



El grado de identificación de la violencia laboral en los centros de trabajo por razón de género

The degree of identification of workplace violence based on gender

Dennis Alexander Luna Ramírez
(Universidad de El Salvador, El Salvador)
ID <https://orcid.org/0009-0003-8495-2462>
Correspondencia: lr21037@ues.edu.sv

Glenda Elizabeth Navarrete Zepeda
(Universidad de El Salvador, El Salvador)
ID <https://orcid.org/0009-0009-9508-6196>
Correspondencia: nz21001@ues.edu.sv



EL GRADO DE IDENTIFICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO POR RAZÓN DE GÉNERO

Dennis Alexander Luna Ramírez
Glenda Elizabeth Navarrete Zepeda

RESUMEN

En el amplio mundo del trabajo, a través de vínculos jurídicos formales o informales, muchas mujeres sufren violencia laboral sin saberlo: no identifican conductas que configuran este fenómeno o deciden no actuar ni poner límites por temor al despido, ya que perder el empleo implica no poder llevar el sustento a sus hogares. Las relaciones sujetas a un vínculo laboral exigen que mujeres comprometidas con su profesión dediquen parte de su tiempo a interactuar con compañeros de trabajo violentos, vínculos que pueden desintegrar un entorno laboral saludable y transformarlo en uno hostil. Estas dinámicas obstaculizan la promoción profesional de las mujeres mediante descalificaciones verbales, hostilidad, maltrato psicológico, burlas, sarcasmo e incluso amenazas de despido por el solo hecho de asumir roles de género como la maternidad y el matrimonio, acciones que constituyen manifestaciones de violencia laboral hacia las mujeres. Por medio de este artículo se busca simplificar la identificación de los tipos de violencia que experimentan las mujeres trabajadoras en los centros de trabajo, explorando, desde una perspectiva histórica, cómo la doctrina y el ordenamiento jurídico evalúan el grado de conocimiento que tienen las mujeres sobre los derechos laborales que les corresponden, en particular aquellos vinculados con la violencia laboral. A partir de ello, se plantean recomendaciones idóneas desde el punto de vista jurídico, orientadas a que las autoridades competentes garanticen el cumplimiento y el goce de los derechos reconocidos en la normativa nacional —como la *Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres* (LEIV)—, así como en la normativa internacional aplicable, entre la cual destaca el *Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo* (OIT), relativo a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

PALABRAS CLAVE: violencia laboral - violencia psicológica - derecho laboral - trabajadora - maltrato psicológico

THE DEGREE OF IDENTIFICATION OF WORKPLACE VIOLENCE BASED ON GENDER

Dennis Alexander Luna Ramírez
Glenda Elizabeth Navarrete Zepeda

ABSTRACT

In the broad field of labor, through both formal and informal legal relationships, many women experience workplace violence without realizing it: they do not identify behaviors that constitute this phenomenon, or they choose not to act or set boundaries for fear of dismissal, since losing their job means being unable to provide for their households. Employment relationships require women committed to their profession to devote part of their time to interacting with violent co-workers—relationships that can dismantle a healthy work environment and turn it into a hostile one. These dynamics hinder women's professional advancement through verbal disqualification, hostility, psychological abuse, mockery, sarcasm, and even threats of dismissal for assuming gender roles such as motherhood and marriage—actions that constitute manifestations of workplace violence against women.

This article seeks to simplify the identification of the different types of violence experienced by working women in the workplace, exploring—through a historical perspective—how doctrine and the legal framework assess the degree of awareness women have regarding their labor rights, particularly those related to workplace violence. Based on this analysis, it proposes appropriate legal recommendations aimed at ensuring that the competent authorities guarantee the enforcement and enjoyment of the rights recognized in national law—such as the *Special Comprehensive Law for a Life Free of Violence for Women* (LEIV)—as well as in applicable international regulations, notably *Convention No. 190 of the International Labour Organization* (ILO) concerning the elimination of violence and harassment in the world of work.

KEYWORDS: workplace violence - psychological violence - labor law - women workers - psychological abuse

El grado de identificación de la violencia laboral en los centros de trabajo por razón de género

*Dennis Alexander Luna Ramírez¹
Glenda Elizabeth Navarrete Zepeda²
El Salvador*

Introducción

El estudio tiene como objetivo analizar la violencia laboral contra las mujeres en los centros de trabajo, proporcionando al lector información fundamentada en una investigación documental a partir de libros, revistas y marcos normativos nacionales e internacionales que abordan esta problemática. Se busca ampliar el conocimiento sobre los tipos de violencia que enfrentan las mujeres trabajadoras, su capacidad para identificar estos comportamientos y el impacto de dicha violencia en su entorno laboral.

Asimismo, el estudio pretende establecer una conexión entre las mujeres trabajadoras y la información obtenida en la investigación, con el fin de promover la reflexión y la concientización sobre las condiciones laborales en el contexto salvadoreño. Además, se examina cómo este fenómeno se manifiesta en otros países de América Latina, como México, con el propósito

¹ Dennis Alexander Luna Ramírez. Estudiante de quinto año de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador. Instructor del Departamento de Ciencias Políticas, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador.

² Glenda Elizabeth Navarrete Zepeda, Estudiante de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador.



de contrastar experiencias y destacar la magnitud de este problema social, al mismo tiempo que se evalúan los avances y los desafíos de la legislación nacional frente a la violencia laboral.

La investigación se enfoca en ofrecer datos relevantes para comprender el impacto de la violencia laboral en el ámbito nacional y subraya la necesidad de prevenir y erradicar estos comportamientos. La violencia laboral no solo afecta la salud psicológica, familiar y social de las mujeres, sino que también limita su progreso profesional y su acceso al mercado laboral. Asimismo, se subraya la importancia de promover una cultura de respeto y trabajo digno, tal como lo establece el Convenio 190 de la OIT, que reconoce el derecho de todas las personas a un entorno laboral libre de violencia y acoso, considerándose las acciones contrarias a este derecho una vulneración de los derechos humanos.³

I. Identificación de la violencia laboral en El Salvador

Para identificar este fenómeno, es importante comprender a qué se refieren los términos *violencia laboral* y *acoso laboral*.

Según la LEIV, el 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”.*⁴

3 Convenio sobre la violencia y el acoso (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2019).

4 Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2012), art. 8 literal b).

Asimismo, otra definición de acoso laboral es la siguiente:

*“Es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre una persona empleada, trabajadora por parte de un empleador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo inducir la renuncia del mismo”.*⁵

La violencia laboral es considerada por la LEIV como una modalidad de violencia, definiéndolo de la siguiente manera:

*“Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantienen en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, 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”.*⁶

Por otro lado, el art. 55 LEIV establece las expresiones que son consideradas como expresiones de violencia hacia la mujer.⁷ Estas conductas, que pueden ser consideradas manifestaciones de violencia laboral hacia la mujer trabajadora, son por ejemplo: cuando el empleador desacredita públicamente a una mujer trabajadora en el ámbito profesional sin una justificación válida, aislándola e impidiéndole participar en el entorno laboral, utilizando expresiones como: “tú no opinas, no tienes nada que aportar”, “solo puedes hablar de temas como salones de belleza o ropa”, “las mujeres solo son buenas para las tareas del hogar”, “las mujeres han olvidado que su

5 “Acoso laboral atenta contra la salud física y mental de trabajadoras”, Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral, acceso el 4 de octubre de 2024, <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/wp-content/uploads/2020/03/Acoso-laboral-atenta-contra-la-salud-fisica-y-mental-de-trabajadoras.pdf>

6 Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2012), art. 10 literal c).

7 *Ibid.*, art. 55.

lugar es en la cocina”, o “solo te ves bien, pero no tienes nada en la cabeza”, entre otras palabras que pueden llegar a ser consideradas como expresiones de violencia, tal como se encuentra regulado en el art. 55 literal c) LEIV.

Ahora bien, otro escenario de violencia laboral se manifiesta mediante las constantes amenazas de despido dirigidas a las mujeres debido a su rol como madres y esposas, lo que refleja una discriminación basada en estereotipos de género. Muchos empleadores prefieren no contratar mujeres, bajo el argumento de que solicitarán permisos o licencias de forma recurrente, producto de las responsabilidades que tradicionalmente se les han asignado en el hogar.

De igual manera, la descalificación verbal o escrita —ya sea a través de correos electrónicos o mediante aplicaciones de mensajería como *WhatsApp*— se ha convertido en un medio para que las mujeres sean vulnerables a la violencia laboral. Este tipo de descalificación puede provenir tanto de superiores como de compañeros de trabajo y se expresa en comentarios o críticas que buscan menospreciar sus capacidades o desempeño profesional.

No debe olvidarse que la hostilidad verbal y no verbal también se manifiesta mediante faltas de respeto, utilizando palabras o gestos despectivos hacia las mujeres en el entorno laboral, lo que incluye maltrato psicológico, como burlas constantes, que afectan su autoestima y bienestar emocional. Otro aspecto preocupante es la negación de promociones laborales, cuando se les impide el acceso a mejores puestos simplemente por su género. En algunos casos, se ejerce presión psicológica para que la mujer renuncie, provocando frustración y ansiedad.

