gráfico 1, el 99.5% (1,016) se asume como

pertenciente al sexo femenino y solo el 0.5% (5) se identifica como intersexual.



Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

Asimismo, al indagar sobre el género de cada persona se obtuvo que la mayoría se considera mujer con el 98.6% (1,007), el 0.6% (6) se identifica como mujer trans, el 0.1% (1) dice ser hombre trans y el 0.7% (7) señala ser no binaria, tal como puede observarse en la Tabla 2.

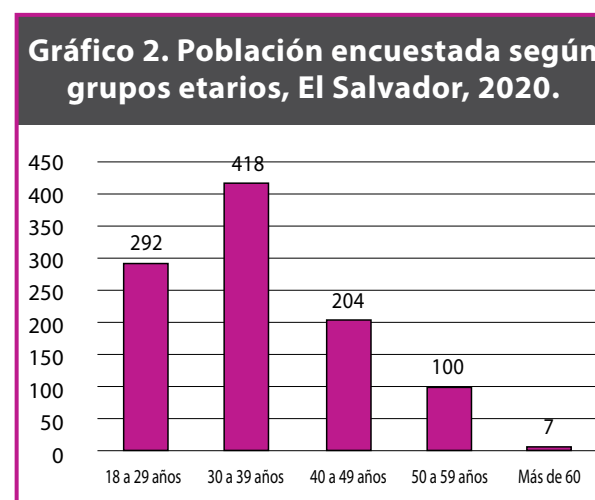
**Tabla 2. Población encuestada según género con el que se identifica, El Salvador, 2020.**

Género	Cantidad	Porcentaje
Mujer	1,007	98.6
Mujer trans	6	0.6
Hombre trans	1	0.1
No binaria	7	0.7
<b>Total</b>	<b>1,021</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

Al indagar sobre la edad de las personas participantes se obtiene que la mayoría son jóvenes de entre 18 y 39 años con el 69.5% (292+418), mientras que el 29.8% (204+100) se ubica entre los 40 y 59 años de edad y solo el 0.7% (7) tiene 60 años de edad o más. El Gráfico 2 ilustra al respecto.

La anterior distribución de grupos etarios coincide con la que registra la EHPM 2020 a escala nacional, es decir, los grupos mayoritarios corresponden a los mismos rangos de edades (18-39 años) y a medida que aumenta la edad se reduce el tamaño de los grupos, lo cual reitera que en relación con la edad la muestra es representativa de la totalidad de la población salvadoreña.



Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

En cuanto a los estudios realizados por la población encuestada, la Tabla 3 revela que la mayoría supera los dos primeros ciclos de Educación Básica: el 21.1% alcanza el Tercer Ciclo (7° a 9°), el 27.8% alcanza el nivel de bachillerato,

el 21.4% ha realizado estudios de nivel técnico, el 21.7% tiene estudios universitarios y el 1.4% registra estudios de maestría o post grado. Este hallazgo es coherente con la tendencia nacional relativa a que cada vez mejora el nivel educativo de la población femenina.

**Tabla 3. Población encuestada según estudios realizados, El Salvador, 2020.**

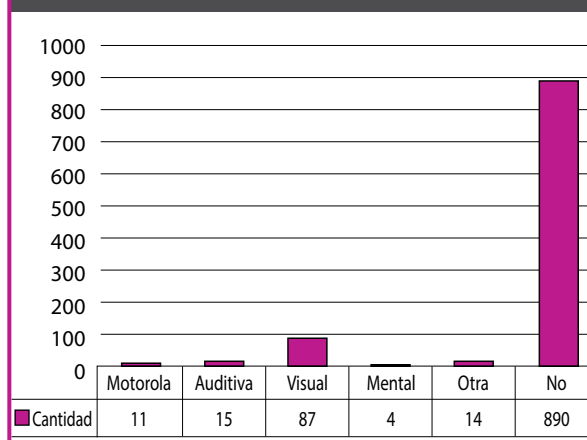
Estudios realizados	Cantidad	Porcentaje
1° a 3° Grado	17	1.7
4° a 6° Grado	51	5.0
7° a 9° Grado	215	21.1
Bachiller	284	27.8
Carrera Técnica	218	21.4
Licenciatura	222	21.7
Maestría o Post Grado	14	1.4
<b>Total</b>	<b>1,021</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

En cuanto a la condición de discapacidad de las personas encuestadas, el Gráfico 3 muestra que el 87.2% no reporta discapacidad (890), el 8.5% señala tener discapacidad visual (87), el 1.5% registra discapacidad auditiva (15) y el 1.1% discapacidad motora (11). Esto estaría indicando que la mayoría de la población femenina tiene condiciones físicas y psicológicas óptimas para desempeñarse en el mercado laboral salvadoreño.

Al sondear sobre cómo ha evolucionado la jefatura de hogares se encontró que el 61% de la totalidad encuestada reporta ser jefa de

**Gráfico 3. Población encuestada según tipo de discapacidad reportada, El Salvador, 2020.**



Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

hogar (623), contra el 39% que señala no tener esa responsabilidad familiar (398), tal como se observa en la Tabla 4.

**Tabla 4. Población encuestada según jefatura de hogar, El Salvador, 2020.**

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Sí	623	61.0
No	398	39.0
<b>Total</b>	<b>1,021</b>	<b>100.0</b>

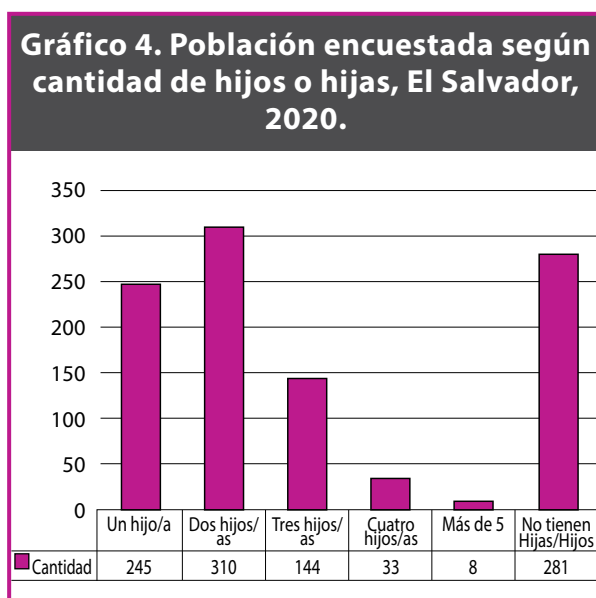
Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

Los anteriores datos sobre jefatura familiar son similares a los hallazgos de otro estudio realizado hace dos años, cuando se encontró que el 59.2% de las encuestadas ostentaba la jefatura familiar y el 40.8% no tenía esa responsabilidad

(ORMUSA, 2018). Esto estaría indicando que la situación no ha cambiado significativamente y que la mayoría de mujeres que labora en los sectores público y privado continúa ocupando la jefatura familiar.

Así, para 2020 de cada 100 trabajadoras 61 son jefas de hogar, lo cual reitera la importancia de garantizar sus derechos laborales en general y protegerlas contra las diversas formas de violencia en el mundo del trabajo.

Tal importancia se reitera al analizar los datos del Gráfico 4 sobre la cantidad de hijas o hijos de la población encuestada. El 72.5% reporta tener hijas o hijos mientras que el restante 27.5% no reporta descendencia. Dicho de otro modo: de cada 100 mujeres que trabajan en el sector público y privado alrededor de 72 tienen hijas o hijos y solo 28 no tienen esa responsabilidad.



Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

De las trabajadoras o empleadas que reportan descendencia el 24% tiene una hija o un hijo (245), el 44.5% tiene entre dos y tres hijas o hijos (310+144) y el 3.2% tiene 4 descendientes (33), lo cual hace evidente la importancia que tiene para miles de mujeres la estabilidad laboral, el respeto a sus derechos laborales y el derecho a trabajar en ambientes libres de violencia, incluyendo el acoso sexual.

### III.2. La situación laboral de la población encuestada

La Tabla 5 muestra los hallazgos relativos a la condición de ocupación de las personas encuestadas. De acuerdo con los resultados, el 67.9% de las personas se encuentra laborando al momento de la encuesta, el 29.7% está sin empleo y el 2.4% está autoempleada. La alta proporción de mujeres desempleadas es una de las secuelas que la pandemia del Covid-19 causó indudablemente en ambos sectores institucionales de ocupación. De cada 100 personas encuestadas 68 están empleadas, 30 desempleadas y 2 autoempleadas.

**Tabla 5. Población encuestada según condición de ocupación actual, El Salvador, 2020.**

Condición	Cantidad	Porcentaje
Empleada	693	67.9
Desempleada	303	29.7
Autoempleada	25	2.4
<b>Total</b>	<b>1,021</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

Pese a los hallazgos anteriores, los datos oficiales consignan que el desempleo en general apenas aumentó 0.6 puntos porcentuales con respecto a 2019, cuando todavía no llegaba la pandemia al territorio salvadoreño, al pasar de 6.3% a 6.9% a escala nacional para 2020 (DIGESTYC, EHPM 2020). La misma fuente afirma que para 2020 el desempleo masculino y femenino es de 7.1% y 6.6%, respectivamente. Estos datos reiteran una vez más que entre las mujeres el desempleo es menor debido a que ellas buscan obtener ingresos en casi cualquier actividad, lo que a menudo deriva en la aceptación de empleos precarios o de baja calidad en los cuales no se cumplen los derechos laborales y la violencia laboral es frecuente.

Al indagar en qué sector institucional de ocupación laboró o labora la población encuestada el 76.4% señala que en el sector



Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

privado (780), mientras que el restante 23.6% en el sector público (241), tal como lo muestra el Gráfico 5. De hecho, la mayoría de la fuerza laboral salvadoreña se ubica en el sector privado.

También se indagó sobre el tipo o tamaño de la empresa donde laboró o labora la población encuestada, obteniéndose que el 76.4% de las personas encuestadas (780) se distribuye de la siguiente manera: 22.5% en la gran empresa (230), el 23.7% en la mediana empresa (242), el 16.3% en la pequeña empresa (166) y el 14.9% en la microempresa (142), tal como se muestra en la Tabla 6.

De los resultados anteriores se colige que la mayoría del empleo se concentra en la mediana, pequeña y microempresa, pues en conjunto absorben laboralmente al 53.9% de la población encuestada. Así, de cada 100 personas encuestadas 54 laboraron o laboran en este grupo de empresas, 22 en la gran empresa y 24 en el sector público.

**Tabla 6. Población encuestada según tipo o tamaño de empresa, El Salvador, 2020.**

Tipo	Cantidad	Porcentaje
Gran empresa	230	22.5
Mediana empresa	242	23.7
Pequeña empresa	166	16.3
Micro empresa	142	13.9
NA	241	23.6
<b>Total</b>	<b>1,021</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.



