

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS**



**LA FIGURA DEL ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN
SALVADOREÑA**

**TRABAJO DE GRADO PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO(A) EN CIENCIAS JURÍDICAS**

**PRESENTADO POR:
ADA SOFÍA NUILA HERNÁNDEZ
MARLENE DE JESÚS RAMÍREZ GUEVARA**

**DOCENTE ASESOR
LIC. MARVIN DE JESÚS COLORADO TORRES**

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, SEPTIEMBRE DE 2018

TRIBUNAL CALIFICADOR

DRA. SANDRA CAROLINA RENDÓN RIVERA
(PRESIDENTE)

LIC. JESÚS ERNESTO PEÑA MARTÍNEZ
(SECRETARIO)

LIC. MARVIN DE JESÚS COLORADO TORRES
(VOCAL)

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

Msc. Roger Armando Arias Alvarado
RECTOR

Dr. Manuel de Jesús Joya Abrego
VICERRECTOR ACADÉMICO

Ing. Agr. Nelson Bernabé Granados Alvarado
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

Maestro Cristóbal Ríos Benítez
SECRETARIO GENERAL

Lic. Rafael Humberto Peña Marín
FISCAL GENERAL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

Dra. Evelyn Beatriz Farfán Mata
DECANA

Dr. José Nicolás Ascencio Hernández
VICEDECANO

Msc. Juan José Castro Galdámez
SECRETARIO

Lic. Rene Mauricio Mejía Méndez
DIRECTOR DE ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS

Licda. Digna Reina Contreras de Cornejo
DIRECTORA DE PROCESOS DE GRADUACION

Msc. María Magdalena Morales
**COORDINADORA DE PROCESOS DE GRADUACIÓN DE LA ESCUELA
DE CIENCIAS JURÍDICAS**

AGRADECIMIENTOS

Por cerrar una etapa de mi vida académica en la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas, con humildad realizo mis más sinceros agradecimientos:

A mí, **DIOS JEHOVÁ**, infinito agradecimiento por su amor, misericordia, ser quien provee los medios, disipó obstáculos, proporciono fuerzas, valentía que necesite por medio de **Josué 1: 9**, para seguir adelante y culminar.

A mi Mamí, Mercy Hernández, fue quien siempre luchó y se sacrificó por mí toda su vida, un ejemplo de mujer a seguir, aunque ya está en presencia de Dios, justo antes de haber terminado este logro, **¡Gracias Mamá!**

A David Nuila y Gabriela Nuila, por su ayuda económica, motivarme a terminar la carrera, sacrificios, confiar en mí y estar cuando más los he necesitado ¡Gracias Amados Hermanos!, y en especial a **Gerardito Daniel**, por darle un giro de amor a mi corazón y vida. A ustedes dedico este logro.

A mí esposo Mauricio González. Por su amor, excepcional sabiduría, su compañía, por motivarme a terminar esta carrera, sobre todo por la cooperación recibida en este trabajo de grado.

A Marlene de Jesús Ramírez Guevara, mi compañera de tesis, amiga, ahora hermana, porque estuvimos juntas en oración superando obstáculos hasta el final, sin ella no lo hubiese logrado.

A mi **Docente Asesor, Lic. Marvin Colorado** por ser comprensivo, diligente y responsable.

ADA SOFÍA NUILA HERNÁNDEZ

AGRADECIMIENTOS

Por tener misericordia, darme la valentía y fuerza para continuar hasta el final, que sin la dirección de él y el amor que posee para conmigo, no hubiese culminado con la licenciatura en Ciencias Jurídicas, estoy realmente agradecida con mi **DIOS JEHOVÁ**, gracias.

Aunque no se encuentre ya conmigo, pero lleva un gran valor dentro de mi vida y corazón, por el respeto que se ganó, por sus consejos, enseñanzas, por habérselo prometido que culminaría mi carrera, este logro es por ti, **Emigdio Ramírez**, gracias **PAPÁ**.

Por proporcionarme su apoyo y ayuda incondicional, que sin su ayuda no lo hubiese logrado, **María Carmen Guevara Torres**, gracias **MAMÁ**.

Por su ayuda económica, con amor, esfuerzo, sacrificio, entrega, por impulsarme siempre a terminar esta carrera, por ser el mejor esposo del mundo **Marlon Moisés Cerón Pérez**, muchas gracias, este logro te lo dedico a ti.

Por ser la fuerza de continuar estudiando, que gracias a él siempre luchare, este triunfo te lo dedico a ti, mi hijo **Kevin Moisés Cerón Ramírez**, gracias.

