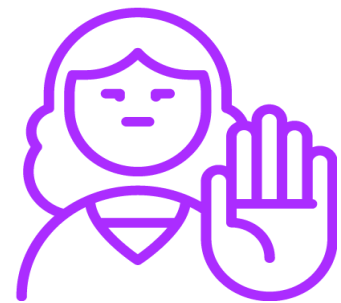




### LEIV contribuyó al reconocimiento de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral

La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las mujeres (LEIV) fue la primera normativa en El Salvador que definió la violencia laboral y el acoso laboral, además de trazar el tratamiento sancionatorio de hechos enmarcados bajo esa modalidad de violencia.<sup>1</sup>

En materia laboral, se reformó el Código de Trabajo en relación a las consideraciones hacia las mujeres trabajadoras que enfrentan hechos de violencia, así como la armonización del Código con los principios de la LEIV y la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE)<sup>2</sup>.



**NO** A la violencia laboral



Con el apoyo de



Este sitio cuenta con el apoyo financiero del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania (BMZ), Iniciativa Cristiana Romero (ICR), Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP), Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo (AVCD), Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD), Agencia Valenciana de Cooperación al Desarrollo, Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF) y Fundación para una Sociedad Justa (FJS). Los Contenidos son de exclusiva responsabilidad de ORMUSA y las organizaciones integrantes de la REDCAM que los suscriben: AMES, CODEMUH y MEC y en ningún momento expresa el punto de vista de las organizaciones y agencias donantes.



La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las mujeres (LEIV), “establece, reconoce y garantiza 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...” (Art. 1).

Lo anterior aplica también a los entornos laborales, donde son frecuentes los casos de violencia contra las mujeres, pero a menudo NO son denunciados por temor a los victimarios. En este

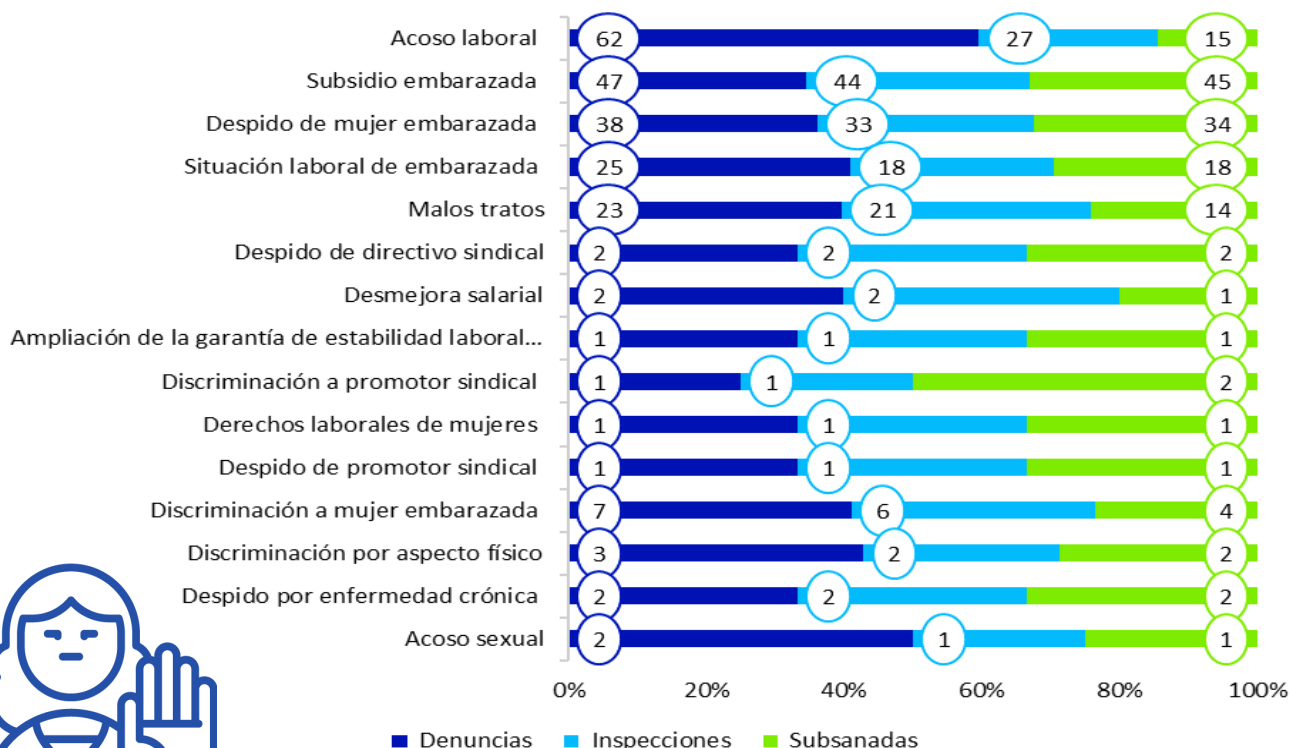
sentido, la LEIV representa el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia en el ámbito laboral.

### Violencia laboral según la LEIV<sup>3</sup>

Son las acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas 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.