Lo anterior estaría indicando que a efectos de proteger o fomentar el empleo entre la población estudiada es prioritario apoyar y fortalecer el desarrollo de la mediana, pequeña y microempresa, sobre todo, en el contexto de las secuelas socioeconómicas causadas por la pandemia del Covid-19.

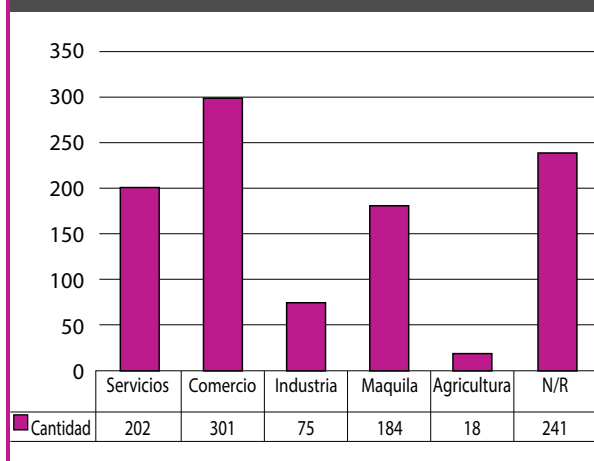
Asimismo, al sondear en qué rubro de la economía laboró o labora la población participante, el Gráfico 6 muestra que la mayoría se ubica en el sector comercio con el 29.5% (301), seguido del sector servicios con el 19.8% (202), la maquila absorbe al 18% (184), la industria al 7.3% (75) y la agricultura absorbe al 1.8% (18) del total de personas encuestadas. El restante 23.6% se ubica en el sector público (241).

De igual modo, los anteriores resultados estarían sugiriendo cuáles son los rubros o sectores en los cuales debería concentrarse el

apoyo o el fortalecimiento por parte del Estado, con el propósito de reducir el impacto negativo de la pandemia en el empleo de la población estudiada.

Al indagar en qué tipo de maquila laboró o labora el grupo de personas que reportó este rubro, de un total de 184 personas el 75% señala a la maquila textil y el restante 25% a los Call Center. En la Tabla 7 ambos grupos alcanzan el 13.5% y el 4.5% respectivamente. Así, aunque en los últimos años los *Call Centers* se han promovido como importantes fuentes de empleo para la población, todavía están muy lejos de compararse con la maquila textil en cuanto a la capacidad de absorber la fuerza laboral salvadoreña. Y ello pese a la necesidad de reducir la presencia física de la población en sus actividades o diligencias cotidianas a fin de evitar la expansión del Covid-19.

**Gráfico 6. Población encuestada según rama de actividad económica donde labora, El Salvador, 2020.**



Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

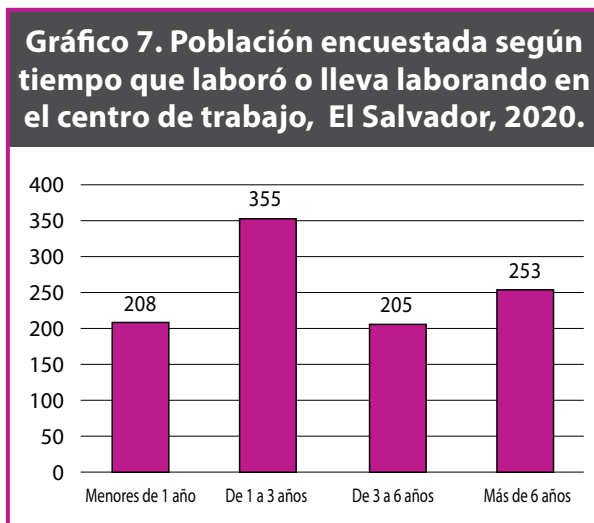
**Tabla 7. Población encuestada según tipo de maquila donde labora, El Salvador, 2020.**

Tipo	Frecuencia	Porcentaje
Textil	138	13.5
Call Center	46	4.5
NA	837	82.0
<b>Total</b>	<b>1,021</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

Al indagar sobre el tiempo que las personas encuestadas laboraron o laboran en el centro de trabajo se observa que la estabilidad laboral, uno de los efectos del contrato de trabajo, es relativamente aceptable. El Gráfico 7 ilustra que

el 79.6% laboró o ha laborado entre 1 y más de 6 años en el lugar de trabajo (813), mientras que solo el 20.4% reporta menos de un año (208). Dentro del grupo que refleja estabilidad laboral el 34.7% reporta de 1 a 3 años (355), el 20.1% de 3 a 6 años y el 24.8% más de seis años (253).



Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

En cuanto a la posición que ocuparon u ocupan en el centro de trabajo las personas encuestadas, solo el 14.3% reporta jefatura mientras el restante 85,7% consigna una posición subalterna (Tabla 8).

Así, de cada 100 personas encuestadas 14 ostentaron u ostentan cargos de dirección o jefatura y 86 fueron o son subalternas o subordinadas. Este hallazgo es ligeramente diferente al resultado obtenido en la investigación realizada hace algunos años, pues el 15% reportaba jefatura y el 85% reportó estar subordinado (ORMUSA, 2018), es decir, en un lapso de tres años se habría reducido

ligeramente la jefatura y aumentado la posición de subordinación laboral entre la población estudiada.

**Tabla 8. Población encuestada según posición que ocupó u ocupa en el centro de trabajo, El Salvador, 2020.**

Posición	Cantidad	Porcentaje
Jefatura	146	14.3
Subalterna	875	85.7
<b>Total</b>	<b>1,021</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

La estabilidad laboral que ofrece una empresa privada o pública, así como la disposición de las personas trabajadoras a permanecer en su lugar de trabajo se relacionan estrechamente con el clima laboral o condiciones en las cuales se labora, incluyendo el trato que se recibe. De ahí la importancia del siguiente apartado.

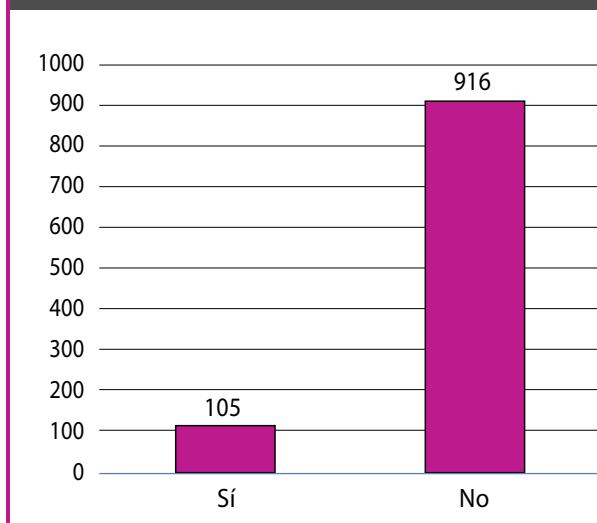
### III.3. Las condiciones laborales y de trato

Un indicio sobre cómo podrían ser en una empresa privada o pública las condiciones laborales y el trato a recibir, lo constituye sin duda la exigencia de una prueba de embarazo. El Gráfico 8 muestra los resultados al sondear dicho indicador, obteniéndose que el 10.3% (105) del total encuestado reporta esa exigencia mientras que al 89.7% no le exigieron esa prueba (916).

Lo anterior se registra pese a que el Código de Trabajo vigente en su Art. 30, numeral 13, prohíbe a la parte empleadora "Exigir a las mujeres que solicitan empleo, que se sometan

a exámenes previos para comprobar si se encuentran en estado de gravidez, así como exigirles la presentación de certificados médicos de dichos exámenes, como requisitos para su contratación”.

**Gráfico 8. Población encuestada según respuesta a la pregunta: ¿En el proceso de selección le pidieron que presentara prueba de embarazo?, El Salvador, 2020.**



Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

La exigencia de la prueba de embarazo previa a la contratación por parte de las empresas también constituye violencia económica que la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), en su Art. 9, literal a, define en los siguientes términos: “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”.

De igual modo, al sondear si durante el proceso de contratación la población encuestada fue acosada sexualmente por la parte empleadora, la Tabla 9 ilustra que el 11.9% recibió acoso sexual mientras que el 88.1% no recibió esa forma de agresión en el proceso de contratación. Dicho de otro modo: de cada 100 personas encuestadas 12 reportan acoso sexual durante el proceso de contratación y 88 no reportan esa expresión de violencia.

**Tabla 9. Población encuestada según respuesta a la pregunta: ¿Durante el proceso de contratación alguna vez recibió acoso sexual por parte del empleador?, El Salvador, 2020.**

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Sí	122	11.9
No	899	88.1
<b>Total</b>	<b>1,021</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

El Gráfico 9 muestra la frecuencia de las respuestas obtenidas a la pregunta siguiente: ¿Alguna vez ha sido víctima de despido durante el embarazo o lactancia? El 4.2% responde afirmativamente (43) y el 95.8% responde que no ha sido despedida durante el embarazo o período de lactancia. De cada 100 trabajadoras encuestadas 4 se han visto afectadas por el despido durante alguna de las etapas reproductivas mencionadas mientras que 96 no reportan ese incumplimiento a la normativa laboral.

De modo que los casos de despido durante el

embarazo o la lactancia indican que la parte empleadora vulnera los derechos laborales de la población trabajadora e irrespeta el marco normativo laboral vigente, pues el Código de Trabajo en su Art. 113 consigna que “Desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluya el descanso postnatal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de éstos haya sido anterior al embarazo; pero aun en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso antes expresado”.

Pero además el despido en estado de gravidez y durante la lactancia implica violencia económica,

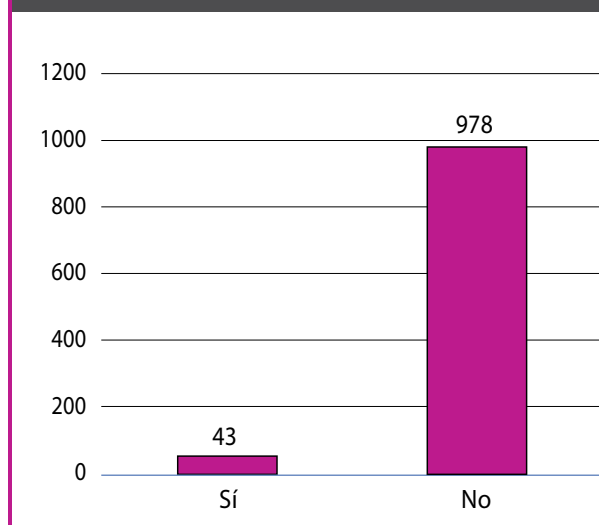
con lo cual se incumple la mencionada Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV).