Por el apoyo, porque terminamos esta carrera juntas, gracias, **Ada Sofía Nuila Hernández**, mi compañera de tesis, amiga y casi hermana, que sin la ayuda de ella no lo hubiese logrado y agradecerle al **Ing. Mauricio González** por la asesoría técnica que nos brindó. A mi asesor de tesis por ser accesible y responsable, **Lic. Marvin Colorado**.

MARLENE DE JESÚS RAMÍREZ GUEVARA

INDICE

RESUMEN.....	i
SIGLAS Y ABREVIATURAS.....	ii
INTRODUCCIÓN.....	iii

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA FIGURA DEL ACOSO LABORAL

1.1. Evolución histórica de la figura del acoso laboral	1
1.1.1. Primer autor que vincula al trabajador como persona afectada por el acoso laboral y aparición del término bullying	2
1.1.2. Iniciador del término moderno de acoso laboral aplicando la psicología laboral	3
1.1.3. El término de mobbing, como hoy en día se conoce: acoso moral en el trabajo	4
1.1.4. La aparición del término mobbing en las investigaciones de los países nórdicos	5
1.1.5. La divulgación del acoso moral en el trabajo en los países mediterráneos	6
1.1.6. Historia del acoso laboral el ámbito jurídico	7
1.1.6.1. A nivel internacional.....	7
1.1.6.2. A nivel latinoamericano	10
1.1.7. Historia del acoso laboral en El Salvador	11
1.1.7.1. Inicio del primer concepto	11
1.1.7.2. Abordaje en la actualidad del término de acoso laboral en El Salvador.....	15

1.1.7.2.1. Manifestación del acoso laboral dentro de la violencia laboral desde una perspectiva de género en El Salvador.....	17
1.2. Origen de la teoría del acoso laboral como problema psicosocial.....	21
1.2.1. Evolución de la teoría del acoso laboral como riesgo psicosocial.....	23
1.2.2. Elementos del acoso laboral según la teoría psicosocial.....	23

CAPÍTULO II

GENERALIDADES DE LA FIGURA DEL ACOSO LABORAL

2.1. Generalidades de la figura del acoso laboral	25
2.1.1. Definiciones de la figura del acoso laboral	25
2.1.1.1. Posturas según especialistas de la definición del acoso laboral	26
2.1.2. Instituciones que definen el acoso laboral	28
2.1.3. Definiciones legales	30
2.1.3.1. El Concepto legal del acoso laboral en El Salvador	31
2.2. Institucionalidad que aborda la problemática del acoso laboral dentro de la violencia laboral en El Salvador	36
a) Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	36
b) Procuraduría General de la República	37
c) Instituto salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer	38
d) Fiscalía General de la República	38
e) Instituto de Medicina Legal.....	39
f) Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos	39
g) Personas Juzgadoras en materia laboral.	40
2.3. Características del acoso laboral	41
2.4. Elementos de la figura del acoso laboral	42
2.4.1 Elementos objetivos o materiales	43

2.4.2.	Elemento subjetivo	46
2.4.3.	Elemento geográfico y teleológico	47
2.5.	Conductas que no se consideran acoso laboral en el trabajo	47
2.5.1.	Diferencias entre acoso laboral y acoso sexual	49
2.6.	El verdadero acoso laboral	50
2.7.	Tipos de acoso laboral	53
2.7.1.	Acoso laboral horizontal.....	53
2.7.2.	Acoso laboral vertical o descendente	54
2.7.3.	Acoso laboral mixto o ascendente	54
2.8.	Etapas o fases del acoso laboral.....	55
2.8.1.	Fases del mobbing o acoso laboral: perspectiva organizacional.....	55
2.8.1.1.	La fase de conflicto o de incidentes críticos	55
2.8.1.2.	Fase de mobbing o de estigmatización.....	56
2.8.1.3.	Fase de intervención desde la empresa	57
2.8.1.4.	Fase de marginación o exclusión de la vida laboral.....	57

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO REGULATORIO DE LA FIGURA DEL ACOSO LABORAL

3.1.	Normativa nacional	59
3.1.1.	Constitución de El Salvador	59
3.1.2.	Código de Trabajo de El Salvador	61
3.1.2.1.	Algunas acciones reguladas por el Código de Trabajo y que pueden considerarse manifestaciones del acoso laboral	62
3.1.3.	Ley del Servicio Civil de El Salvador	66
3.1.4.	Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo...67	
3.1.5.	Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión	