Este tipo de violencia no solo limita su desarrollo profesional dentro de una organización, sino que también puede obstaculizar su ingreso al mercado laboral, afectando gravemente su trayectoria como profesional. Ante estas manifestaciones de violencia laboral, la mujer se ve afectada en diversos ámbitos: físico, psicológico, social y cultural.

La violencia laboral afecta la calidad de los servicios, tanto en el sector público como privado, ya que impacta negativamente en la productividad. Esta disminución en el rendimiento laboral perjudica al propio empleador e interfiere con el desarrollo de las actividades diarias en los hogares, lo que repercute directamente en la familia. Las trabajadoras tienen el derecho a un entorno laboral libre de acoso y violencia, donde puedan desarrollarse plenamente sin ver vulnerados sus derechos humanos, tanto desde una perspectiva constitucional como a nivel de los derechos fundamentales reconocidos internacionalmente.

La discriminación hacia la mujer constituye un delito según el Código Penal salvadoreño; sin embargo, la violencia laboral no está penalizada de manera explícita en dicho código. A pesar de esto, la LEIV actúa como una "ley penal en blanco", lo que permite tipificar la violencia laboral como delito, en ciertas circunstancias.

Es importante señalar que, aunque la discriminación y la violencia laboral pueden parecer términos similares, son instituciones diferentes. Debe entenderse por discriminación hacia la mujer cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo o género que tenga el efecto o propósito de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres.

A manera de ejemplo, la discriminación se materializa cuando se niega a las mujeres el acceso a ciertos trabajos o a salarios justos. En El Salvador, suele ocurrir que muchas mujeres sean profesionales y madres solteras a la vez; por ende, al no poder acceder a un empleo con una remuneración equitativa, se ve afectado su patrimonio y el sustento que deben llevar a sus hogares, lo que constituye una forma de discriminación por razón de género.

Asimismo, otro ejemplo es el establecimiento de barreras legales o culturales para el acceso a la educación o al empleo. En El Salvador, aún existen comunidades donde las mujeres no acceden a la educación, no por

falta de oportunidades brindadas por el Estado, sino por la discriminación que comienza en el seno familiar. Muchas familias conservan patrones patriarcales, a menudo reforzados por creencias religiosas, que limitan el desarrollo profesional de las mujeres. Se considera que el papel de la mujer es ser madre, atender a su pareja y realizar tareas domésticas, como hacer tortillas, moler maíz, encender fuego con leña, lavar y planchar la ropa, criar a los hijos y enseñar a las hijas a hacer lo mismo.

Estos patrones, aunque menos comunes, persisten en algunas áreas del país. Como resultado, pocas mujeres logran romper con estas expectativas. Este tipo de discriminación arraigada conduce a la normalización de los malos tratos, lo que incide en la percepción que las mujeres tienen de sus entornos laborales: "No me promueven porque soy mujer", "Los jefes no valoran mi opinión porque soy mujer" o "Es mi responsabilidad hacer más que mis compañeros hombres". Esta discriminación de carácter doméstico y cultural también afecta los derechos de las mujeres, en especial de aquellas con poco o ningún acceso a la educación, muchas de las cuales desconocen sus derechos e incluso no saben leer ni escribir. Tratar a las mujeres de manera inferior en los ámbitos político, social o económico constituye otra forma de discriminación.

La discriminación hacia la mujer es, en muchos casos, el primer paso hacia la violencia de género. Aunque en un inicio no parece haber un daño evidente, esta discriminación se percibe como una actitud 'normal', parte de la rutina diaria, lo que la invisibiliza. Sin embargo, cuando estas situaciones de desigualdad se intensifican y salen de control, el impacto en la persona se vuelve evidente. La discriminación, que inicialmente parece inofensiva, termina generando daños físicos, psicológicos, patrimoniales o simbólicos, marcando el paso de la discriminación a la violencia.

Históricamente, la discriminación contra las mujeres no estaba penalizada. No fue hasta que estos actos de desigualdad comenzaron a

provocar consecuencias más graves que el legislador reconoció la necesidad de intervenir, tipificando la discriminación como un delito y sancionándola legalmente.

Para el Derecho, existe el control social informal, que se compone de instituciones como la familia, religión, educación y medios de comunicación. La familia, es el primer espacio de aprendizaje, donde la influencia de la religión juega un papel importante, ya que establece las primeras normas morales, como es el caso de la "ley de Dios". A pesar de que El Salvador es un país constitucionalmente laico, en la práctica existe una fuerte presencia de la religión, lo que se refleja en la libertad de culto garantizada como un derecho constitucional. Por esta razón, muchas mujeres en los hogares salvadoreños son educadas bajo la influencia de la religión como primera norma.

Este marco de enseñanza se complementa posteriormente con la educación formal, donde se introducen las leyes estatales. De esta manera, las personas crecen con una combinación de principios morales religiosos y normativas jurídicas. Sin embargo, al final del día, muchos individuos mantienen más arraigadas las enseñanzas de la religión.

Es en este contexto de desequilibrios sociales donde entra en juego el control social formal, representado por las leyes y regulaciones del Estado. Este control incluye la suscripción de tratados internacionales y la creación de normativas como LEIV, cuyo objetivo es promover la igualdad y contrarrestar la discriminación de género. La LEIV busca equilibrar las relaciones entre hombres y mujeres, combatiendo la discriminación que muchas mujeres enfrentan desde sus hogares, una discriminación que ha sido transmitida generacionalmente. Al tipificar este problema como "violencia contra la mujer", se reconoce la gravedad de la situación y se busca ofrecer soluciones efectivas para erradicarla.

En ese sentido, es necesario plantear una definición de violencia hacia la mujer, la cual es la siguiente: *"Es cualquier acto de violencia basado en el género*

que resulte, o pueda resultar, en daño físico, sexual o psicológico para las mujeres, incluidas amenazas, coerción o privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública como en la privada".⁸

A continuación, se definen algunas clases de violencia:

1.1 La violencia física

Esta puede presentarse hacia las mujeres, de diversas formas, incluyendo agresiones como golpes, empujones o jalones; incluso actos menos visibles también son manifestaciones de este tipo de violencia, como impedir el acceso a alimentos o restringir necesidades fisiológicas. Un ejemplo frecuente, aunque a veces poco reconocido, ocurre en el ámbito laboral, donde a las trabajadoras se les imponen horarios estrictos para ir al baño, prohibiéndoles hacerlo fuera de esos momentos. Esto las obliga a soportar largas jornadas de trabajo, ya sea de pie o sentadas, lo que afecta su salud física. En muchos casos, los trabajadores optan por reducir su consumo de agua para evitar solicitar permisos, lo que puede generar problemas de salud a largo plazo.

Aunque estas prácticas a menudo se justifican como "políticas de la empresa", en realidad constituyen una forma de violencia física. Muchas mujeres trabajadoras no son conscientes de esta realidad, ya que se normaliza como parte de la cultura laboral. Sin embargo, gracias a las luchas internacionales por los derechos de las mujeres y al esfuerzo de aquellos que han levantado su voz contra estos abusos, se han logrado importantes avances en la visibilidad y combate de estas prácticas. Es crucial que las mujeres conozcan sus derechos y puedan identificar las diferentes formas de violencia física que pueden experimentar en sus lugares de trabajo, especialmente cuando provienen de compañeros.

8 "Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas", ONU Mujeres, acceso el 22 de septiembre de 2024. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

1.2 La violencia sexual

Es la que incluye el acoso, la violación y la explotación, es una de las formas más graves de violencia, y aunque se podría pensar que no ocurre en los espacios laborales, si está presente. El acoso laboral, conocido también como mobbing, puede intensificarse en algunos casos, llegando a presionar a la trabajadora para que acceda a relaciones sexuales con su empleador. Si la mujer no consciente, la situación puede derivar en violación, donde su consentimiento es ignorado. En otros casos, la negativa puede dar lugar a formas de explotación, como la imposición de cargas laborales excesivas o la prolongación de la jornada laboral sin justificación. Algunos comentarios como "esto lo quiero para hoy" son utilizados para presionar a la trabajadora a terminar tareas que exceden sus responsabilidades, todo bajo la amenaza implícita de perder su empleo; en muchas ocasiones, se culpa a la trabajadora por no haber cumplido con sus tareas a tiempo, cuando en realidad la sobrecarga es resultado de las demandas injustas impuestas por el empleador.

Muchas mujeres experimentan estas situaciones de acoso y explotación en sus trabajos, pero lo hacen en silencio. A simple vista, es difícil identificar estas conductas como violencia laboral, ya que suelen estar normalizadas o pasar desapercibidas. El miedo a perder el empleo es una de las principales razones por las que las trabajadoras no denuncian estos abusos. Además, existe un cierto grado de impunidad que persiste, a pesar de los avances legislativos en El Salvador.

Otro factor que limita las denuncias es la falta de acceso a recursos legales. Para denunciar se requiere tiempo y la posibilidad de acudir a instituciones como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o la Procuraduría General de la República, que son las encargadas de proteger los derechos laborales. Sin embargo, muchas trabajadoras no disponen del tiempo necesario para presentar sus denuncias, lo que perpetúa el problema.