De acuerdo con la normativa vigente en el país, la discriminación o humillación de las mujeres a causa de su embarazo constituye una expresión de violencia psicológica y, como tal, un delito.

La violencia psicológica y emocional es definida por la LEIV en su Art. 9, literal d, de la manera siguiente: “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”.

Al sondear si las personas encuestadas han sufrido discriminación o humillación en sus centros de trabajo por razones de embarazo el 77.2% responde negativamente, pero el restante 22.8% responde de manera afirmativa (frecuentemente y pocas veces). Así, de cada 100 personas encuestadas 23 han sido víctimas de discriminación o sufrido humillaciones por su embarazo en los centros de trabajo, mientras que 77 no reportan esa forma de agresión.

**Gráfico 9. Población encuestada según respuesta a la pregunta: ¿Alguna vez ha sido despedida durante el embarazo o lactancia?, El Salvador, 2020.**



Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

**Tabla 10. Población encuestada según respuesta a la pregunta: ¿Alguna vez se sintió discriminada o humillada por su empleador o compañeras/os de trabajo debido a su estado de embarazo?, El Salvador, 2020.**

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Frecuentemente	76	7.4
Pocas Veces	157	15.4
Nunca	788	77.2
<b>Total</b>	<b>1,021</b>	<b>100.0</b>

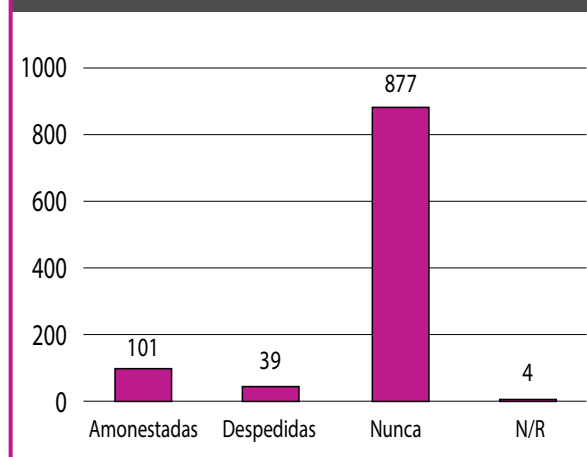
Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

El Gráfico 10 muestra que el 9.9% del total encuestado reporta amonestaciones por pedir permiso para atender el cuidado de la salud o educación de sus hijas o hijos (101), el 3.8% fue objeto de despido por las mismas causas (39), el 85.9% no reporta esas vulneraciones a sus derechos (877), y el 0.4% no responde a la pregunta formulada (4).

Lo anterior se registra pese a que el Código de Trabajo en su Art. 29, numeral 6, literal b, señala que es obligación de la parte patronal conceder licencia a la persona trabajadora “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 10. Población encuestada según respuesta a la pregunta: ¿Alguna vez ha sido amonestada o despedida por pedir permiso para el cuidado de la salud o educación de sus hijos e hijas?, El Salvador, 2020.**



Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

La violencia psicológica y emocional es frecuente en los centros de trabajo de los sectores público y privado, según lo ilustra la Tabla 11. Del total encuestado el 56.9% reporta discriminación o humillaciones por diversas causas (581), mientras el restante 43.1% no reporta esa experiencia en el ámbito laboral (440).

En orden decreciente las causas más frecuentes de discriminación y humillación son: por ser

**Tabla 11. Población encuestada según respuesta a la pregunta: ¿Alguna vez se sintió discriminada o humillada por las siguientes razones?, El Salvador, 2020.**

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Por ser joven	126	12.3
Por ser mayor de 35 años	84	8.2
Por ser mujer	197	19.3
Por ser una persona LGBTI	6	0.6
Por tener una discapacidad	17	1.7
Por mi orientación sexual	11	1.1
Por rasgos indígenas	16	1.6
Por el color de piel	37	3.6
Por ser mujer y color de piel	4	0.4
Por nacionalidad	4	0.4
Otras causas	79	7.7
Nunca	440	43.1
<b>Total</b>	<b>1,021</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

mujer (19.3%), por ser joven (12.3%), por ser mayor de 35 años de edad (8.2%) y por el color de la piel (3.6%), sumando en conjunto 444 personas de la muestra poblacional, es decir, el 43.5% del total.

La igualdad salarial entre mujeres y hombres está garantizada en la Constitución Política de la República o Ley Fundamental, que en su Art.

38, ordinal primero, señala que “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”.

Asimismo, en consonancia con la Ley Fundamental el Código de Trabajo en su Art. 123 señala: “Los trabajadores que en una misma empresa o establecimiento y que en idénticas circunstancias desarrollen una labor igual, devengarán igual remuneración cualquiera que sea su sexo, edad, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa”.

Sin embargo, los resultados consignados en el Gráfico 11 indican que en el país todavía no se cumple totalmente la disposición previamente citada, producto de una reforma al código correspondiente aprobada en 2019.<sup>22</sup> El 36% de la totalidad encuestada señala que no recibe igual salario por igual trabajo en comparación con los hombres (368) mientras el restante 64% responde afirmativamente o no reporta esa discriminación o preferencia.

La persistencia de la violencia laboral tanto en el sector público como privado se reitera con los hallazgos que se muestran en la Tabla 12. El 25.4% de las personas encuestadas reporta diferentes tipos de agresiones en el centro de trabajo (259), mientras el 74.6% señala no haber tenido ese tipo de experiencias (762).

<sup>22</sup> Con la reforma se armonizó el Código de Trabajo con lo establecido en el Convenio 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración, el cual fue ratificado por el Estado salvadoreño mediante Decreto Legislativo No. 32, emitido el 15 de junio de 2000 y publicado en el Diario Oficial No. 135, tomo 348, con fecha 19 de julio de 2000.

**Gráfico 11. Población encuestada según respuesta a lo siguiente: Si en su centro de trabajo laboran hombres y mujeres, ¿reciben igual salario por igual trabajo?, El Salvador, 2020.**



Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

Así, de cada 100 personas encuestadas 25 reportan haber experimentado violencia laboral en sus centros de trabajo en los últimos 12 meses, y 75 no reportan esas expresiones de violencia.

En orden decreciente, las agresiones que alcanzan mayor frecuencia son: acoso laboral (8%), gritos (6%), acoso laboral y sexual (5.9%), y trato humillante (3.1%), lo que en números absolutos equivale a 235 personas, es decir, el 23% de la totalidad encuestada. Estos datos permiten afirmar que el acoso laboral, los gritos, el acoso laboral y sexual, y los gritos contra las mujeres son frecuentes en el ámbito laboral.

**Tabla 12. Población encuestada según respuesta a la pregunta: ¿Alguna vez en su trabajo ha experimentado las siguientes situaciones en los últimos 12 meses?, El Salvador, 2020.**

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Gritos	61	6.0
Acoso laboral	82	8.0
Acoso sexual	17	1.7
Trato humillante	32	3.1
Agresión física	1	0.1
Despido por ser dirigente sindical	1	0.1
Acoso laboral y sexual	60	5.9
Acoso laboral, gritos y trato humillantes	3	0.3
Acoso laboral, agresión física y trato humillante	2	0.2
Nunca	762	74.6
<b>Total</b>	<b>1,021</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

Con el propósito de indagar sobre la persistencia de la violencia laboral en los centros de trabajo se formuló la siguiente pregunta: ¿En su trabajo ha experimentado las siguientes situaciones en los últimos dos años? El Gráfico 12 muestra que comparado con el hallazgo anterior la frecuencia de las agresiones reportadas se reduce en 6.2 puntos porcentuales, al pasar de 259 personas afectadas en los últimos 12 meses a 196 en los últimos dos años, reducción que se debe a que las opciones de respuesta se redujeron a efectos de reiterar la persistencia de las mismas: el acoso laboral, el acoso sexual, los gritos y el trato humillante contra las mujeres.

Así, el mismo gráfico ilustra que el 19.2% de las personas encuestadas reportan reiteradas expresiones de violencia en el centro de trabajo (196), el 77.5% no reporta agresiones (791), mientras que el 3.3% no responde a las opciones de respuesta (34). De modo que puede afirmarse que las expresiones de violencia sondeadas son comunes y frecuentes en los lugares de trabajo del sector público y privado, 19 personas encuestadas de cada 100 las han experimentado en los últimos dos años.



Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

#### III.4. El incumplimiento de prestaciones laborales y los despidos injustificados

De acuerdo con la normativa vigente que busca erradicar la discriminación y garantizar

a las mujeres el derecho a una vida libre de violencia, el incumplimiento de las prestaciones laborales y el despido injustificado constituyen claras expresiones de violencia económica e incluso violencia institucional, definida esta última en la LEIV, Art. 10, literal b, como “toda acción u omisión abusiva de cualquier servidor público, que discrimine o tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y disfrute de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres; así como, la que pretenda obstaculizar u obstaculice el acceso de las mujeres al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las manifestaciones, tipos y modalidades de violencia conceptualizadas en esta Ley”.

La Tabla 13 muestra que en distintas proporciones las personas encuestadas se ven afectadas por el impago o pago incompleto de las prestaciones establecidas en el Código de Trabajo, Título Tercero, Capítulos I-VIII. Como puede observarse en la misma tabla, ninguna prestación se reporta como pagada de conformidad con la normativa, e incluso entre quienes señalan recibir determinada prestación se registra un porcentaje que reporta pago incompleto.

De lo anterior se puede afirmar que el incumplimiento de las prestaciones laborales, así como el impago o pago incompleto de las mismas, es una práctica frecuente tanto en el sector público como privado que vulnera los derechos laborales de las personas trabajadoras y constituye un delito por cuanto es expresión de violencia laboral e incluso violencia institucional. Esta última se cumple cuando las instituciones que se supone deben velar por el respeto de



los derechos laborales actúan con negligencia u omisión con el propósito velado de beneficiar a las patronales.

Precisamente con el propósito se sondear esto último, es decir, los indicios de violencia institucional, se indagó sobre el despido injustificado y el proceso que posteriormente

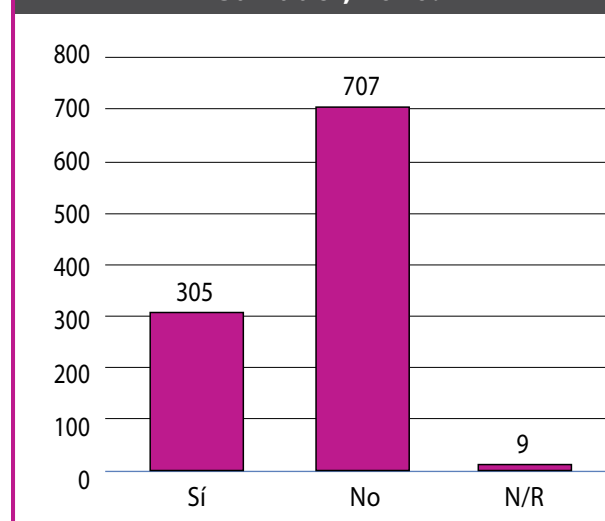
sigue una persona trabajadora a efectos de hacer valer sus derechos laborales vulnerados. El Gráfico 13 revela que el 29.9% del total encuestado reporta despido de su centro de trabajo (305), el 69.2% no ha sido despedido (707), mientras el 0.9% no responde a la pregunta (9).