Social.....	68
3.1.6. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.....	68
3.1.7. Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres	69
3.2. Marco jurídico internacional	71
3.2.1. Instrumentos Internacionales que abordan el tema del acoso laboral desde la perspectiva laboral.....	71
3.2.1.1. Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla	71
3.2.1.2. Convenio 100 sobre igualdad de remuneración	72
3.2.1.3. Convenio 155 sobre la seguridad y salud de los trabajadores	73
3.2.1.4. Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación.	73
3.2.2. Instrumentos internacionales que abordan el tema del acoso laboral desde la perspectiva género	75
3.2.2.1. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	75
3.2.2.2. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.....	76
3.2.2.3. Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, “Convención de Belem do Pará”	76
3.2.2.4. Declaración y plataforma de acción de la conferencia mundial de la mujer de Beijing	77
3.3. Jurisprudencia nacional	78
3.4. Jurisprudencia internacional.....	81
3.4.1. Jurisprudencia de Chile, recurso de protección	81
3.4.2. Jurisprudencia de Chile, Corte de Apelaciones de Concepción	82

3.5.	Derecho comparado	83
3.5.1.	España	85
3.5.2.	Argentina	86
3.5.3.	Colombia.....	87
3.5.4.	Guatemala.....	88

CAPÍTULO IV

LA FIGURA DEL ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN SALVADOREÑA

4.1.	El concepto legal del acoso laboral en El Salvador	90
4.2.	Manifestación del acoso laboral dentro de la violencia laboral desde una perspectiva de género en El Salvador	93
4.3.	El problema legal del acoso laboral en El Salvador	97
4.3.1.	Afectación de la relación de patrono y trabajador en el acoso laboral	97
4.3.2.	Problemas que derivan del tratamiento jurídico del acoso laboral..	100
4.3.3.	Problemas jurídicos que se presentan al aplicar las leyes secundarias en los mecanismos o vías de protección institucionales salvadoreñas frente al acoso laboral	103
4.3.3.1.	Vía administrativa: procedimiento administrativo de inspección...	103
4.3.3.1.1.	La conciliación ante la Dirección General de Trabajo	103
4.3.3.1.2.	Las inspecciones conducidas por el personal de la Dirección General de Inspección	104
4.3.3.2.	Vía Sala de lo Constitucional: proceso de amparo	106
4.3.4.	Problemas jurídicos que se presentan al aplicar las leyes secundarias en las diferentes instituciones encargadas de dar respuesta al problema del acoso laboral en El Salvador	108

4.3.4.1.	Unidad Especial de Prevención de Actos Laborales Discriminatorios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	108
4.3.4.2.	Unidad de defensa de los derechos del trabajador de la Procuraduría General de la República.....	110
4.3.4.3.	Coordinación Nacional de la Unidad de defensa de los derechos de los trabajadores de la Procuraduría General de la República ...	110
4.3.4.4.	Unidad de Género Institucional de la Procuraduría General de la República.....	111
4.3.4.6.	Análisis de la Entrevista Dirigida a Jueza de sentencia Especializada para una vida libre de violencia hacia la mujer	113
4.3.4.8.	Análisis de entrevista dirigida a la Fiscalía General de la República.....	115
4.4.	Análisis de datos obtenidos por medio del Cuestionario de encuesta sobre acoso laboral dirigido a personas trabajadoras de la empresa del sector industria de El Salvador, Avícola, S.A de C.V.....	116
4.5.	Propuesta de ley contra el acoso laboral en los centros de trabajo ya sea en el sector público o privado	121
4.5.1.	Objeto de la Ley	121
4.5.2.	Naturaleza Jurídica	122
4.5.3.	Formalidades	123
4.5.4.	Sanciones.....	124
4.6.	Reformas a la legislación de El Salvador.....	124
4.6.1.	Reforma al Código de Trabajo	125
4.6.2.	Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las Mujeres	126