1.3 La violencia psicológica

Manifestada a través de la intimidación, humillación o manipulación, es una forma de abuso que ha ganado relevancia con el creciente reconocimiento de la importancia de la salud mental. A nivel mundial, los análisis psicológicos han cobrado fuerza, subrayando la necesidad de cuidar el bienestar mental, independientemente del sexo, religión o nacionalidad. Los expertos coinciden en que mantener una buena salud mental es crucial, ya que afecta en cómo actuamos, sentimos y manejamos el estrés. Esto es especialmente relevante en el ámbito laboral, donde el estrés es común debido a las exigencias propias de cada trabajo.

Para las mujeres trabajadoras, el estrés laboral se ve amplificado por las responsabilidades del hogar, ya que, en la mayoría de los casos, ellas son las encargadas de mantener el funcionamiento del hogar y cuidar de los hijos. Además, la violencia psicológica puede manifestarse a través de comentarios humillantes por parte de superiores, como "es que es tonta", "no sabe", "aunque le enseñen, no aprende". Estas expresiones desacreditan su capacidad profesional y la someten a humillaciones constantes. En algunos casos, la violencia psicológica también se materializa en actos de manipulación por parte de compañeros o superiores, afectando la estabilidad emocional.

1.4 La violencia simbólica

Este concepto se refiere a las relaciones de dominación, desigualdad y discriminación que existen en la sociedad. En épocas pasadas, era inimaginable que una mujer pudiera llegar a ser jefa en una empresa o que ocupara cargos directivos, ya que estos estaban reservados exclusivamente para los hombres. Sin embargo, con el paso de los años y debido a las luchas constantes y el desarrollo de las mujeres en las oportunidades que se les han presentado,

han comenzado a destacar en posiciones de poder, como candidaturas presidenciales, jefaturas de gobierno, ministras, gerentes y directivas de empresas.

A pesar de los avances históricos logrados, todavía existen casos en los que el ascenso de las mujeres a puestos de poder y liderazgo dentro de empresas, fábricas e instituciones sigue siendo un desafío. A menudo, a las mujeres que cumplen con todos los requisitos para un cargo se les niega la oportunidad, dándole el puesto a un hombre. En muchos casos, esto ocurre bajo el pretexto de que, por ser madres, no podrán dedicar el tiempo y la atención que el cargo requiere, cerrando así cualquier posibilidad sin siquiera probar si la trabajadora es capaz de desempeñarse adecuadamente.

Esta situación es frecuente en El Salvador, las empresas suelen escudarse en los "lineamientos" internos para justificar esta discriminación. Aunque la violencia simbólica no se marca de manera tan evidente, sus efectos son claros: una mujer puede superar todos los filtros y estar mejor calificada que sus competidores, pero no ser considerada para el puesto, lo cual constituye una forma de violencia simbólica laboral, al restringir su derecho a la promoción.

1.5 La violencia patrimonial

Esta forma de violencia afecta los bienes, derechos económicos o recursos de una mujer, aunque a veces puede parecer que esto no ocurre en el ámbito laboral, la realidad es que sí sucede. En El Salvador, por ejemplo, en años anteriores existía una tabla de salarios que estipulaba sueldos diferenciados para hombres y mujeres, donde las mujeres ganaban menos, incluso si realizaban el mismo trabajo. Esto ocurría no solo en el sector comercial o industrial, sino también en el agrícola, particularmente en temporadas cortas de cosecha de café, en las que el control era más difícil y

los salarios de las mujeres eran inferiores a los de los hombres. Esta situación también se replicaba en las áreas de manufactura e industria. Sin embargo, con el paso del tiempo, las luchas por la equidad y la ratificación de tratados que protegen los derechos de trabajadores, se permitió superar esta desigualdad y, actualmente en El Salvador, se garantiza un salario equitativo tanto para hombres como para mujeres.

Sin embargo, ¿cómo se manifiesta esta violencia en la actualidad? aunque los salarios son más equitativos, la violencia patrimonial persiste de otras formas; por ejemplo, en algunos casos, a las mujeres se les asigna una carga de trabajo que no puede completar en su jornada laboral, viéndose obligadas a quedarse más tiempo sin recibir compensación por esas horas extra, lo que afecta directamente sus ingresos. Otro ejemplo común es cuando una trabajadora solicita permiso para asistir a reuniones escolares o llevar a sus hijos a una consulta médica. A menudo, este tiempo se les descuenta de su salario, afectando así el ingreso familiar. Esto sucede porque, generalmente, las mujeres asumen la mayor parte de las responsabilidades del hogar y el cuidado de los hijos, mientras que sus esposos argumentan que ellos no pueden faltar al trabajo o que, al ganar más, es más "lógico" que sea la mujer quien se ausente.

Este tipo de situaciones impone una carga adicional sobre las mujeres, quienes terminan siendo las principales responsables del hogar, mientras los hombres asumen el rol de proveedores económicos. Aunque en la actualidad existen leyes en El Salvador que buscan prevenir esta situación, las mujeres todavía enfrentan barreras culturales y económicas que les dificultan denunciar estos actos de violencia patrimonial. El miedo a perder el empleo o sufrir represalias las lleva a desistir de muchas denuncias, lo que contribuye a que no existen cifras claras sobre el grado de violencia laboral en el país. La falta de estadísticas precisas es un reflejo de esta realidad: muchas mujeres no denuncian por temor, lo que deja incompleta la medición de este problema.

II. Antecedentes históricos

La violencia laboral es un problema de gran relevancia que data de mucho tiempo atrás y que no solo afecta a los hombres, sino que también vulnera a muchas mujeres, en gran medida en el ámbito laboral y profesional.

En sus inicios, este tema fue minimizado y rechazado por la clase privilegiada y patronal, e incluso por un sector de la clase proletaria —específicamente los hombres—. La violencia laboral no despertó gran interés colectivo debido al temor a las repercusiones negativas que podían sufrir quienes alzaban la voz en favor del bien común. Durante mucho tiempo no se le otorgó la importancia que merecía, ya que no existían medios de comunicación —como libros especializados o programas de radio— que difundieran y dieran visibilidad a temas relacionados con la mujer trabajadora.

Tampoco existían antecedentes a nivel nacional que colocaran a la mujer trabajadora en una posición de protección frente a la violencia laboral por razón de género, ni que impulsaran la sensibilización en torno a la dignidad laboral de los seres humanos en general o al reconocimiento de la no violencia laboral como un derecho humano. Por ello, el tema permaneció durante largo tiempo desapercibido. Sin embargo, a medida que aumentaban la desigualdad, los ataques y las obligaciones de carácter casi esclavizante a las que eran sometidas las mujeres trabajadoras, surgió la iniciativa de realizar investigaciones sobre este fenómeno de interés social.

En este contexto, surgieron mujeres que alzaron la voz y exigieron un alto a las injusticias que se vivían hace un tiempo, comenzando por la mujer que se dedicaba a labores domésticas que un día se negó a hacer el trabajo del hogar, pasando por la mujer que incitó a más mujeres a levantar la voz para exigir respeto. Un claro ejemplo en la historia salvadoreña se encuentra en Prudencia Ayala, que en el año 1931, a través de vacíos legales, intentó postularse a la presidencia de la República, e incluso a todas aquellas mentes

brillantes que decidieron disponer parte de su tiempo en lograr comprender la problemática que, hasta hoy en día, amenaza seriamente la seguridad de las mujeres trabajadoras.

A. PERSPECTIVA DE PRUDENCIA AYALA

Se pondrán en perspectiva algunos ejemplos claros, entre ellos está Prudencia Ayala, mujer indígena, pionera en El Salvador y Centroamérica, muy adelantada a su tiempo, quien alzó la voz e inspiró a más mujeres a defender sus derechos y los de los suyos. Esta mujer, a través de vacíos legales y debido al poco esclarecimiento de la disposición legal, intentó postularse a ser electa presidenta para servir con su trabajo al Estado salvadoreño. En el año de 1931 en El Salvador, emana la primera elección competitiva en la historia del país; esto quiere decir que, por primera vez en la historia de América Latina, una mujer decidió presentarse como candidata presidencial.⁹

Su candidatura, pese a ser un hito que denotaba innovación y revolución, no era bien visto por la mayoría de los grupos de poder, tanto, que fue eventualmente bloqueada por la máxima autoridad, siendo la Corte Suprema de Justicia quien puso fin al impulso que marcó Prudencia Ayala. En respuesta, y velando por sus intereses, interpuso una demanda, la cual fue rechazada por el Consejo de Ministros de aquella época. Asimismo, el Tribunal Supremo reafirmó la decisión basándose en motivos de procedimiento. Ante esto, es de recordar que, unas décadas antes, las mujeres tenían prohibido votar y las organizaciones feministas no representaban un contrapeso notable para la sociedad.¹⁰

El vacío legal, radicaba en la no exclusión de las mujeres para participar como candidatas al cargo de presidente de la república, mismo que posteriormente fue apelado, se enfocó en los requisitos que se debían de

9 “Isabel Castillo: Se atrevió a postularse: La improbable historia de Prudencia Ayala”, Americas Society/Council of the Americas, acceso el 16 de abril de 2024, <https://www.americasquarterly.org/article/se-atrevio-a-postularse-la-improbable-historia-de-prudencia-ayala/>

10 *Ibíd.*

cumplir para optar a ser electa a presidente (motivos procedimentales) y es que la disposición menciona que la persona a postularse debía ser “ciudadano”; por ende, la palabra ciudadano también es femenino debido a que, en la Constitución, el sustantivo “ciudadano” es neutral en cuanto al género; es decir, que también se refiere a las mujeres.¹¹

Gracias a la perspectiva de distintas mujeres líderes, como es el caso de Prudencia Ayala, es que la sociedad, con paso lento pero seguro, observa el grado de injusticias que se viven día con día y se buscan así alternativas para dar un giro a las cosas, pero todo eso no sería posible sin la conciencia de clase, la valentía y la presión masiva de mujeres como Prudencia Ayala y demás figuras destacadas.