**Tabla 13. Población encuestada según prestaciones que recibe en su trabajo, El Salvador, 2020.**

Prestación	Sí		No		Total	Pago completo		Pago incompleto	
	N	%	N	%		N	%	N	%
Vacaciones anuales	924	90.5%	97	9.5%	1,021	877	85.9%	47	4.6%
Aguinaldo	904	88.5%	117	11.5%	1,021	731	71.6%	173	16.9%
Bonificaciones	740	72.5%	281	27.5%	1,021	569	55.7%	171	16.7%
Indemnización anual	191	18.7%	830	81.3%	1,021	125	12.2%	66	6.5%
Permisos por responsabilidades familiares	772	75.6%	249	24.4%	1,021	-	-	-	-

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

**Gráfico 13. Población encuestada según respuesta a la pregunta: ¿Alguna vez ha sido despedida de su trabajo?, El Salvador, 2020.**



Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

La Tabla 14 muestra que, del 29.9% de personas despedidas (305), solo el 1.9% recibió su indemnización conforme a la ley (19), mientras el restante 28% no la recibió (286). De modo que, de cada 100 personas trabajadoras encuestadas, 30 reportan despido y de estas solo dos (2) son indemnizadas y 28 no reciben esa prestación establecida en la normativa laboral.

A efectos de dar continuidad al proceso de defensa de los derechos laborales se indagó sobre si las personas que no fueron indemnizadas interpusieron la demanda en las instancias que corresponde. El Gráfico 14 indica que del 28% de personas no indemnizadas (286), solo el 8.7% (89) interpuso la demanda

respectiva mientras el restante 19.3% (197) no lo hizo. En otras palabras, de cada 100 personas trabajadoras 28 se vieron afectadas por el despido; de estas, solo 9 interpusieron demanda en la instancia correspondiente y 19 no lo hicieron.

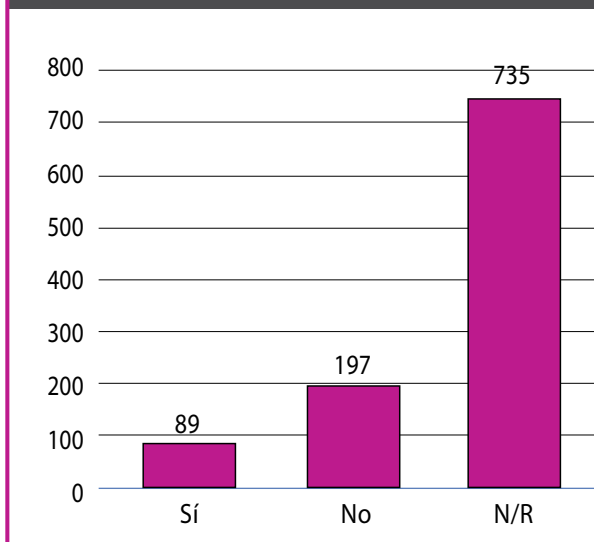
**Tabla 14. Población encuestada según respuesta a lo siguiente: Si su respuesta anterior es afirmativa, ¿fue indemnizada?, El Salvador, 2020.**

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Sí	19	1.9
No	286	28.0
NA	716	70.1
<b>Total</b>	<b>1,021</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

Ahora bien, si consideramos a las 305 personas despedidas como el 100%, se obtiene que de cada 100 solo 6 fueron indemnizadas y 94 no recibieron la respectiva indemnización; asimismo, de esta última cantidad, solo 29 interpusieron demanda y 65 no hicieron nada para lograr justicia laboral. Así, puede colegirse que en casos de despido persiste la práctica por parte de las patronales de no hacer efectivo el pago de dicha prestación laboral y esperar a que la persona trabajadora afectada no interponga la demanda correspondiente, lo que a menudo sucede debido a varios factores, entre ellos: la falta de tiempo o de recursos económicos para realizar las gestiones que ello requiere, falta de confianza en las instancias aplicadoras de justicia laboral, entre otras.

**Gráfico 14. Población encuestada según respuesta a lo siguiente: Si usted no fue indemnizada, ¿interpuso alguna demanda?, El Salvador, 2020.**



Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

Asimismo, a partir de los datos del Gráfico 14 se obtiene que de cada 100 personas despedidas y no indemnizadas (286), solo 31 interpusieron demanda mientras que las restantes 69 no lo hicieron, es decir, renunciaron definitivamente a ese derecho laboral.

En cuanto al conjunto de personas que interpuso demanda por despido (89), el 85.4% lo hizo en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el 11.2% demandó en la Procuraduría General de la República y el 3.4% interpuso demanda en los juzgados que corresponde, tal como se ilustra en la Tabla 15. Así, de cada 100 personas que interponen demanda, 85 lo hacen en el MTPS, 11 demandan en la PGR y 3 en los juzgados de lo laboral. Es decir, la

tendencia de las personas trabajadoras es a gestionar justicia laboral en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

**Tabla 15. Población encuestada según respuesta a lo siguiente: Si la respuesta anterior es afirmativa, ¿dónde denunció?, El Salvador, 2020.**

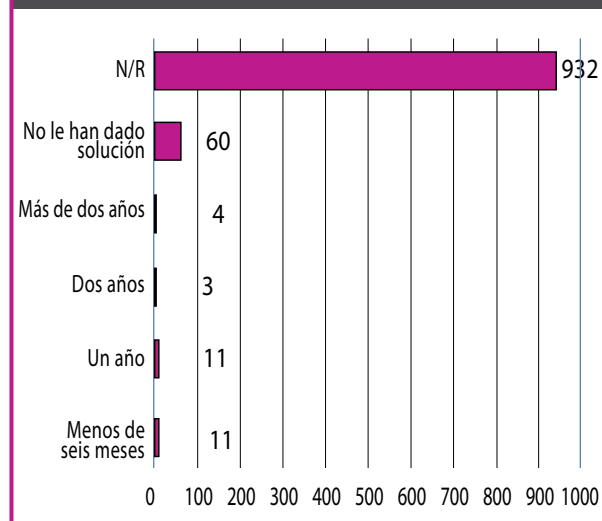
Institución	Cantidad	Porcentaje
Ministerio de Trabajo	76	7
Procuraduría General de la República	10	1
Juzgados	3	0.3
NA	932	91.3
<b>Total</b>	<b>1,021</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

Al indagar sobre el tiempo que tuvo que esperar la persona trabajadora para obtener una solución a su demanda por impago de indemnización, el Gráfico 15 muestra que de un total de 89 personas (100%), el 12.4% obtuvo solución en menos de seis meses, otro 12.4% esperó un año, el 3.4% lo obtuvo en dos años, el 4.4% lo obtuvo en más de dos años y el 67.4% todavía no obtiene solución al momento de participar en la encuesta.

De los mismos datos del Gráfico 14 se obtiene que solo 12 personas de cada 100 logran obtener una solución de su demanda por impago de indemnización en menos de seis meses, otras 12 lo obtienen en un año y 8 personas lo obtienen en dos años o más. De modo que puede colegirse que el resto de personas podría requerir de los mismos

**Gráfico 15. Población encuestada según respuesta a la pregunta: ¿En cuánto tiempo le fue solucionada su demanda?, El Salvador, 2020.**



Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

tiempos de espera para obtener una solución de demanda en el MTPS, PGR y juzgados de lo laboral, y dado que la mayoría de la población trabajadora tiende a acudir el MTPS puede afirmarse que esta instancia es fundamental en la ruta crítica que siguen las trabajadoras que demandan justicia laboral.

Pero también se registran demandas por discriminación o violencia laboral. La Tabla 16 muestra que el 15% de la población encuestada lo ha hecho, mientras que el restante 85% no ha interpuesto una demanda al respecto.

Así, del total de personas encuestadas que han sido víctimas de discriminación o violencia laboral, cuyas cifras se reportan atrás, solo una pequeña proporción se ha atrevido a

interponer una demanda en las instancias correspondientes. Esto refleja que la mayoría no lo hace por varias razones, por ejemplo, porque se requiere solicitar permiso en el centro de trabajo y este no se obtiene fácilmente, por los limitados recursos económicos de las personas afectadas, por temor al despido posteriormente, entre otras.

Otra causa que desalienta la interposición de demanda por discriminación o violencia laboral se percibe en los datos que aporta el Gráfico 16, esto es, la falta de atención adecuada en las instancias aplicadoras de justicia laboral. De un total de 153 personas que por dicha causa interpusieron demanda solo el 3.9% reporta que recibió atención adecuada (6), mientras el restante 96.1% responde negativamente (147).

Los datos hacen visible la persistencia de la violencia institucional contra las personas en las instancias aplicadoras de justicia laboral (LEIV, Art. 10, literal b), pues la mayoría reporta que no recibió atención adecuada.

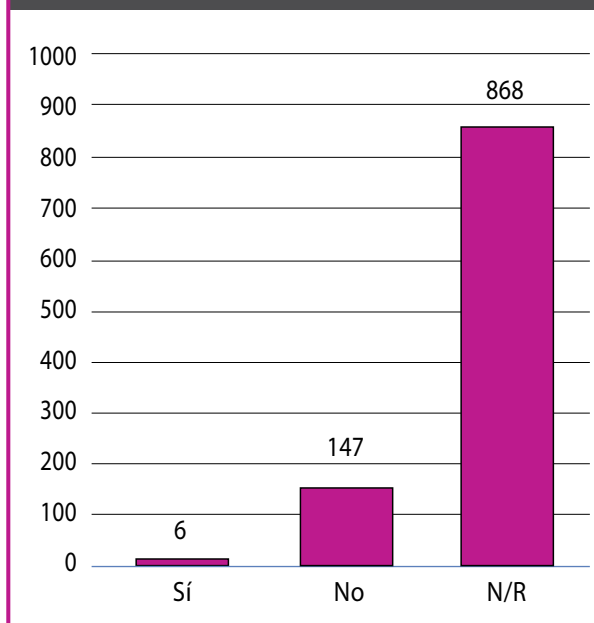
La Tabla 17 muestra los resultados obtenidos en relación a la pregunta: ¿En el último año la parte empleadora pagó puntualmente sus aportaciones al ISSS, AFP e INSAFORP?, lo cual la mayoría responde afirmativamente con el 85% mientras que el 15% responde negativamente, es decir, la parte empleadora no hizo efectivo el traslado de sus cotizaciones a la institución que corresponde, situación que deja a la persona afectada sin la posibilidad de beneficiarse de determinados servicios a los cuales por ley tiene derecho.