### Las cifras de violencia laboral:

El Salvador. Denuncias, inspecciones y resoluciones realizadas por violencia laboral contra las mujeres, enero - junio 2021.



Fuente: Elaboración Propia con datos de Sistema Nacional de Datos, Estadísticas e Información de Violencia Contra las Mujeres, (DIGESTYC, 2021), Informe Semestral de enero - junio 2021

<sup>1</sup> Comunicado de la Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres (CEDM).

<sup>2</sup> [BALANCE\\_REDFEM\\_25N\\_24-11-19.pdf \(ormusa.org\)](https://ormusa.org/BALANCE_REDFEM_25N_24-11-19.pdf)

### Violencia laboral en números:

El Sistema Nacional de Datos, Estadísticas e Información de Violencia contra las Mujeres, (DIGESTYC, 2021), publicó en el Informe Semestral de enero a junio 2021, 217 denuncias por violencia laboral, 162 inspecciones realizadas y 143 casos subsanados.

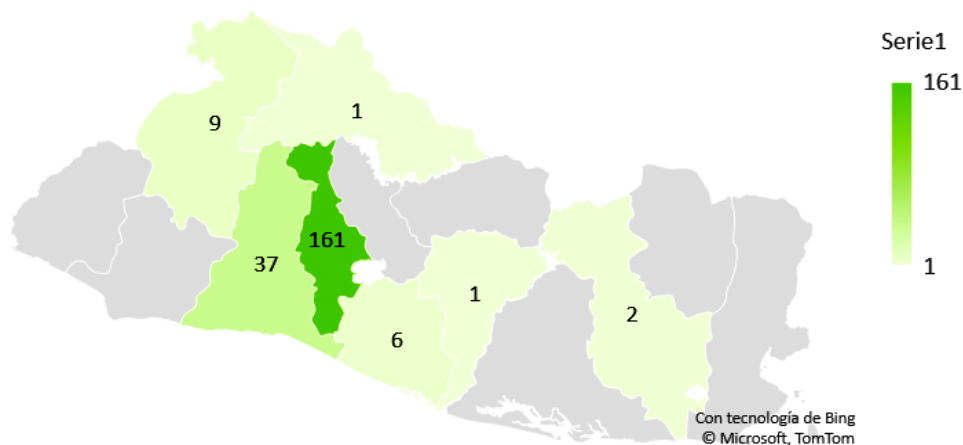
La mayor parte de las denuncias corresponden a: acoso laboral (62), subsidio a embarazada (47), despido de mujer embarazada (38), situación laboral de embarazada (25) y malos tratos (23).<sup>3</sup>

San Salvador recoge el mayor número de denuncias (161), le sigue La Libertad (37) y Santa Ana (9). Los meses con más denuncias fueron mayo (47), marzo (44) y junio (40).

### Otras cifras de violencia laboral:

La Encuesta Nacional de Violencia Sexual contra las Mujeres realizada por la Dirección General de Estadísticas y Censos de El Salvador (DIGESTYC, 2019), retomada por el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA, 2022), reveló que el hecho de violencia sexual con mayor repitencia en el ámbito público son piropos con insinuación sexual (más

El Salvador. Denuncias, realizadas por violencia laboral contra las mujeres por departamento, enero - junio 2021.



El Salvador. Número de denuncias, realizadas por violencia laboral contra las mujeres por mes, enero - junio 2021.



Fuente: Elaboración Propia con datos de Sistema Nacional de Datos, Estadísticas e Información de Violencia Contra las Mujeres, (DIGESTYC, 2021), Informe Semestral de enero - junio 2021.

3. DIGESTYC. 2021. Sistema Nacional de Datos, Estadísticas e Información de Violencia Contra las Mujeres. Informe Semestral de enero - junio 2021. [http://aplicaciones.digestyc.gob.sv/observatorio.genero/informe\\_violencia/violencia\\_laboral\\_2021.aspx](http://aplicaciones.digestyc.gob.sv/observatorio.genero/informe_violencia/violencia_laboral_2021.aspx)

del 13.8% de las sobrevivientes de violencia sexual pública reporta haber experimentado este hecho en los espacios laborales). En el ámbito laboral, sobresalen haber recibido insinuaciones o propuestas a tener relaciones sexuales a cambio de mejorar su condición laboral (7.3% de las sobrevivientes) y la exposición de las mujeres a ser abrazadas sin su consentimiento en los espacios laborales en un 4.6%. En el ámbito laboral, el principal agresor es el compañero de trabajo con 11.5%.<sup>4</sup>

La violencia que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral es de preocupación tanto para entidades internacionales como nacionales. Para ORMUSA es de suma importancia visibilizar la violencia laboral por razón de género, a fin de actuar en la prevención y su erradicación. De acuerdo al estudio “Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado en El Salvador”. De cada 100 mujeres 57 reportan haber sido víctimas de discriminación y humillaciones por diversas causas en sus centros de trabajo; 25 (de cada 100) sufrieron violencia laboral; y 12 (de cada 100) reportan haber sufrido acoso sexual durante el proceso de contratación<sup>5</sup>.