Dentro de los ejemplos del pensamiento de la referida autora, puede destacarse:¹²

- I) *“En lo difícil está el encanto que atrae el afán de realizar lo que se desea.”; que demuestra lo comprometida que se encontraba con la sociedad y lo injusto que le parecía la situación que estaba afrontando;*
- II) *“Como un estómago vacío, no hay cosa peor que la ira causada por la injusticia.”; destacando así a través de sus escritos consejos que incitan a la reflexión y análisis de los actos inauditos por parte de los representantes del pueblo;*
- III) *“Los hombres, legislan, para establecer leyes y respetarla para garantía de la vida e intereses sociales; si las han de violar, ¿para qué tanta molestia? Como negros nubarrones que ocultan la luz del sol así hay hombres inicuos que ocultan la justicia del que tiene la razón”; incluso frases con las que defiende su propia integridad;*

11 “Isabel Castillo: Se atrevió a postularse: La improbable historia de Prudencia Ayala”, Americas Society/Council of the Americas, acceso el 16 de abril de 2024, <https://www.americasquarterly.org/article/se-atrevio-a-postularse-la-improbable-historia-de-prudencia-ayala/>

12 Prudencia Ayala, *Inmortal amores de loca* (El Salvador: Imprenta Arévalo, 1925).

IV) *"Los ignorantes, han llamado locos a los grandes sabios que han dado nombre y honra a su patria. A los ignorantes no hay que hacerles caso, sin descuidarse de ellos, porque son capaces de ejercer el mal".*

B. PERSPECTIVA DE SIMONE DE BEAUVIOR

Simone de Beauvoir, destacada mujer francesa y pionera en dedicar su vida al estudio y arduo análisis sobre la violencia que se ejercía hacia las mujeres de su época, contrastando y notando el poco valor que representa para la sociedad la defensa de temas de esa índole, ya que el problema planteado deviene de generación en generación, promoviendo costumbres negativas en sociedad.

Beauvoir, en su libro *"El segundo sexo"* y escrito en 1949, hace un recorrido histórico y decide plasmar sus ideas, en donde es notable la manera de percibir y entender que, desde la prehistoria y hasta períodos históricos, *"la mujer siempre ha estado subordinada"*, lo ha estado desde los grupos humanos más antiguos, que eran nómadas, hasta la aparición de la agricultura y la vida sedentaria. Primero, sujeta a la reproducción y la crianza; luego, en la etapa agrícola, aun cuando se da mayor importancia a los hijos, las funciones de procrear y amamantar no se consideran actividades propiamente humanas, sino funciones biológicas.¹³

La subordinación provocó efectos negativos, uno de ellos es no tratar a la mujer empleada con seriedad en el ámbito laboral. Las mujeres, por tener la calidad de trabajadora, ya están expuestas a una relación laboral subordinada con el empleador, pese a que existe una doble subordinación por el hecho de ser mujer. Esto conlleva a que, en muchas ocasiones, sobrepasen sus derechos, desde un mínimo acto de desprecio entendido como violencia simbólica, seguido de violencia física, violencia psicológica, violencia emocional, e incluso casos de violencia sexual.

13 Simone de Beauvoir, *El segundo sexo* (Madrid: Ediciones Cátedra, 2005), 17.

C. CONMEMORACIÓN DEL DÍA 8 DE MARZO

El 8 de marzo es considerado el día internacional de la mujer, ya que está vinculada a la lucha por los derechos laborales y el acceso a un empleo digno para las trabajadoras. Tiene sus orígenes en las manifestaciones por parte de mujeres europeas y estadounidenses, en su lucha por mejores condiciones de trabajo e igualdad de derechos entre hombres y mujeres.¹⁴

Esta lucha inició en el siglo XIX, en el auge de la Revolución Industrial, periodo que provocó condiciones de trabajo inestables para las mujeres, pues se llegaron a extender sus jornadas laborales, sin contar con condiciones de seguridad e higiene y sin un ordenamiento legal que protegiera sus derechos humanos esenciales.

Como resultado de estas condiciones, comenzaron a surgir movimientos de mujeres que realizaban huelgas para exigir la reducción de las jornadas laborales, así como la igualdad de salario entre hombres y mujeres. La huelga más relevante en la historia ocurrió en 1908, cuando en la textilería *Cotton*, 129 mujeres que se manifestaban fueron reprimidas brutalmente dentro de las instalaciones de dicha fábrica en Estados Unidos, lo que provocó el fallecimiento de esas trabajadoras a causa de un incendio provocado.

Es en nombre de esas mujeres que murieron en aquel desastroso acontecimiento que, en 1910, se proclamó el 8 de marzo como el Día Internacional de la Mujer, durante la Segunda Conferencia Internacional de las Mujeres Socialistas, en Copenhague. Por esta razón, el 8 de marzo no es una celebración, sino una conmemoración en honor a esas mujeres que murieron luchando por sus derechos laborales.

14 "MTPS contribuye a la erradicación de la violencia y acoso laboral contra las mujeres", Ministerio de Trabajo y Previsión Social, acceso el 4 de octubre de 2024, <https://www.mtps.gob.sv/2023/03/08/ministro-de-trabajo-lanza-plataforma-sos-trabajadoras/>

III. Antecedente legal

Para entender el contexto actual, será necesario analizar los antecedentes legales relevantes que han sido establecidos por diferentes convenios y tratados, que vale la pena destacar cronológicamente:

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

El Convenio sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) fue ratificado por El Salvador en 1981. Este convenio busca garantizar la igualdad de género y proteger a las mujeres contra la discriminación en todos los ámbitos, incluido el trabajo. Su enfoque no se limita solo al área laboral, sino que abarca diversos aspectos de la vida.¹⁵

En el ámbito laboral, la CEDAW alienta a los Estados a tomar medidas para eliminar el acoso sexual y otras formas de violencia que puedan ocurrir en el lugar de trabajo, promoviendo un entorno más seguro y equitativo para las mujeres.¹⁶

3.2 Belém do Pará, 1995

*“En junio de 1992 la Asamblea General de la OEA urgió a los países a remitir sus observaciones y de abril a octubre de 1993 se revisó el proyecto de convención. En 1994 se convocó a una Asamblea Extraordinaria en Belém do Pará, Brasil, con miras a considerar el proyecto de convención”.*¹⁷

15 "¿Cómo nace la Convención de Belém do Pará? Recordemos su origen en su vigésimo aniversario", OEA, acceso el 4 de octubre de 2024, <https://blogcim.com/2013/12/27/como-nace-la-convencion-de-belem-do-paro-recordando-su-origen-en-el-vigesimo-aniversario-de-la-convencion-interamericana-para-prevenir-erradicar-y-sancionar-la-violencia-contra-la-mujer/>

16 *Ibid.*

17 Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belém do Pará: Asamblea General de la OEA, 1992), art. 6.

En la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, se establece que:

*“La eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de la vida y; de que la adopción de una convención para prevenir, sancionar, y erradicar toda forma de violencia contra la mujer, en el ámbito de la Organización de los Estados Americanos, constituye una positiva contribución para proteger los derechos de la mujer y eliminar las situaciones de violencia que puedan afectarlas”.*¹⁸

El art. 6 de esta Convención establece:

“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 comportamientos y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación”.*¹⁹

En el art. 15 se determina: *“La presente Convención está abierta a la firma de todos los Estados miembros de la Organización de los Estados Americanos”*.²⁰

El Gobierno de El Salvador, a través del Órgano Ejecutivo, se adhiere a la Convención Belém Do Pará, por medio del Acuerdo No. 747 del 10 de agosto de 1995. Esta Convención consta de 25 artículos divididos en cinco capítulos, y fue adoptada el 9 de junio de 1994, en la ciudad de Belém Do Pará, Brasil.

Este es un instrumento internacional que constituye una contribución para proteger los derechos de las mujeres y así eliminar las situaciones de violencia en las que pueden verse afectadas. Dicho acuerdo no contraviene a la Constitución salvadoreña, por lo que su ratificación fue procedente en

18 *Ibid.*

19 *Ibid.*

20 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Nueva York: Asamblea General de las Naciones Unidas, 1979), art. 15.

todas sus partes. Por lo tanto, dicho decreto entró en vigor desde el día de la publicación en el Diario Oficial No. 154, Tomo No. 328, por medio del Decreto Legislativo No. 430 del 23 de agosto de 1995.