**Tabla 16. Población encuestada según respuesta a la pregunta: ¿Alguna vez ha interpuesto una demanda por discriminación o violencia laboral?, El Salvador, 2020.**

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Sí	153	15.0
No	868	85.0
<b>Total</b>	<b>1,021</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

**Gráfico 16. Población encuestada según respuesta a lo siguiente: Si su respuesta anterior fue afirmativa, ¿considera que recibió la atención adecuada en la instancia donde interpuso la demanda?, El Salvador, 2020.**



Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

A menudo una persona trabajadora se entera del impago de sus cotizaciones cuando por alguna enfermedad personal o familiar requieren de atención médica y esta le es negada porque la patronal está en deuda o no ha trasladado las retenciones en el tiempo estipulado para hacerlo. De hecho, muchas empresas del sector público y privado incurren en el delito de apropiación o retención indebida de cuotas laborales o cotizaciones del personal contratado (Código Penal, Art. 245). Por ejemplo, en agosto de 2020 la Fiscalía General de la República (FGR) informaba sobre la condena de dos ex alcaldesas del municipio de San Sebastián Salitrillo, del departamento de Santa Ana, quienes durante sus respectivas gestiones administrativas retuvieron un total de \$593,360.54 dólares correspondientes a cuotas de seguro social y fondo privado de pensiones del personal de la municipalidad (noticiaslagaceta.com).

De igual manera se indagó sobre la interposición de demanda por pago impuntual

de cotizaciones o cuotas laborales, y los resultados se muestran en el Gráfico 17. De un total de 156 personas que reportaron pago impuntual de sus cuotas laborales (100%), solo el 38.5% interpuso demanda (60) y el 61.5% no lo hizo (96). Nuevamente se observa que la mayoría afectada no interpone demanda por incumplimiento de los derechos laborales en cuestión.

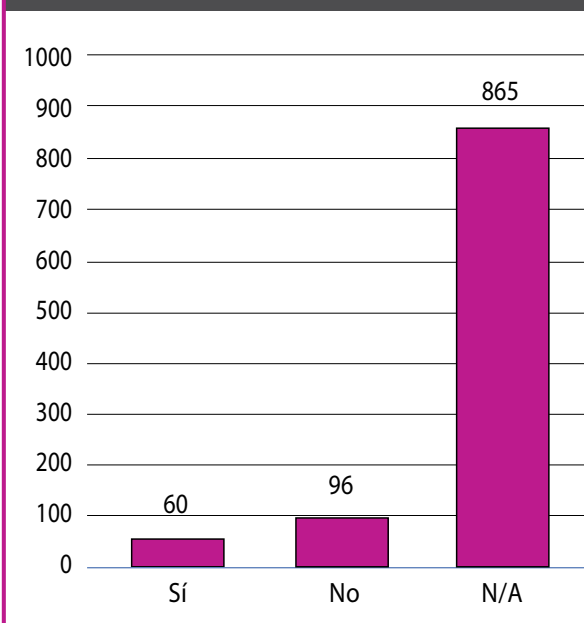
Al igual que en los anteriores casos, al preguntar a las personas afectadas sobre si han recibido el apoyo necesario en las instituciones

**Tabla 17. Población encuestada según respuesta a la pregunta: ¿En el último año la parte empleadora pagó puntualmente sus aportaciones al ISSS, AFP e INSAFORP?, El Salvador, 2020.**

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Sí	865	85
No	156	15
<b>Total</b>	<b>1,021</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

**Gráfico 17. Población encuestada según respuesta a lo siguiente: Si a la anterior pregunta respondió en forma negativa, ¿ha interpuesto una demanda?, El Salvador, 2020.**



Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

a las cuales han acudido, del 100% afectado por las patronales (156) solo el 7.1% reporta haber recibido ese apoyo (11) mientras que el restante 92.9% responde negativamente (145), tal como se ilustra en la Tabla 18.

De los datos anteriores se puede inferir que de un total de 60 personas que interpuso demanda (ver Gráfico 17), solo 11 recibieron apoyo para

**Tabla 18. Población encuestada según respuesta a lo siguiente: Si su respuesta anterior fue afirmativa, ¿ha recibido el apoyo necesario de las instituciones?, El Salvador, 2020.**

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Sí	11	1
No	145	14
NA	865	85
<b>Total</b>	<b>1,021</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

gestionar justicia laboral por incumplimiento de sus derechos laborales, mientras el resto no buscó ese apoyo o no recibió la atención necesaria.

### III.5. Conocimiento sobre derechos laborales

La Tabla 19 muestra que la mayoría de la población encuestada conoce los derechos que se incluyen en el listado. Sin embargo, en promedio el 7% reporta desconocimiento de los mismos. En otras palabras, de cada 100 personas encuestadas 7 no conocen los derechos laborales que se consignan en la tabla.

Al indagar sobre el medio a través del cual han conocido su derecho a trabajar en un ambiente libre de violencia, el 26.6% responde que mediante campañas que realizan algunas ong's, el 20.1% señala a las redes sociales, el 12.4% conoce sobre ese derecho a través de la televisión, el 12.1% mediante la prensa escrita y

**Tabla 19. Población encuestada según respuesta a la pregunta: ¿Conoces los siguientes derechos laborales?, El Salvador, 2020.**

Derechos que conoce	Sí	No	Total
Ningún patrono debe solicitar prueba de embarazo	927	94	1,021
Derecho a un ambiente libre de acoso sexual y acoso laboral	936	85	1,021
Derecho a un ambiente laboral libre de gritos, discriminación o cualquier forma de violencia	969	52	1,021
Derecho a gozar de las prestaciones de ley: Aguinaldo, vacaciones, salario digno e indemnización anual	953	68	1,021

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

el 9.5% mediante talleres impartidos por ong's o instituciones públicas. El resto se distribuye entre la prensa digital y la radio (Tabla 20).

**Tabla 20. Población encuestada según respuesta a la pregunta: ¿Por qué medio ha conocido su derecho a trabajar en un lugar libre de violencia?, El Salvador, 2020.**

Medio	Cantidad	Porcentaje
Redes sociales	205	20.1
Televisión	127	12.4
Prensa Gráfica	125	12.2
Prensa Digital	79	7.7
Radio	65	6.4
Talleres dados por ONG's o instituciones Públicas	97	9.5
Campañas de ONG's	272	26.6
Ninguna de las anteriores	51	5.0
<b>Total</b>	<b>1,021</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

La Tabla 21 permite corroborar lo previamente afirmado respecto a que la mayoría de la población trabajadora no busca informarse sobre sus derechos laborales, solamente una minoría lo hace. De cada 100 personas encuestadas 90 no buscan información al respecto, solo 10 lo hacen. De ahí que cuando sus derechos son violentados o incumplidos está ausente la búsqueda de justicia laboral.

La Tabla 22 muestra nuevamente que es una minoría la que acude a diferentes instituciones a solicitar ayuda legal cuando se trata de defender los derechos laborales, incluyendo

**Tabla 21. Población encuestada según respuesta a la pregunta: ¿Ha acudido a alguna organización no gubernamental o institución del Estado a solicitar información sobre sus derechos laborales, y cuál?, El Salvador, 2020.**

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Sí	97	9.5
No	924	90.5
<b>Total</b>	<b>1,021</b>	<b>100.0</b>

Fuente de información	Cantidad	Porcentaje
Anuncios	1	0.1
Ciudad Mujer	1	0.1
Colectiva	1	0.1
FESPAD	5	0.5
Folletos	1	0.1
ISDEMU	8	0.8
Juzgados	1	0.1
Las Dignas	2	0.2
Las Mélidas	1	0.1
Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MITRAB)	3	0.3
Otra ONG	1	0.1
ORMUSA	71	7.0
STIVES	1	0.1
NA	924	90.5
<b>Total</b>	<b>1,021</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

el derecho a trabajar en un ambiente libre de violencia. La tendencia de no gestionar justicia laboral o denunciar la violencia es algo que reiteradamente demuestran otros estudios

realizados a escala nacional y ello obedece a diferentes causas, algunas de ellas señaladas previamente.

**Tabla 22. Población encuestada según respuesta a la pregunta: ¿Ha acudido a alguna organización o institución del Estado para pedir apoyo legal, y cuál?, El Salvador, 2020.**

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Sí	66	6.5
No	955	93.5
<b>Total</b>	<b>1,021</b>	<b>100.0</b>

Nombre de organización o institución del Estado	Cantidad	Porcentaje
Ciudad Mujer	1	0.1
ISDEMU	2	0.2
MITRAB	2	0.2
ORMUSA	58	5.7
PDDH	3	0.3
NA	955	93.5
<b>Total</b>	<b>1,021</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

La Tabla 23 confirma lo señalado atrás, pues del total encuestado solo el 6.5% ha acudido a alguna organización no gubernamental o institución del Estado para interponer una demanda o denuncia por vulneración de sus derechos laborales. La mayoría de quienes lo hacen acuden a una organización no gubernamental (5.7%). De igual modo, los hallazgos anteriores indican que las personas afectadas tienden a confiar más en organizaciones no gubernamentales antes que en las instituciones del Estado (ver Tabla 21).

**Tabla 23. Población encuestada según respuesta a la pregunta: ¿Ha acudido a alguna organización o institución del Estado para interponer demanda o denuncia por vulneración de sus derechos laborales, y cuál?, El Salvador, 2020.**

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Sí	66	6.5
No	955	93.5
<b>Total</b>	<b>1,021</b>	<b>100.0</b>

Nombre de organización o institución del Estado	Cantidad	Porcentaje
ADEMURI	1	0.1
MITRAB	6	0.6
ORMUSA	54	5.3
PGR	4	0.4
PNC	1	0.1
NA	955	93.5
<b>Total</b>	<b>1,021</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

La aludida confianza depositada en instituciones no estatales es algo que vuelve a percibirse en los resultados mostrados en la Tabla 24, aunque también puede deberse a que las instituciones del Estado no brindan ese servicio. Solo 2 personas de cada 100 buscan atención psicológica por alguna causa de carácter laboral, mientras 98 no lo hacen.