## Armonización del Código de Trabajo con la LEIV:

Un paso importante para la erradicación de la violencia laboral se dio en 2018. La Asamblea Legislativa realizó una armonización y sistematización normativa del Código de Trabajo con la normativa especializada - la LEIV y la LIE -. El Código de Trabajo regula, entre otras cosas, garantías para mujeres embarazadas; la edad mínima de trabajo; y reitera la no discriminación por razones de género o identidad, tal y como lo establece el artículo 3 de la Constitución.

Con la armonización, los Tribunales Especializados por una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres han logrado emitir medidas de protección a fin de cesar la discriminación por

Las adecuaciones que se hicieron desde el año 2018 al Código de Trabajo responden al “objetivo de garantizar la prevención de las conductas discriminatorias y de violencia contra las mujeres en el trabajo, incluyendo la interpretación y aplicación del Código de Trabajo en armonía con la LEIV y la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE) ”.<sup>6</sup>

motivos de sexo en el ámbito laboral. Por ejemplo, ordenar que cesen los actos de hostigamiento y discriminación, así como que se reinstale al lugar de trabajo a mujeres que han sido afectadas con actos de violencia laboral entre otros.

4. UNFPA. 2022. Dos de cada tres mujeres sufren violencia sexual en El Salvador. Encuesta Nacional de Violencia Sexual contra las Mujeres realizada 2019. [https://elsalvador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/cuadernos poblacion\\_1\\_unfpa-sv.pdf](https://elsalvador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/cuadernos poblacion_1_unfpa-sv.pdf)

5. ORMUSA (2021). Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado en El Salvador. Recuperado en <https://ormusa.org/wp-content/uploads/2021/11/Percepcion-de-la-violencia-laboral-contra-las-mujeres.pdf>

6. Comunicado de la Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres (CEDM).



ORMUSA y el Consejo Nacional de la Judicatura (CNJ) clausuraron el curso especializado en derechos laborales de las mujeres, dirigido a profesionales de la judicatura con competencia en lo laboral, aspirantes a la judicatura laboral, personal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS); de la Unidad de Derechos Laborales de la Procuraduría General de la República; del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y de la Procuraduría para la Defensa de Derechos Humanos (PDDH). En la clausura, se celebró el conversatorio “Intercambio de experiencias de la Judicatura Laboral y una vida libre de violencia para las mujeres”.

### “La LEIV es una normativa con planteamientos concretos para su aplicación” en el ámbito laboral.

Durante la clausura del curso de “Formación Especializado en Derechos Laborales de las Mujeres”, la maestra Daysi Ábrego de Portillo explicó que en materia laboral, también se aplica la LEIV. Su aplicación corresponde a temas concretos, sobre todo cuando hay temas de violencia sexual relacionada con la violencia laboral. “Como jueces laborales no vemos directamente ese tema, pero las juezas especializadas si, entonces si nosotras tenemos conocimiento de eso, el proceso se trata diferente”<sup>7</sup>.

La maestra Ábrego explicó que una de las medidas que se pueden tomar es la reserva del proceso para garantizar la privacidad de las personas involucradas y dictar medidas cautelares. Enfatizó

que a veces se ordena el reinstalo de las trabajadoras, pero cuando hay antecedentes de violencia sexual, el hecho que NO se acepte el reinstalo no podría tomarse como indicativo para que pierda las prestaciones, porque sería revictimizante. “Esos son elementos que se toman en cuenta en casos concretos y para eso nos valemos también de la normativa especializada en la violencia hacia la mujer”.

Agregó que existen herramientas internacionales, por ejemplo convenios y tratados internacionales que se pueden aplicar. “Sin embargo, en la jurisdicción laboral a veces somos más renuentes a aplicar normas internacionales. **El gran avance que se ha tenido con esta normativa (la LEIV) es que da temas concretos de aplicación y se vuelve más fácil tanto para esa jurisdicción especializada como para otras jurisdicciones que la retomamos como una herramienta”.**

7. Entrevista maestra Daysi Ábrego de portillo 16/043/2022.

La ventaja de la LEIV es que brinda salidas concretas para retomar en cada caso. Es más fácil su aplicación”.

Maestra Daysi ábrego de Portillo

La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV) es relevante para la prevención de las conductas discriminatorias y de violencia contra las mujeres en los centros de trabajo. No se puede retroceder en su aplicación, por el contrario se debe potenciar su aplicación para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en todos los ámbitos.

ORMUSA también continúa exhortando para que El Salvador ratifique el Convenio 190 y la Recomendación 206 que son las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

### Alcance del Convenio 190 de la OIT:



El lugar de trabajo físico, los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.



Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.



Los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, donde utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y los vestuarios.



Las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.



El alojamiento proporcionado por el empleador.

Fuente: retomado de [https://c190.lim.ilo.org/?fbclid=IwAR3stmjDzlsdvgyztyWQPe\\_wG97014b7\\_12srTVfRXroEDZ5GssGqz7dtFM](https://c190.lim.ilo.org/?fbclid=IwAR3stmjDzlsdvgyztyWQPe_wG97014b7_12srTVfRXroEDZ5GssGqz7dtFM)