3.3 Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV)

La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres fue creada después de ser ratificada la Convención Belém Do Pará, donde establece la obligación de los Estados de crear leyes penales, civiles y administrativas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer; por ello, fue necesaria la creación de una ley secundaria que regule, de la mejor manera, la prevención, protección, sanción, atención y reparación para la erradicación de todas las formas de violencia contra la mujer, para garantizar una vida digna e íntegra.²¹

En El Salvador, por medio del Decreto Legislativo No. 520 del 25 de noviembre del 2010, se crea la LEIV, y su implementación es de interés público y nacional, entrando en vigor el 1 de enero del 2012, mediante su publicación en el Diario Oficial No. 2, Tomo No. 390 del 4 de enero del 2011.

El objeto de dicha ley se encuentra en su art. 1, la cual establece que:

*“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”.*²²

21 Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres de la República de El Salvador (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2012).

22 *Ibíd.*

3.4 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Descriiminación contra las Mujeres (LIE)

A nivel constitucional, todas las personas son iguales ante la ley y no puede haber discriminación por ningún motivo de raza, sexo o religión, así como a nivel internacional es reconocida la igualdad de las personas ante la ley. Por ello, es de carácter obligatorio para cada Estado el establecer leyes que eliminen cualquier forma de expresión de discriminación, ya sea esta de manera directa e indirecta; y de manera verbal o no verbal.

En un Estado, generar la igualdad entre hombres y mujeres se considera como un logro del desarrollo, la paz y la gobernabilidad; pero es necesario que se cuente con un instrumento legal que regule las conductas que vayan en contra de lo que constitucionalmente se establece como un derecho fundamental.

Por iniciativa de los diputados de la Asamblea Legislativa, por medio del Decreto Legislativo No. 645, publicado en el Diario Oficial No. 70, Tomo No 391 del 8 de abril de 2011, se crea la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE).²³

Esta ley, plasmado en el artículo 2, tiene por objeto lo siguiente:

*“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 orientaran el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizaran la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente. A tal fin, la presente ley como fundamento de la Política del Estado”.*²⁴

23 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2011).

24 *Ibíd.*

3.5 Convenio 100 de la OIT

El Convenio sobre igualdad de remuneración (Convenio 100 de la OIT) fue ratificado por El Salvador en el año 2000 y se centra en garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor. Este convenio es clave para combatir la discriminación salarial, un tema que se mencionó previamente al hablar de la violencia patrimonial, donde se explicó cómo las mujeres solían recibir salarios más bajos que los hombres por realizar las mismas actividades laborales.²⁵

Gracias a este convenio, se aborda de manera formal la discriminación laboral, que actualmente se clasifica como violencia patrimonial, contribuyendo a crear condiciones laborales más equitativas en El Salvador.²⁶

3.6 Convenio 111 de la OIT

El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (Convenio 111 de la OIT) fue ratificado por El Salvador en 1995. Su objetivo principal es prohibir cualquier tipo de discriminación en el empleo y la ocupación, con especial énfasis en la protección de las mujeres, quienes suelen verse desproporcionadamente afectadas por estas prácticas.²⁷

Aunque estas problemáticas siguen presentes, los legisladores han desarrollado mecanismos para fortalecer el sistema judicial y garantizar la defensa de estos derechos, buscando eliminar progresivamente la discriminación en el ámbito laboral.

²⁵ Convenio sobre igualdad de remuneración (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 1951), art. 1.

²⁶ *Ibid.*

²⁷ Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 1958), art.1.

3.7 Convenio 190 de la OIT

El Convenio sobre la Violencia y el Acoso (Convenio 190 de la OIT), ratificado por El Salvador en 2022, ha adquirido una gran importancia en el ámbito laboral. Este instrumento, que se analiza en parte en el presente artículo académico, es crucial porque define y condena la violencia y el acoso en el entorno de trabajo. Su premisa fundamental establece que todos los trabajadores tienen derecho a un ambiente libre de violencia, acoso y abuso físico, sexual, psicológico y verbal.

La ratificación de este convenio ha generado importantes cambios en la legislación laboral salvadoreña. En particular, se modificó el Código de Trabajo, añadiendo un nuevo literal al art. 1, lo que refuerza el compromiso de proteger a los trabajadores contra cualquier tipo de violencia y acoso en el lugar de trabajo.

3.8 Reforma al Código de Trabajo

El tema de la violencia laboral hacia la mujer no estaba regulado por ninguna ley ni código, hasta que en 2022 se ratificó el Convenio 190, que regula específicamente la violencia laboral. En el Decreto Legislativo No. 900, en sus consideraciones para realizar tal reforma, el legislador consideró lo siguiente:

“Que por Decreto Legislativo N° 520, de fecha 25 de noviembre de 2010, publicado en el Diario Oficial N° 390, del 4 de enero de 2011, se emitió la Ley Especial Integral para Una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y el 8 de marzo de 2011, se emitió la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres mediante Decreto Legislativo N° 645, de fecha 17 de marzo de 2011, publicado en el Diario Oficial N° 391”.

“Que con el ánimo de hacer efectivo el principio de igualdad de género, en el ámbito laboral, es oportuno realizar una armonización y sistematización normativa del Código de Trabajo, para garantizar la prevención de las conductas discriminatorias

y de violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo, con lo dispuesto en la Ley Especial Integral para Una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, y la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres."

Dicho decreto estableció reformar el Código de Trabajo, agregando un art. 1-A, el cual se plasmó de la siguiente manera:

"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."

También, el art. 29, específicamente las causales 5° y 6°, tuvo una reforma, quedando de la siguiente manera:

"5º) 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."

Acerca de la causal 6°, que habla sobre las licencias a los trabajadores, se pide sean concedidas en los casos de cumplimiento de obligaciones de carácter público establecidos por la ley; por ejemplo, cumplir obligaciones familiares en los casos de muerte o enfermedad de su cónyuge, ascendientes/ descendientes, y personas que dependan económicamente de la trabajadora, haciendo un especial énfasis en lo dispuesto en el literal "e" de la causal 6° que establece que:

"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..."

Es así como el legislador brinda una garantía legal a las mujeres para evitar el grado de violencia laboral que por años se ha venido presentando, cumpliendo con los principios y las garantías constitucionales en el régimen de los derechos sociales que contemplan el trabajo y la seguridad social que todos los ciudadanos gozan.

IV. Violencia laboral por razón del género

La violencia laboral afecta frecuentemente a las personas trabajadoras en contextos de empleo precario, principalmente a las mujeres, ya que, a los factores económicos, se suma la discriminación y desvalorización del trabajo de las mujeres.²⁸ En este artículo se abordarán diferentes concepciones sobre lo que se puede definir como violencia laboral.²⁹

Vilma Vaquerano define la violencia laboral como:

"Toda acción, o comportamiento destinado a provocar, directa e indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora, ya sea como amenaza o acción consumada, puede incluir violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir tanto de niveles jerárquicos, superiores, del mismo rango e inferiores".³⁰

28 Vilma Vaquerano, *Un mundo del trabajo libre de violencia... Empleo sí pero con dignidad* (El Salvador: ORMUSA, 2023).

29 *Ibid.*

30 *Ibid.*

En otra definición, proporcionada por Marie - France Hirigoyen, se identifica como: *“Conductas reiteradas, con el objetivo de dominar y controlar a la otra persona, violentar la dignidad del o la trabajadora o su integridad psíquica, poniendo en peligro su puesto de trabajo o degradación en el ambiente laboral”*³¹.

Las definiciones sobre violencia han sido interpretadas de distintas formas con el paso del tiempo, estando sujetas a la cultura y costumbre de cada época y región, mismas que han incorporado cambios favorables para su comprensión, aportando cada vez más factores que amplían la conceptualización, con especial énfasis a la violencia laboral. Esta no depende de un factor determinante, sino que extiende sus consideraciones a factores no tomados en cuenta, pero que, con la ayuda de la perspectiva de autores como la citada Ana Molina, poco a poco se han ampliado estas consideraciones con el propósito de mejorar condiciones de forma integral para las mujeres.

En palabras de la referida autora:

*“Los primeros estudios fueron encaminados al tipo de la violencia doméstica, pero la violencia de género no solo radica en este tipo de violencia, sino que se mostró evidencia que la violencia de género era compleja y que se extendía a otras esferas distintas del hogar, perfilando así que la violencia laboral acarrea costos ocultos del trabajo femenino, aclarando que su existencia no es reciente, hace poco se ha empezado a reconocer como fenómeno en expansión”*³².

Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo, sexo y nacionalidad, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y de dignidad; a través de la historia, se puede observar que, en esta lucha, se han llevado a cabo acciones para que las mujeres trabajadoras puedan desarrollarse en sus labores donde sea respetada su dignidad como mujeres sin distinción alguna.

31 *Ibid.*

32 Ana Laura Molina Armenta, "Violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral en México" (tesis de maestría, El Colegio de México, 2010), 1. <https://hdl.handle.net/20.500.11986/COLMEX/10001162>

El Derecho reconoce un mundo de trabajo libre de violencia y acoso para las mujeres trabajadoras, y es que este tipo de violencia se presenta con facilidad en el mundo laboral, constituyendo, en muchos casos, una violación o abuso de los derechos humanos.

La violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con la vida laboral de una mujer trabajadora, y es que, cuando en los lugares de trabajo se observa que no hay igualdad de oportunidades, se genera en la mujer un desanimo, pues a pesar de que ella pueda tener la capacidad intelectual y la experiencia para poder realizar su trabajo de igual manera que un hombre, ella se ve discriminada por su sexo.

Asimismo, a las mujeres no se les considera para ocupar cargos superiores, ya que persiste el pensamiento de que, cuando una mujer quede embarazada, no podrá desarrollar su trabajo de manera constante debido a los permisos que deba solicitar para llevar a cabo sus controles médicos. De igual forma ocurre con las mujeres que ya están casadas, pues, al tener a su cargo el cuidado de los hijos, se considera que no pueden tener una oportunidad de promoción en la empresa o institución donde desempeñan sus labores.

Con ello se afecta la salud psicológica, física y patrimonial de las mujeres trabajadoras, dañando su dignidad y su entorno familiar, ya que la promoción en los lugares de trabajo implica mayores ingresos para la familia y su entorno social.

Los casos en los que se manifiesta la violencia laboral son de gran amplitud, algunos ejemplos constantes son los siguientes: I) impedir la promoción profesional; II) la descalificación verbal o no verbal en las relaciones laborales, haciendo énfasis en la no verbal, por el hecho que resulta ser un medio por el cual, de forma inconsciente, se lleva a cabo en contra de la mujer.

En esta misma línea de ideas, es importante destacar un tipo de violencia laboral, el maltrato psicológico, llevado muy de la mano de la hostilidad verbal o no, por medio de burlas o la utilización de sarcasmos en el lenguaje.

“Por mucho tiempo la violencia hacia las mujeres por razón de género fue considerada como una cuestión de incumbencia privada, pero gracias al trabajo de organizaciones sociales”,³³ el Estado fue involucrándose. Desde la conmemoración del 8 de marzo, cada una de las marchas realizadas ha representado una presión para el Estado, a fin de que cumpla con su deber constitucional de garantizar a toda mujer trabajadora el ejercicio de sus derechos fundamentales, entre ellos el derecho a una vida digna. Es así como se ha dejado de ver a la violencia contra la mujer como algo que solo es entre los directivos de la empresa privada y sus reglamentos frente a las mujeres trabajadoras, ya que ahora hay una protección hacia la mujer, asegurando con esto una vida laboral libre de violencia.

En el siglo XIX, el auge que tomó el tema de la violencia de género, con especial énfasis a la violencia, fue el siguiente:

“En el siglo XIX el trabajo de las mujeres fuera de casa no era bien aceptado, pues la moralidad de estas trabajadoras era puesta en duda, en este sentido, su trabajo era además de censurado, menospreciado, tal como señala Ramos (2006: 812) “oculta un proceso de construcción de diferencias genéricas que se apoya en una discriminación económica para la mujer y en una valoración teñida de sexualidad para sus capacidades laborales”.³⁴

El grado de verificación de la violencia que pueda percibir una mujer trabajadora de otra radica en distintos factores como la estructura familiar con

33 *Ibíd.*

34 *Ibíd.*

patrones y costumbres, de la cual proviene el estatus económico que dispone, la edad, su nivel de educación, su estado sentimental, la cantidad de hijos, el tipo de trabajo, lugar donde vive, entre otros.

En El Salvador y demás países de Latinoamérica, tal como lo dispone la LEIV, la violencia laboral, como cualquier otro tipo o modalidad de violencia se produce por el *“impacto diferenciado según el género de las víctimas; ya que toda agresión perpetrada contra una mujer está directamente vinculada con la desigual distribución del poder y con las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres en la sociedad”*.³⁵

El problema de la violencia laboral no es actual, ya que *“tiene raíces estructurales y complejas”*,³⁶ y se perpetúa a través del tiempo. Por ende, las propuestas actuales tienen como objetivo principal poner fin al problema o que, en la medida de lo posible, se reduzca drásticamente.

La violencia laboral no se reduce a la violencia física, sino que abarca múltiples tipos y modalidades, como las reguladas en los arts. 9 y 10 de la LEIV, que afectan directa o indirectamente la vida cotidiana en los ámbitos personal, familiar, profesional, académico y laboral, siendo este último el que se enfatizará. *“Es menester aclarar que los factores generadores de dicho problema social son diversos, muchos de ellos de origen histórico, económico, cultural, político y criminológico”*.³⁷

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) brinda informes de denuncias recibidas por parte de mujeres trabajadoras por violencia laboral, en donde se registraron, hasta noviembre del 2023, una cantidad de 1.861 denuncias, el cual corresponde a un incremento del 238 % en comparación con el año 2021, donde solo se reportaron 550 denuncias. Este informe detalla que,

35 Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres de la República de El Salvador (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2012), considerando IV.

36 Luis Eduardo Ayala Figueroa, "La política de justicia, seguridad ciudadana y convivencia en perspectiva: Un análisis crítico sobre las causas generadoras de la violencia e inseguridad en El Salvador", *Revista Derecho*, vol. 2 (2016): 65, <https://revistas.ues.edu.sv/index.php/revder/issue/view/304>

37 *Ibíd.*, 65

a raíz de estas denuncias, se realizaron 1.416 inspecciones por violencia laboral, de los cuales 1.371 casos se resolvieron. Sin embargo, no se detalla si eran casos de años anteriores o si corresponden a casos denunciados hasta en noviembre. Entre los casos más destacados se encuentran despidos injustificados, descuentos ilegales, falta de reconocimiento de días compensatorios o días de descanso.³⁸ También son frecuentes las denuncias por parte de las mujeres embarazadas por discriminación, la falta de reconocimiento de su situación laboral y la falta de reinstalo después de su periodo de maternidad.

Es positivo que las cifras en las denuncias hayan aumentado significativamente, ya que indica que las mujeres trabajadoras están perdiendo el temor a defender sus derechos laborales; sin embargo, aún existen mujeres que se abstienen de denunciar, por miedo a ser despedidas o a que se tomen represalias en contra de ellas.

Tomando como base el análisis del informe emitido por el MTPS, se puede observar que el grado de violencia laboral hacia la mujer trabajadora por razón de género va en aumento. Aunque, en cierta manera, es alentador porque más mujeres están perdiendo el miedo a denunciar, a la vez es alarmante porque se puede observar que las empresas, a pesar de que la legislación salvadoreña sanciona estas conductas, aún continúan con esas prácticas. En ese sentido, todavía se necesita un mayor esfuerzo por parte de las entidades estatales competentes para lograr que los patronos respeten la legislación.

4.1 La ley no busca poner fin al problema

El hecho de afirmar que la ley busca poner fin al problema no es del todo cierto, pues cabe hacerse la pregunta: ¿cuántos años deben pasar para que la ley lo resuelva? Esto no es cuantificable y, si lo fuera, resultaría impreciso o subjetivo. Por ende, la ley no busca poner fin al problema, sino

38 “Boletín No. 1 Enero – Marzo 2024”, Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral, acceso el 25 de septiembre de 2024, <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/index.php/2024/04/02/boletin-no-1-enero-marzo-2024/>

otorgarle un tratamiento especial mediante regulaciones determinantes y propuestas rigurosas, con el fin de garantizar la seguridad jurídica de un grupo de personas.

Uno de los momentos en que la mujer adquiere presencia en el ámbito laboral es a partir del “siglo XIX, como consecuencia de la Revolución Industrial, con su participación en el trabajo productivo”.

Tal como recalca Simone de Beauvoir cabe preguntarse: ¿a qué se debe el problema?:

*“Engels explicó de forma incompleta su decadencia: lo que ha resultado nefasto para ella es que, al no convertirse para el obrero en un compañero de trabajo, quedó excluida del Mitsein³⁹ humano: que la mujer sea débil y de capacidad productiva inferior no explica esta exclusión; porque no participaba en su forma de trabajar y de pensar, porque seguía sometida a los misterios de la vida, el varón no reconoció en ella a un semejante; desde el momento en que no la adoptaba, que conservaba a sus ojos la dimensión de lo otro, el hombre sólo podía convertirse en su opresor. La voluntad masculina de expansión y de dominio transformó la incapacidad femenina en una maldición”.*⁴⁰

Se debe comprender el momento que se está atravesando y ser conscientes de que ni la ley ni todo el ordenamiento jurídico existente pondrán fin al problema de la violencia laboral hacia las mujeres en los centros de trabajo, ya que la ley no tiene como objetivo eliminar un problema de tal complejidad. Si bien es cierto que en un determinado momento se pueda alcanzar, nada brinda seguridad de que ello ocurra. Ante esto, es preciso recordar la célebre frase: “Roma no se construyó en un día”.

³⁹ El Mitsein presupone que lo propio de las personas es tener un trato benevolente no solo con el mundo sino también con todos aquellos seres naturales que conviven de algún modo con el ser humano. María Luisa Pro Velasco, “El pensamiento ecoético de Robert Spaemann: ética de la benevolencia y cuidado del mundo natural”, *Cuadernos de bioética*, vol. 29 n.º 97 (2018): 281-287. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6716511>

⁴⁰ Simone de Beauvoir, *El segundo sexo* (Madrid: Ediciones Cátedra, 2005), 104.