**Tabla 24. Población encuestada según respuesta a la pregunta: ¿Ha acudido a alguna institución no gubernamental o estatal por atención psicológica, y cuál?, El Salvador, 2020.**

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Sí	18	1.7
No	1,003	98.2
<b>Total</b>	<b>1,021</b>	<b>100.0</b>

Nombre de organización o institución del Estado	Cantidad	Porcentaje
Juzgados	1	0.1
MITRAB	2	0.2
ORMUSA	9	0.9
PGR	3	0.3
UTEC	3	0.3
NA	1,003	98.2
<b>Total</b>	<b>1,021</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

Finalmente, al preguntar en forma directa sobre qué organizaciones no gubernamentales o instituciones del Estado velan por sus derechos, el 6% responde que Ciudad Mujer e ISDEMU (ambas estatales), el 10.4% responde que organizaciones no gubernamentales, mientras el 83.6% no responde.

**Tabla 25. Población encuestada según respuesta a la pregunta: ¿Qué organizaciones o instituciones del Estado considera que velan por sus derechos laborales?, El Salvador, 2020.**

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Ciudad Mujer	35	3.4
ISDEMU	26	2.5
Las Dignas	10	1.0
Las Mélicas	3	0.3
ORMUSA	71	7.0
Otras organizaciones	22	2.2
NR	854	83.6
<b>Total</b>	<b>1,021</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta ORMUSA, 2020.

Estos últimos hallazgos estarían indicando que las instituciones estatales que velan por los derechos laborales de la población deben implementar a corto plazo estrategias tendientes a generar mayor confianza entre el público usuario de los servicios que ofrecen a afectos de dar cumplimiento a las leyes que las regulan y al mismo tiempo hacer efectivo el respeto y cumplimiento de los derechos laborales en el país.

## IV. Conclusiones y recomendaciones

### IV.1. Conclusiones

1. A medida que la población avanza en el conocimiento y ejercicio de los derechos humanos en general, y de los derechos sexuales y derechos reproductivos en particular, muchas trabajadoras están reconociendo y admitiendo públicamente tanto su sexo como su identidad de género. Al menos una persona (1) de cada 100 afirma ser intersexual y siete (7) de cada 100 se identifican como mujeres trans, hombres trans y personas no binarias. Es decir, la diversidad sexual y de género es una realidad en el ámbito laboral.
2. La mayoría de trabajadoras de los sectores público y privado tiene una edad que oscila entre 18 y 39 años, 69 de cada 100 trabajadoras o empleadas se ubican en dicho rango de edades, 30 tienen entre 40 y 59 años y solo una (1) es mayor de sesenta años de edad. De modo que la mayoría son personas jóvenes en plena edad productiva y reproductiva, características que desde un enfoque de interseccionalidad deben ser consideradas en el ámbito laboral a efectos de reducir el riesgo de violencia contra las trabajadoras, incluyendo la violencia sexual.
3. El estudio revela que el 93.3% de las personas que laboran en los sectores público y privado supera el 6° grado de Educación Básica. Así, de cada 100 personas 21 tienen estudios de Tercer Ciclo, 28 reportan estudios de bachillerato, 21 han cursado estudios técnicos, 22 cursan estudios universitarios y una (1) consigna estudios de posgrado. Solo 7 de cada 100 han cursado entre 1° y 6° grados. En otras palabras, 72 de cada 100 tienen estudios de bachillerato, universitario y posgrado, lo cual indica que una alta proporción de la población laboral femenina supera los 9 años de estudios aprobados.
4. La mayoría de la población encuestada tiene condiciones físicas y mentales óptimas para el desempeño laboral, pues el 87% no reporta ninguna condición de discapacidad; 87 de cada 100 reportan esa condición mientras nueve (9) reportan discapacidad visual, dos (2) discapacidad auditiva y una (1) discapacidad motora.
5. En cuanto a la jefatura de hogares, el 61% reporta ostentar tal responsabilidad mientras el 39% responde negativamente. Así, de cada 100 trabajadoras o empleadas de los sectores público y privado 61 son jefas de hogar y 39 no lo son, lo cual indica que la mayoría tiene en su empleo

la fuente principal de ingresos para el sostenimiento de sus respectivas familias. De igual modo puede inferirse los serios problemas económicos que afronta la mayoría cuando sus derechos laborales son vulnerados, incluyendo el impago o incumplimiento de las prestaciones de ley.

6. En relación con lo anterior, el 72.5% reporta tener hijas o hijos mientras el restante 27.5% no reporta tener descendencia. Así, cada 100 mujeres que trabajan en el sector público y privado alrededor de 72 tienen hijas o hijos y solo 28 no tienen esa responsabilidad. Al cruzar este hallazgo con el anterior es posible inferir que del total que reporta hijas o hijos solo 11 trabajadoras o empleadas no ostentan la jefatura de familia.
7. En cuanto a la condición de empleo, por cada 100 personas encuestadas 68 están empleadas al momento de realizarse la encuesta, 30 están desempleadas y 2 autoempleadas. Sin embargo, datos oficiales consignan que el desempleo en general apenas aumentó 0.6 puntos porcentuales con respecto a 2019, pasando de 6.3% a 6.9% para 2020 (EHPM 2020). La misma fuente afirma que para 2020 el desempleo masculino y femenino es de 7.1% y 6.6%, respectivamente.
8. Al igual que lo revelan otros estudios e incluso los datos oficiales, la mayoría de

las personas encuestadas labora en el sector privado y la minoría en el sector público. De cada 100 trabajadoras o empleadas 76 laboran o han laborado en la empresa privada y 24 en el sector público, o sea, de cada cuatro (4) personas tres (3) se han desempeñado o se desempeñan en el sector privado y una (1) en el sector público.

Al comparar el hallazgo anterior con los resultados del estudio realizado en 2018 (ORMUSA, 2019), se observa que el empleo en el sector privado aumentó 10 puntos porcentuales, al pasar de 66 trabajadoras en 2018 a 76 de cada 100 para 2020, mientras se redujo en el sector público al pasar de 34 trabajadoras de cada 100 en 2018 a 24 de cada 100 para 2020, lo cual estaría indicando que el empleo en el sector público se habría visto más afectado por la pandemia del Covid-19 o bien que al perder las alcaldías municipales los recursos procedentes del FODES desde junio de 2018, estas se vieron obligadas a reducir el personal contratado, lo que habría obligado a la fuerza laboral femenina a emigrar al otro sector institucional de ocupación.

9. Más de la mitad de las personas encuestadas corresponde a la mediana, pequeña y microempresa, sumando en conjunto el 53.9%. Así, de cada 100 empleadas encuestadas 54 laboraron o laboran en el mencionado grupo

empresarial, 22 en la gran empresa y 24 en el sector público. De modo que la proporción de quienes han laborado o laboran en la gran empresa es ligeramente menor que el conjunto que ha laborado o labora en el sector público.

10. En cuanto al rubro económico donde laboró o labora la población participante, la mayoría se ubica en el comercio. De cada 100 trabajadoras 29 laboran en dicho rubro, 20 en el rubro servicios, 25 en la industria (incluyendo a 18 de la maquila), mientras que en la agricultura solo laboran o han laborado dos (2) personas. Las restantes 24 se ubican en el sector público. Así, en los rubros comercio, servicios y maquila se concentra la mayoría de la población encuestada que labora en el sector privado, lo que estaría indicando dónde debe colocarse el énfasis del Estado para fomentar el ejercicio y respeto de los derechos laborales, así como el derecho a una vida libre de violencia en los lugares de trabajo.
11. Del total de trabajadoras de la maquila salvadoreña, el 75% se ubica en la maquila textil y el restante 25% en los call centers. De modo que, de cada 100 empleadas de la industria maquiladora, 75 reportan un emplazamiento de textiles y 25 personas los centros de llamadas telefónicas o call centers.
12. La mayoría de trabajadoras reporta

relativa estabilidad laboral, pues 80 de cada 100 laboraron o han laborado entre uno (1) y seis (6) años o más en la misma empresa o dependencia de Estado, mientras que solo 20 reportan menos de un año de trabajo. De ello se colige que en el mercado laboral salvadoreño existe la tendencia a privilegiar las políticas de formación dentro de las mismas empresas privadas o públicas y alienta a estas a conservar el personal contratado para aprovechar la experiencia acumulada del mismo, lo que paralelamente motiva a las personas trabajadoras y favorece la calidad del servicio o de los bienes que ofrece cada empresa.

Sin embargo, desde una perspectiva menos optimista la relativa estabilidad laboral puede deberse a la dificultad de las personas trabajadoras para encontrar mejores puestos de trabajo o empleos de calidad, por lo que se ven obligadas a permanecer durante muchos años laborando en el mismo establecimiento, empresa o institución del Estado.

13. La mayoría de trabajadoras o empleadas no ocupa cargos de jefatura o de dirección, pese a que en el país ha mejorado el nivel educativo de las mujeres. De cada 100 participantes en la encuesta, solo 14 ocupan o han ocupado cargos de dirección o alguna jefatura en contraste con las restantes 86 que son o han sido subalternas o subordinadas.

14. Pese a que el Código de Trabajo (Art. 30, numeral 13) prohíbe la exigencia de una prueba de embarazo al solicitar empleo el problema persiste en el país. De cada 100 empleadas 10 reportan esa vulneración a sus derechos laborales, lo cual es un indicio de que en muchos casos las empresas privadas o instituciones del Estado no cumplen con la normativa correspondiente.

humillaciones por su embarazo en los centros de trabajo, lo que también constituye una expresión de violencia psicológica y emocional tal como lo contempla la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (Art. 9, literal d) y al mismo tiempo una expresión de violencia laboral según la misma normativa (Art. 10, literal c).
15. Persiste el acoso sexual contra las trabajadoras tanto en el sector público como en el privado. De cada 100 encuestadas 12 reportan esa forma de violencia durante el proceso de contratación, es decir, la parte empleadora suele acosar sexualmente a las mujeres a cambio de un puesto de trabajo.
16. Si bien el Código de Trabajo (Art. 113) prohíbe claramente el despido de trabajadoras durante el embarazo y la etapa de lactancia, de cada 100 empleadas cuatro (4) han sido despedidas en esas condiciones mientras que 96 no reportan ese incumplimiento a la normativa laboral y a la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, por cuanto el despido constituye una expresión de violencia económica (Art. 9, literal a).
17. Otra contravención a la normativa laboral por parte de las patronales se manifiesta cuando las empleadas solicitan permiso para atender el cuidado de la salud o la educación de sus hijas o hijos. De cada 100 trabajadoras 10 reportan haber recibido amonestaciones por pedir licencia o permiso por dicha causa y 4 fueron despedidas de sus empleos por lo mismo. Y ello ocurre pese a que el Código de Trabajo (Art. 29, numeral 6, literal b) establece que es obligación de las patronales conceder licencias o permisos por ese motivo.
18. En contraste con lo establecido en la Constitución de la República, la normativa laboral e instrumentos específicos como la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, las trabajadoras a menudo son víctimas de discriminación y humillación. De cada 100 empleadas encuestadas 57 reportan

Asimismo, de cada 100 personas encuestadas 23 han sido víctimas de discriminación o han sufrido

haber sido víctimas de discriminación y humillaciones por diversas causas en sus centros de trabajo, con lo cual se hace evidente que la violencia laboral contra las mujeres está presente tanto en el sector público como en el sector privado.

19. La igualdad salarial entre mujeres y hombres está garantizada en la Constitución Política (Art. 38, ordinal primero), así como en el Código de Trabajo (Art. 123) y otras leyes vigentes; sin embargo, en contravención a las mismas la discriminación salarial es una práctica frecuente en los centros de trabajo de los dos sectores estudiados. De cada 100 participantes en la encuesta 36 reportan no recibir igual remuneración por igual trabajo realizado por sus pares masculinos.
20. En distintas formas la violencia laboral afecta a una proporción importante de trabajadoras o empleadas de los sectores público y privado. De cada 100 encuestadas 25 sufrieron violencia laboral en sus centros de trabajo en los 12 meses previos a la realización de la encuesta, siendo las agresiones más frecuentes: el acoso laboral, el acoso sexual, los gritos y el trato humillante, lo cual revela que la Ley Fundamental, las leyes laborales y las que garantizan una vida libre de violencia para las mujeres están siendo incumplidas con frecuencia en el mercado laboral salvadoreño.

Asimismo, en similares proporciones se registran las mismas agresiones en los dos últimos años previos a la realización de la encuesta, es decir, la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral es una práctica reiterada o muy arraigada entre las patronales de las empresas del sector privado y las jefaturas de las instituciones del Estado.

21. El pago de las prestaciones laborales con frecuencia es incumplido por parte de las patronales. Así, en distintas proporciones las trabajadoras expresan verse afectadas por el impago o pago incompleto de las mismas pese a lo establecido en el Código de Trabajo (Título Tercero, Capítulos I-VIII). Ninguna prestación se reporta total y satisfactoriamente pagada por la totalidad encuestada: vacaciones anuales, aguinaldo, bonificaciones, indemnización anual y permisos o licencias por responsabilidades familiares.
  22. El impago de la indemnización por despido también es otra práctica frecuente en el mercado laboral salvadoreño. Treinta (30) de cada 100 personas trabajadoras reportan despido y de estas solo dos (2) recibieron la respectiva indemnización, mientras que 28 no recibieron esa prestación de ley.
- 2 Asimismo, de las 28 personas no indemnizadas solo nueve

(9) interpusieron la demanda correspondiente y 19 no gestionaron el cumplimiento de ese derecho laboral. De modo que de cada tres (3) personas no indemnizadas por despido solo una (1) gestiona ante las instancias competentes el pago de la misma mientras que dos (2) no interponen la respectiva demanda.

La mayoría de personas afectadas por el impago de indemnización interpone demanda en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS). De cada 100 personas que interponen demanda 85 lo hacen en el MTPS, 11 demandan en la PGR y 3 en los juzgados de lo laboral.

Sin embargo, el tiempo para resolver la demanda interpuesta coloca en tela de duda la calidad del servicio que prestan tales instituciones y en especial el MTPS, la institución con más personas usuarias, pues de cada 100 personas demandantes solo 12 obtuvieron una solución en seis (6) meses, 12 esperaron un (1) año, tres (3) resolvieron en dos (2) años, cuatro (4) trabajadoras reportan más de dos (2) años para la solución de su caso y 67 todavía no obtenían una resolución al momento de participar en la encuesta.

En tal sentido, se puede concluir que las instituciones mencionadas requieren mejorar el servicio que ofrecen para reducir la mora en

materia de justicia laboral y al mismo tiempo resolver satisfactoriamente las demandas interpuestas por las personas trabajadoras en el menor plazo posible.

23. Pero también se registra una importante proporción de demandas por discriminación o violencia laboral. De cada 100 trabajadoras encuestadas solo 15 han interpuesto demandas por dichas causas en las instancias correspondientes, cantidad que no necesariamente corresponde al total de trabajadoras agredidas pues la mayoría de víctimas no denuncia la violencia laboral.

Asimismo, de cada 100 trabajadoras que reportan haber interpuesto demanda solo 4 reportan haber recibido atención adecuada en la institución a la que acudieron, lo cual significa que 96 fueron mal atendidas o no fueron atendidas adecuadamente. En cifras absolutas, de las 15 trabajadoras que interpusieron demanda solo una (1) reporta haber recibido atención adecuada en la institución a la que acudió mientras las restantes 14 responden negativamente, lo cual cuestiona el desempeño del personal que atiende los casos de demanda en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Procuraduría General de la República y los tribunales de lo laboral.

24. Otra práctica frecuente en los

sectores público y privado es que a menudo la parte empleadora no paga puntualmente las cotizaciones del ISSS, AFP e INSAFORP, pues 15 de cada 100 empleadas reporta impuntualidad en el traslado de las retenciones, lo que afecta directamente a las mismas dado que por insolvencia no son atendidas cuando solicitan atención en las aludidas instituciones, sobre todo, cuando requieren servicios de salud en el ISSS.

De igual manera que en los casos anteriores, del total que reporta pago impuntual de sus cuotas laborales (100%) solo el 38.5% interpuso demanda y el 61.5% no lo hizo, lo cual reitera una vez más que la mayoría de personas afectadas no interpone demanda ante el incumplimiento de los derechos laborales por parte de las patronales.

También vuelve a reiterarse que cuando las personas afectadas buscan apoyo en las instituciones a efectos de hacer efectivo el pago de sus cuotas laborales, solo una minoría reporta haber recibido el apoyo necesario. De cada 100 empleadas afectadas por el pago impuntual y que interpusieron demanda, solo siete (7) señalan haber recibido el adecuado apoyo institucional mientras las restantes 93 responden negativamente.

25. La mayoría conoce los derechos laborales que protegen a las personas contra las

diferentes expresiones de violencia en el ámbito laboral, en promedio solo 7 de cada 100 expresan desconocerlos. De modo que es posible colegir que la negativa de las trabajadoras a defender sus derechos, a denunciar la vulneración de los mismos y, por consiguiente, a interponer una demanda ante las instituciones competentes no es porque los desconozca, sino que tiene otra causa, esto es, obedece el deficiente servicio que estas ofrecen y a la desconfianza en las mismas en cuanto a la aplicación de la justicia laboral.

26. La mayoría de la población encuestada conoce sobre su derecho a trabajar en un ambiente libre de violencia debido a las campañas que realizan las organizaciones no gubernamentales (ong's) y mediante las redes sociales de la Internet: 47 trabajadoras de cada 100 lo señalan así, mientras el resto, en orden descendente, ubica la televisión, la prensa escrita, talleres impartidos por las ong's, prensa digital y la radio.
27. Sin embargo, solo una minoría acude a las organizaciones no gubernamentales o instituciones del Estado cuando se trata de obtener información sobre sus derechos laborales, pues solo 10 de cada 100 trabajadoras reportan haberlo hecho mientras las restantes 90 responden negativamente. Esto podría estar indicando que la mayoría de trabajadoras sabe cuándo se le vulnera



determinado derecho laboral, pero dada la desconfianza hacia las instituciones que imparten justicia laboral prefieren no invertir tiempo y recursos económicos en gestionar su caso.

De hecho, solo una minoría acude a diferentes instituciones gubernamentales y estatales a solicitar ayuda legal cuando se trata de defender los derechos laborales, incluyendo el derecho a trabajar en un ambiente libre de violencia. Solo 7 de cada 100 encuestadas reporta que lo hace. Seis (6) de ellas acuden a una organización no gubernamental y una (1) a una institución competente del Estado. La desconfianza en las instituciones estatales se confirma.

Asimismo, cuando se trata de buscar asistencia psicológica por causas de carácter laboral, solo 2 personas de cada 100 lo hacen y la tendencia es buscar ese tipo de apoyo en instituciones no gubernamentales.

28. Finalmente, se concluye que las trabajadoras o empleadas tanto del sector público como privado tienen mayor confianza en las organizaciones no gubernamentales antes que en las instituciones del Estado al momento de gestionar la defensa de sus derechos. De cada 100 encuestadas seis (6) confían en Ciudad Mujer y el ISDEMU (ambas

estatales) mientras que 10 depositan su confianza en las organizaciones no gubernamentales, contra 84 que no responden la pregunta.

## IV.2. Recomendaciones

### **Al Ministerio de Trabajo y Presión Social (MTPS):**

1. Dado que las trabajadoras, tanto del sector público como privado, cada vez avanzan en el reconocimiento de su identidad sexual y de género, se le recomienda la creación de mecanismos institucionales específicos tendientes a garantizar en los centros de trabajo el cumplimiento del precepto constitucional relativo a la igualdad de derechos ante la ley, así como el pleno respeto de los derechos laborales para este grupo poblacional.

En tal sentido se recomienda a este ministerio promover la firma y ratificación del Convenio 190, así como la Recomendación 206 de la OIT relativo a la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

2. Por cuanto la mayoría de trabajadoras o empleadas de los sectores público y privado son personas jóvenes que no pasan los 39 años de edad y con lo cual se vuelven víctimas potenciales del acoso laboral y acoso sexual en los lugares de trabajo, se recomienda fortalecer la Dirección General del Trabajo, la Dirección General de Inspección del Trabajo y otras dependencias ad hoc para garantizar una eficiente y efectiva cobertura de los servicios que brindan a efectos de garantizar el derecho a una vida libre de

violencia en los lugares de trabajo, sobre todo, porque se trata de trabajadoras que ostentan la jefatura familiar y con hijas e hijos, situación que muchas veces las obliga a permanecer en sus puestos de trabajo, aunque las condiciones laborales sean totalmente adversas.

3. La pandemia del Covid-19 ha afectado el empleo en El Salvador tanto en el sector público como privado. Esta situación sumada a la suspensión de recursos económicos procedentes del FODES hacia las alcaldías, ha obligado a la fuerza laboral femenina a emigrar hacia el sector privado o permanecer en condición de desempleo, por lo que se recomienda que a través de la Unidad de Empleo y sus distintas dependencias se coloque el énfasis en el fomento del empleo femenino al más corto plazo.