La historia nos ha mostrado que: *"los hombres siempre tuvieron todos los poderes concretos; desde los primeros tiempos del patriarcado consideraron útil mantener a la mujer en un estado de dependencia; sus leyes se construyeron contra ella; así es como se convirtió concretamente en Alteridad"*⁴¹

*"Beauvoir repitió esto muchas veces en la década de los ochenta. La solución es transformar la situación, ir hacia un nuevo tipo de sociedad en la que los roles masculinos y femeninos, tal como los conocemos ahora, experimenten un cambio radical"*⁴².

Con el referido comentario no se pretende desacreditar el elemento correctivo de las leyes, o desanimar a la clase trabajadora (con especial referencia a todas aquellas mujeres salvadoreñas o extranjeras que se encuentren laborando en el territorio nacional) a no denunciar o quedarse calladas. Por el contrario, se busca ser conscientes y dimensionar la situación en la que se está y hacia dónde se dirige, ya que solo así las personas serán capaces de entender el gran paso dado en el tiempo, afrontando los importantes desafíos que faltan por recorrer. *"La vuelta al pasado no es posible ni tampoco deseable. Lo que hay que esperar es que los hombres, por su parte, asumen sin reservas la situación que se está creando; sólo entonces podrá vivir la mujer sin desgarrarse"*⁴³.

No se puede vivir con esa utópica esperanza de que el problema algún día llegará a su fin e incluso esto puede mutar a otro fenómeno similar. Por ende, se busca llegar al punto donde el Estado tome el control ante la violencia laboral que viven las mujeres trabajadoras, mediante mecanismos que vayan en constante evolución en pro de brindar la competente seguridad

41 "Alteridad", Diccionario de la Real Academia Española, acceso el 17 de junio de 2024. <https://dle.rae.es/alteridad>

42 Simone de Beauvoir, *El segundo sexo* (Madrid: Ediciones Cátedra, 2005.), 24.

43 *Ibíd.*, 264.

jurídica a este sector tan importante, siguiendo y vinculando aquel principio universal: *“Tu derecho termina donde empieza mi derecho. Y mi derecho termina donde comienza el de los demás”*.⁴⁴

“Entorno a este problema no basta el conocimiento, sino que éste debe transformarse en acción para visibilizarlo, legislarlo, prevenirlo y detenerlo”.⁴⁵

“Con lo que hace más de 150 años que los autores del manifiesto comunista ya ligan la liberación de la mujer con la nueva sociedad que se propone construir, no hay posibilidad de un mundo nuevo sin la igualdad entre hombre y mujer”.⁴⁶

V. La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres no genera desigualdad

Existen diferentes opiniones de un sector de la población salvadoreña que se orientan en enfatizar que la LEIV es una ley que genera desigualdad entre hombres y mujeres; sin embargo, esto no es posible, pues cada una de las legislaciones que se han creado son en beneficio de la ciudadanía y no en perjuicio de esta. Además de ello, la desigualdad está prohibida constitucionalmente en su art. 3 que establece que todas las personas son iguales ante la ley; también, se cuentan con tratados internacionales y leyes secundarias que prohíben que se genere o promueva la desigualdad entre hombres y mujeres.

La LEIV no genera desigualdad, pues es una ley creada con el objeto de garantizar a las mujeres sus derechos de prevención, atención, protección, reparación y sanción, para la erradicación de todas las formas de violencia en

44 "Tu derecho, mi derecho...", Ecomundo, acceso el 17 de junio de 2024, <https://ecomundo.edu.ec/tu-derecho-mi-derecho>

45 Florencia Peña Saint Martin y Sergio Sánchez Díaz, *Testimonios de mobbing: el acoso laboral en México* (Ciudad de México: Ediciones y Gráficos Eón, 2012).

46 Karl Marx, *Manifiesto del Partido Comunista* (Madrid: Fundación de Investigaciones Marxistas, 2013).

su contra, buscando el respeto de los derechos humanos y asegurando una mejor calidad de vida, integridad y seguridad. Todo esto surge bajo la premisa de que toda agresión contra la mujer está vinculada con la desigualdad.

La Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en su sentencia 872-1999 del 4 de junio de 2001 estableció que:

*“La igualdad en la formulación de la ley implica, en primer lugar, un tratamiento igual si no hay ninguna razón suficiente que habilite un tratamiento normativo desigual; y en segundo, que, si dicha razón existe, se impone un tratamiento desigual. Una formulación de la ley que impone un tratamiento desigual solamente va a estar justificada por la existencia de una razón deducida precisamente de la realidad, es decir, de las mismas diferencias fácticas que colocan a un sujeto fuera del rango de homogeneidad que puede ser susceptible de igual tratamiento”.*⁴⁷

En otro criterio, la Sala de lo Constitucional, al referirse al principio universal de igualdad, dice:

“Tal reconocimiento de la igualdad resultaría entendida, en un primer momento, desde una dimensión meramente formal, al pretender únicamente alcanzar una igualdad ante la ley, frente a los privilegios del Antiguo Régimen, de modo que la ley se aplicase a todos por igual y por los mismos tribunales. A esto hay que añadir también una vertiente material de la igualdad en la ley, de modo que esta trate por igual a todos. Más ello tropieza con la evidente desigualdad fáctica en la que se encuentran las personas, según diversas circunstancias sociales, económicas y culturales.

En consecuencia, la igualdad debe ser entendida de la siguiente manera: a) como un derecho en virtud del cual se reconoce y garantiza a los ciudadanos a ser tratados en condiciones de igualdad y sin discriminación; b) como un principio, en cuanto

⁴⁷ Lissette Beatriz Mendoza y Ricardo Mendoza Orantes, *Constitución Comentada - Artículo por Artículo* (El Salvador: Editorial Jurídica Salvadoreña, 2011), 15-16.

que manda a los poderes públicos para que actúen a favor de una igualdad real y efectiva; y c) como un límite, de manera que no atiendan arbitrariamente situaciones distintas".⁴⁸

La sentencia previamente citada tiene la intención de reforzar el fin del derecho de igualdad, entendiendo que:

"Con dicho criterio lo que se evidencia es que en aras de la justicia se aplique el principio de tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales; ya que "como la mayoría de los derechos fundamentales, el derecho de igualdad no es un derecho absoluto, sino que corresponde al legislador determinar tanto el criterio de valoración como las condiciones del tratamiento normativo desigual (...); lo que está constitucionalmente prohibido es el tratamiento desigual carente de razón suficiente, la diferenciación arbitraria, la que existe cuando no es posible encontrar para ella un motivo razonable, que surja de la naturaleza de la realidad o que, al menos sea concretamente comprensible (...); en la Constitución Salvadoreña el derecho de igualdad en la formulación de la ley debe entenderse, pues, como la exigencia de razonabilidad de la diferenciación".⁴⁹

Abordar el tema de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres no es simple, se debe tomar de forma sutil, por la trascendencia histórica de que este acarrea a través de los tiempos. En este ámbito resulta fácil generalizar y pensar que no hay desigualdad o que esta es insignificante, o que ya fue combatida actualmente.

Es impreciso tocar el tema sin saber la denominación correcta de la ley que preside a la mencionada desigualdad, mucho menos sobre el contenido de la misma. La LEIV es una norma que no ha sido creada antojadizamente

48 *Ibid.*

49 Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Inconstitucionalidad, Referencia: Inc-17-95* (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 1995).

por el Estado para favorecer a las mujeres, sino que está precedida por la Convención Belem do Pará, que fue ratificada por El Salvador en el año 1995, para dar fiel cumplimiento al mismo.

El legislador, al momento de cumplir con la orden del art. 7 del Convenio 190 de la OIT, busca regular la violencia por razón del género, *“ya que toda agresión perpetrada contra una mujer, está directamente vinculada con la desigual distribución del poder y con las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres en la sociedad”*.⁵⁰ Con esta ley, el legislador buscó equiparar los derechos del hombre y de la mujer, ya que los hombres, si bien es cierto no cuentan con una regulación especial, estos siempre, culturalmente, han estado dotados de derechos que sobreponen los derechos de las mujeres. Por ello, con la LEIV se trata de buscar alternativas que acomoden ambas condiciones y tener como fin la igualdad de derechos entre mujeres y hombres.

VI. El teletrabajo: un nuevo escenario para la violencia laboral y discriminación contra las mujeres trabajadoras

En la actualidad, las formas de ejercer violencia laboral han trascendido a otras esferas de la vida cotidiana, extendiéndose hacia las mujeres que realizan su trabajo por medio de plataformas digitales.

La pandemia del COVID-19 marcó un antes y un después en el mundo laboral, acarreando así un escenario virtual, mismo que, por ser actual, está abierto a llevar a cabo una infinidad de acciones u omisiones con el fin de atentar en contra de las mujeres trabajadoras, y es que, ante el confinamiento decretado, se tuvieron que buscar alternativas innovadoras de solución para desarrollar las labores diarias.

50 Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres de la República de El Salvador (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2012).