4. Considerando que la mayoría de trabajadoras salvadoreñas se emplean en el sector privado, sobre todo, en la mediana, pequeña y microempresa, se recomienda gestionar apoyo económico para fortalecer a dichas empresas, así como orientar mecanismos institucionales pertinentes y competentes a efectos de garantizar al interior de las mismas el pleno respeto de los derechos laborales y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, sobre todo, en la maquila textil y centros de llamada o call centers, pues a pesar de que la mayoría reporta relativa estabilidad laboral o larga permanencia en los centros de trabajo muchas veces ello se debe a la imposibilidad de encontrar otras alternativas que impliquen empleos de calidad.

5. Dado que tanto en el sector privado como

público persiste la violencia laboral expresada a través de la exigencia de prueba de embarazo al solicitar empleo, despido de trabajadoras durante el embarazo y la lactancia, negativa de las patronales a otorgar licencias o permisos para atender el cuidado de la salud o la educación de hijas o hijos, acoso laboral, acoso sexual, gritos y trato humillante, discriminación por diversas causas, desigualdad salarial e impago o pago impuntual o incompleto de prestaciones laborales, se recomienda a dicho ministerio realizar una reingeniería en sus distintas dependencias a efectos de lograr eficiencia y calidad en los servicios que brindan, dando así cumplimiento al mandato constitucional que tiene como ministerio, así como a las leyes que protegen los derechos laborales de las personas y garantizar una vida libre de violencia para las mujeres.

6. Dado que otra práctica frecuente en los sectores público y privado es el pago impuntual y en el peor de los casos el impago de cotizaciones del ISSS, AFP e INSAFORP, se recomienda la creación de un mecanismo institucional expedito que garantice el estricto cumplimiento de esa obligación entre las patronales a efectos de garantizar el ejercicio de los derechos laborales de las trabajadoras y la prestación del servicio que brindan las instituciones mencionadas.

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

7. En tanto que es su competencia formular, dirigir, ejecutar y vigilar el cumplimiento de Política Nacional de la Mujer (PNM), así como promover el desarrollo integral de las mujeres y

velar por el cumplimiento de los instrumentos legales que protegen a las mujeres, incluyendo la Ley Especial Integral de una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, entre otras competencias más que le corresponden, se recomienda a dicha institución eficientizar los mecanismos institucionales existentes y las dependencias pertinentes, incluyendo al personal a su servicio, a efectos de dar cumplimiento a su mandato establecido por la misma ley mediante la cual fue creada.

#### **Al Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP):**

8. Dado que sobre esta institución recaer la responsabilidad de dirigir y coordinar el Sistema de Formación Profesional (SNFP) para la capacitación y calificación de los recursos humanos, se le recomienda incorporar en los procesos de formación contenidos los derechos laborales y la defensa de los mismos a través de la interposición de la denuncia en las instituciones competentes, así como también sobre las distintas expresiones de violencia que enfrentan las trabajadoras tanto en el sector público como privado con el propósito de fomentar una cultura de respeto a los derechos laborales entre las partes trabajadora y patronal o empleadora.

#### **Al Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (MINED):**

9. Por cuanto la Constitución de la República (Art. 55) define que los fines de la educación son: 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 le recomienda incorporar en los planes de estudio y en la asignatura pertinente contenidos relativos a los derechos laborales y defensa de los mismos, violencia laboral contra las mujeres, la interposición de denuncia como práctica de la ciudadanía, así como otros que faciliten la deconstrucción de la sociedad patriarcal y la cultura androcéntrica, sexista y misógina y que contribuyan a fomentar los valores democráticos en la práctica social y la convivencia armónica en el ámbito laboral.

#### **A la Asamblea Legislativa:**

10. Dado que por mandato constitucional corresponde a este Órgano de Estado la tarea de formular y aprobar los instrumentos legales, se recomienda establecer un nuevo marco jurídico institucional relativo a la Inspección de Trabajo a efectos de garantizar que las personas empleadoras cumplan y respeten las disposiciones legales relativas al trabajo, la seguridad social y la violencia en el ámbito laboral. Asimismo, en cumplimiento al mandato constitucional (Art. 49) relativo a la jurisdicción especial del trabajo, se recomienda elaborar y aprobar instrumentos legales que permitan la rápida solución de conflictos laborales para garantizar una “pronta y cumplida justicia” (Art. 182), así como realizar las necesarias reformas al sistema judicial laboral, incluyendo una normativa procesal laboral, que permita crear la jurisdicción especializada en materia laboral, el tutelaje de derechos fundamentales a través de un procedimiento expedito y establecer mecanismos diferenciales para el abordaje de la violencia en el mundo del trabajo.

En ese mismo sentido se recomienda a la Asamblea Legislativa conocer y promover la firma y ratificación del Convenio 190 y Recomendación 206 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

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

11. Considerando que todo Estados tiene la obligación de brindar servicios de asistencia jurídica gratuita a la población, función que en el país cumple la Procuraduría General de la República (PGR), se recomienda a esta institución garantizar un servicio efectivo de calidad, con cobertura, celeridad, calidez humana y un personal institucional sin prácticas como la revictimización, la discriminación por razones de edad, origen étnico, identidad sexual y de género y cualquier otra condición, a efectos de

gestionar una pronta y cumplida justicia laboral para las trabajadoras salvadoreñas.

### **A los medios de comunicación social:**

12. Dada la importante función que cumple todo medio de comunicación social en la formación de la opinión pública, se recomienda a estas instituciones o empresas diseñar y ejecutar campañas de promoción de los derechos laborales dirigidas a la población en general, así como orientar a la defensa de los mismos: asimismo, se recomienda colocar el énfasis de sus contenidos en las distintas expresiones de violencia que afectan a las mujeres en el mundo del trabajo con el propósito de avanzar en la construcción de una sociedad que da cumplimiento pleno al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

## **Referencias bibliográficas**

CNDH México (2017). Hostigamiento sexual y acoso sexual, México. Recuperado en <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf>

Cruz Arroyo, Vianney Berenice; Casique, Irene (2019). Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México. Recuperado en [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252019000400051](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252019000400051)

Da Rosa Tolfo, Suzana; Silva, Narbal; Krawulski, Edite (2013). Acoso laboral: relaciones con la cultura organizacional y la gestión de personas. Salud de los Trabajadores, vol. 21, núm. 1, enero-junio, 2013, pp. 5-18 Universidad de Carabobo Maracay, Venezuela. Recuperado en <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839306002.pdf>

DIGESTYC (2020). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2019 (EHPM 2019), El Salvador. Recuperado en <http://www.digestyc.gob.sv/>

El Faro (2017). Un paraíso para los violadores de menores, El Salvador. Recuperado en [https://especiales.elfaro.net/es/el\\_paraíso\\_de\\_violadores/?mini=0](https://especiales.elfaro.net/es/el_paraíso_de_violadores/?mini=0)

Human Rights Watch (2020). A dos años de iniciado el movimiento #MeToo, un nuevo tratado afianza cambios en el lugar de trabajo. Recuperado en <https://www.hrw.org/es/world-report/2020/country-chapters/337556#>

INSHT (2011). Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral, Nota Técnica de Prevención 891, España. Recuperado en <https://www.insst.es/documents/94886/328579/ntp-891+w.pdf/ff0d5beb-4c6e-417e-b73f-16ca8544ca05>

Koulianou-Manolopoulou, Panagiota; Fernández Villanueva, Concepción (2008). Relatos culturales y discursos jurídicos sobre la violación, España. Recuperado en <https://atheneadigital.net/article/viewFile/470/470-pdf-es>

La Gaceta (2020). Dos exalcaldesas del FMLN a prisión por retención de cuotas, El Salvador. Recuperado en <http://www.noticiaslagaceta.com/2020/08/28/dos-ex-alcaldesas-del-fmln-a-prision-por-retencion-de-cuotas-laborales/>

Lázaro Castellanos, Rosa; Jubany Baucells, Olga (2017). Interseccionalidad del género y mercado de trabajo postfordista. La ventana. Revista de estudios de género, México. Recuperado en <https://www.redalyc.org/pdf/884/88452017009.pdf>

Menéndez, María Isabel; Fernández Morales, Marta (2020). Aproximación a la violencia sexual en Juego de tronos. Recuperado en [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0719-367X2020000200110&script=sci\\_arttext\\_plus&tlng=es](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0719-367X2020000200110&script=sci_arttext_plus&tlng=es)

MIMP (2016). Violencia basada en género. Marco conceptual para las políticas públicas y la acción del Estado, Perú. Recuperado en <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgcvg/mimp-marco-conceptual-violencia-basada-en-genero.pdf>

Miranda, David et al (2019). Asimetría, poder y construcción de género, ¿un camino para conseguir igualdad?, Santiago de Chile. Recuperado en <https://revistaepe.utem.cl/articulos/asimetria-poder-y-construccion-de-genero-un-camino-para-conseguir-igualdad/>

Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral (2020). Recuperado en <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/>

OIT (2018). Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral: un reto colectivo. Recuperado en [https://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_docman&view=download&category\\_slug=panama-workshop-violence-against-women-girls-8949&alias=37484-violencia-contra-mujeres-ambito-laboral-un-reto-colectivo-484&Itemid=270&lang=es](https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&view=download&category_slug=panama-workshop-violence-against-women-girls-8949&alias=37484-violencia-contra-mujeres-ambito-laboral-un-reto-colectivo-484&Itemid=270&lang=es)

OIT (2019). Convenio 190. Recuperado en [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO)

OIT (2020). Covid-19 y el mundo del trabajo: punto de partida, respuesta y desafíos en El Salvador, Santiago de Chile. Recuperado en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_755521.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_755521.pdf)

ORMUSA (2014). Informe para el seguimiento de las recomendaciones, los retos y los avances realizados por los Estados parte de la Convención de Belem do Pará, El Salvador. Recuperado en <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/Round2-FollowUp-ShadowReport-ElSalvador-ORMUSA.pdf>

ORMUSA (2018). El Salvador: percepción de la violencia laboral en los sectores público y privado, Impresos Continental, El Salvador. Recuperado en <https://ormusa.org/>

ORMUSA (2019). Por un sistema de seguridad social sin discriminación en El Salvador, El Salvador. Recuperado en <https://ormusa.org/por-un-sistema-de-seguridad-social-sin-discriminacion-en-el-salvador/>

Toscano López, Daniel (2016). El poder en Foucault: «Un caleidoscopio magnífico», Santiago de Chile. Recuperado en [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0719-32622016000100008](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-32622016000100008)

Vaquerano-Amaya, J.A.; Flores-Polanco, M.I.; Morán-Valencia, M.A. (2020) Una aproximación al clima organizacional en las empresas de El Salvador bajo el contexto de la pandemia COVID-19. Síntesis del Informe. Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, San Salvador. Recurado en <https://uca.edu.sv/wp-content/uploads/2020/11/investigacion-uca-una-aproximacion-al-clima-organizacional-covid-19.pdf>