A pesar de que el trabajo realizado sea en entornos virtuales, donde no se cuenta con la presencia física de los jefes ni de compañeros de trabajo, en esta modalidad se puede sufrir algún tipo de violencia laboral.

Isabel Villamor, profesora del IESE, señala las tensiones de las que son víctima las mujeres trabajadoras, en especial aquellas que desempeñan un rol de madres, un ejemplo claro es el descanso limitado entre el trabajo y su tiempo libre. Este tipo de trabajos ofrecen una utópica disponibilidad de horarios, pero que, en la mayoría de los casos, se traduce en más tiempo de trabajo para compensar el tiempo que las mujeres se toman para solventar los problemas del hogar, y esto equivale a tener que invertir hasta su tiempo libre para la realización de tareas pendientes en el trabajo.⁵¹

Los autores de la presente investigación consideran pertinente realizar algunas recomendaciones con el fin de promover un teletrabajo libre de violencia laboral.

- I. Promover el respeto a través del diálogo y la comunicación, con el objetivo de fomentar un ambiente saludable, asegurando que cada mujer trabajadora pueda expresar sus preocupaciones.
- II. Determinar reglas que prohíban comentarios ofensivos, el uso de un mal vocabulario y limitar comportamientos hostiles, incluso en correos electrónicos.
- III. Promover charlas y capacitaciones sobre la violencia laboral y cómo identificar microagresiones en entornos virtuales con el fin de reportarlas de manera segura y confidencial.
- IV. Llevar un monitoreo y seguimiento del bienestar de las mujeres trabajadoras, con la ayuda de mecanismos para reportar y detener el incremento de estas conductas.

51 "Solo un 12% de los empleados afirma que le gustaría teletrabajar siempre", IESE, acceso el 25 de agosto de 2024, <https://www.iese.edu/es/noticias/empleados-teletrabajar-siempre/>

VII. Conclusiones

Cuando una mujer trabajadora denuncia o se queja de la violencia laboral que sufre, no lo hace por ser débil, sino porque tiene la capacidad de sentir y le pesa el hecho de tener que trabajar duro y, al mismo tiempo, soportar conductas reprochables en su contra.

Denunciar la violencia laboral no es un signo de debilidad, sino un acto de fortaleza y dignidad por parte de las mujeres trabajadoras, quienes no solo enfrentan la presión de sus responsabilidades laborales, sino también conductas reprochables en su entorno. La capacidad de identificar y reconocer la violencia laboral varía según el grado de tolerancia que cada persona ha desarrollado frente a estas situaciones; sin embargo, factores como la falta de educación contribuyen a perpetuar este problema.

Es fundamental entender que la violencia laboral basada en género suele ser invisibilizada o normalizada debido a estructuras sociales profundamente arraigadas que incluso pueden llevar a algunas personas a minimizar o a no reconocer la gravedad de las agresiones. Por ello, es crucial sensibilizar sobre la importancia de identificar estas conductas, promover un entorno de respeto en el trabajo y asegurar que ninguna mujer tenga que soportar un ambiente de violencia, por mínimo que parezca.

La lucha contra la violencia laboral ha sido histórica, liderada por personas que han trabajado incansablemente para garantizar que los derechos de las mujeres sean reconocidos, comenzando por su derecho a la vida y a la dignidad humana. A lo largo de la historia, las mujeres han sido víctimas de desigualdades y discriminaciones; sin embargo, en El Salvador se han registrado avances significativos en la protección de sus derechos. Ahora no solo se cuenta con la LEIV, sino que también el *Código de Trabajo*, en su art. 1-A, refuerza esta normativa, extendiendo la protección al ámbito laboral.

En la actualidad, las mujeres están respaldadas no solo en el entorno social, sino también en el laboral, donde derechos que antes no eran visibles, como el derecho a un salario justo o a la igualdad de oportunidades en cargos laborales, han ganado reconocimiento. Aunque algunos argumentan que este cambio podría generar una supuesta desigualdad entre hombres y mujeres, es evidente que, históricamente, los hombres han gozado de privilegios que no necesitaban estar formalmente establecidos en las leyes. El patriarcado ha marcado las sociedades, otorgando a los hombres derechos adquiridos por tradición, mientras que las mujeres han tenido que luchar por cada avance.

A pesar de los progresos, la lucha contra la violencia laboral hacia la mujer continúa. Aunque el marco legal ha mejorado y las instituciones públicas, como la Procuraduría General de la República y los tribunales especializados, defienden a las víctimas, aún existen sectores en los que los patronos vulneran los derechos de las trabajadoras. Muchas mujeres, temiendo perder su sustento diario, no se atreven a denunciar estos abusos. No obstante, El Salvador sigue avanzando en la reducción de la violencia laboral contra las mujeres.

Bibliografía

- » "Acoso laboral atenta contra la salud física y mental de trabajadoras." *Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral*. Acceso el 4 de octubre de 2024. <https://observatoriocentroamericano.deviolencialaboral.org/wp-content/uploads/2020/03/Acoso-laboral-atenta-contra-la-salud-fisica-y-mental-de-trabajadoras.pdf>
- » "Alteridad." *Diccionario de la Real Academia Española*. Acceso el 17 de junio de 2024. <https://dle.rae.es/alteridad>
- » Ayala, Prudencia. *Inmortal amores de loca*. El Salvador: Imprenta Arévalo, 1925.
- » Ayala Figueroa, Luis Eduardo. "La política de justicia, seguridad ciudadana y convivencia en perspectiva: Un análisis crítico sobre las causas generadoras de la violencia e inseguridad en El Salvador." *Revista Derecho* 2 (2016): 65-94. <https://revistas.ues.edu.sv/index.php/revder/issue/view/304>
- » "Boletín N.º 1, enero–marzo 2024." *Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral*. Acceso el 25 de septiembre de 2024. <https://observatoriocentroamericano.deviolencialaboral.org/index.php/2024/04/02/boletin-no-1-enero-marzo-2024/>
- » Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Belém do Pará: Asamblea General de la OEA, 1992.
- » Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Nueva York: Asamblea General de las Naciones Unidas, 1979.
- » Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 1958.
- » Convenio sobre igualdad de remuneración. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 1951.

- » Convenio sobre la violencia y el acoso. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2019.
- » “¿Cómo nace la Convención de Belém do Pará? Recordemos su origen en su vigésimo aniversario.” OEA. Acceso el 4 de octubre de 2024. <https://blogcim.com/2013/12/27/como-nace-la-convencion-de-belem-do-pará-recordando-su-origen-en-el-vigesimo-aniversario-de-la-convencion-interamericana-para-prevenir-erradicar-y-sancionar-la-violencia-contra-la-mujer/>
- » De Beauvoir, Simone. *El segundo sexo*. Madrid: Ediciones Cátedra, 2005.
- » “Isabel Castillo: Se atrevió a postularse: La improbable historia de Prudencia Ayala.” *Americas Society/Council of the Americas*. Acceso el 16 de abril de 2024. <https://www.americasquarterly.org/article/se-atrevio-a-postularse-la-improbable-historia-de-prudencia-ayala/>
- » Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2011.
- » Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2012.
- » Marx, Karl. *Manifiesto del Partido Comunista*. Madrid: Fundación de Investigaciones Marxistas, 2013.
- » Mendoza, Lissette Beatriz, y Ricardo Mendoza Orantes. *Constitución comentada: Artículo por artículo*. El Salvador: Editorial Jurídica Salvadoreña, 2011.
- » “MTPS contribuye a la erradicación de la violencia y acoso laboral contra las mujeres.” *Ministerio de Trabajo y Previsión Social*. Acceso el 4 de octubre de 2024. <https://www.mtps.gob.sv/2023/03/08/ministro-de-trabajo-lanza-plataforma-sos-trabajadoras/>
- » Molina Armenta, Ana Laura. “Violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral en México.” Tesis de maestría, El Colegio de México, 2010. <https://hdl.handle.net/20.500.11986/COLMEX/10001162>
- » Peña Saint Martin, Florencia, y Sergio Sánchez Díaz. *Testimonios de mobbing: El acoso laboral en México*. Ciudad de México: Ediciones y Gráficos Eón, 2012.
- » “Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas.” *ONU Mujeres*. Acceso el 22 de septiembre de 2024. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>
- » Pro Velasco, María Luisa. “El pensamiento ecoético de Robert Spaemann: Ética de la benevolencia y cuidado del mundo natural.” *Cuadernos de Bioética* 29, n.º 97 (2018): 281-287. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6716511>
- » Sala de lo Constitucional. *Sentencia de Inconstitucionalidad, Ref. Inc-17-95*. El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 1995.
- » “Solo un 12 % de los empleados afirma que le gustaría teletrabajar siempre.” IESE. Acceso el 25 de agosto de 2024. <https://www.iese.edu/es/noticias/empleados-teletrabajar-siempre/>
- » “Tu derecho, mi derecho...” Ecomundo. Acceso el 17 de junio de 2024. <https://ecomundo.edu.ec/tu-derecho-mi-derecho/>
- » Vaquerano, Vilma. *Un mundo del trabajo libre de violencia... Empleo sí pero con dignidad*. El Salvador: ORMUSA, 2023.