CONCLUSIONES.....	127
RECOMENDACIONES.....	130
BIBLIOGRAFÍA.....	132
ANEXOS.....	142

RESUMEN

El contenido del presente trabajo de grado inicia con una retrospectiva sobre el origen del acoso laboral, el cual indica que proviene de una perspectiva psicológica, seguido de los primeros antecedentes históricos que abren paso al acoso laboral como una problemática que trasciende a la esfera jurídica. Se continúa con la definición legal del acoso laboral que se encuentra en aplicación en la legislación secundaria de El Salvador; ya que se encuentra dentro de la violencia laboral desde una perspectiva de género, en consecuencia desprotegiendo a otros sectores vulnerables de la sociedad; se menciona generalidades doctrinarias sobre el acoso laboral, características, elementos que han permitido que se retomen dentro del ámbito jurídico, los tipos y etapas de la figura del acoso laboral, el marco jurídico nacional e internacional, donde se sustenta la legalidad, con especial énfasis en el derecho comparado de países como: España, Argentina, Colombia y Guatemala, asimismo, la jurisprudencia nacional e internacional, sin dejar los hallazgos encontrados en la realidad jurídica salvadoreña, a través de entrevistas realizadas a diferentes instituciones de gobierno, que permitieron identificar algunas problemáticas jurídicas de aplicación como: los artículos de la LEIV, que dan base legal al acoso laboral, como una figura jurídica de manera supletoria, sin existir un mecanismo establecido de forma específica, debido a que dichos artículos deben ser auxiliados por la reciente reforma entrada en vigencia en el Código de Trabajo hecha a los artículos 29, causal número 5; sin embargo, pese a mencionada reforma en El Salvador, aun se continúan aplicando interpretaciones análogas de ley haciendo referencia al Art. 53 numerales 1, 2 y 3 del Código de Trabajo para llevar a cabo un procedimiento de acoso laboral utilizando otra figura jurídica como la de terminación de contrato individual de trabajo con responsabilidad al patrono.

SIGLAS Y ABREVIATURAS

SIGLAS

CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
CMSES.	Coordinación de Mujeres Sindicales de El Salvador
FGR.....	Fiscalía General de la República.
ISDEMU.....	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer.
LEIV.....	Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las Mujeres de El Salvador.
LOFST.....	Ley de Organizaciones y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.
OIT.....	Organización Internacional del Trabajo.
ORMUSA.....	Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz.
PDDH.	Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos.
PGR.....	Procuraduría General de la República.
UEPAID.....	Unidad Especial de Prevención de Actos Laborales Discriminatorios.

ABREVIATURAS

Art.	Artículo.
Cn.	Constitución.
Ct.	Código de Trabajo.
Inc.	Inciso.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de grado lleva por título *“La figura del acoso laboral en la legislación salvadoreña”*, siendo una investigación empírica jurídica. Cuyo propósito es la de proporcionar argumentos de caracteres históricos, doctrinarios, legislativos y jurisprudenciales; por ende, acrediten la existencia de la figura del acoso laboral, en dicha área del derecho. De manera puntual en el ámbito de aplicación, regulación y proceso ante los tribunales laborales. En ese orden de ideas, la utilidad al investigar la figura del acoso laboral en la legislación salvadoreña, es la de comprender la regulación actual que es empleada en el ámbito legal para dar respuesta al problema del acoso laboral.

Las razones que justifican la realización de la presente investigación de grado es respecto al Derecho Laboral Salvadoreño, específicamente en el ámbito de regulación y aplicación de los procesos laborales, los mecanismos de protección existentes en materia laboral en las áreas de procesos administrativos y judiciales no son los más eficaces para la resolución de situaciones de acoso laboral, a su vez la falta de normas claras que establezcan el mecanismo a seguir ante las denuncias de acoso laboral, por tanto genera dificultades en el tratamiento a proporcionar referente a los derechos laborales de las víctimas de acoso laboral.

Las entidades de República de El Salvador encargadas de resolver la problemática del acoso laboral, por la vía administrativa aplican de forma análoga disposiciones legales de la legislación salvadoreña que son similares al acoso laboral, determinan sanciones contra el infractor que no son de obligatorio cumplimiento. Por su parte los juzgados de lo laboral, no resuelven sobre el acoso laboral, debido a que las demandas que se presentan son por medio de la figura del despido injustificado, como causal

de terminación del contrato con responsabilidad del empleador. Todo ello, basado en los criterios que manejan los jueces de lo laboral y magistrados de la sala de lo constitucional y en materia laboral, respecto de lo que es el acoso laboral en El Salvador; sin dejar de lado, los procedimientos, experiencias y modelos de otras Naciones o Regiones aventajados en una legislación específica que contemple la figura de acoso laboral.

Hechas las acotaciones anteriores, se formula la siguiente interrogante que enuncia el problema objeto de investigación en los siguientes términos: ¿Cómo se regula la figura del acoso laboral en la legislación salvadoreña? El objetivo general de la investigación es: Comprender la manera en que se regula la figura del acoso laboral y su aplicación en la legislación secundaria salvadoreña. Para lo cual la hipótesis general se establece cómo: La figura del acoso laboral se regula de manera dispersa en la legislación salvadoreña.

El *objetivo específico uno*: Identificar las leyes, jurisprudencia y derecho comparado que actualmente son utilizados para dar respuesta a la figura del acoso laboral en los procesos laborales salvadoreños; el *objetivo específico dos* es: Indagar qué mecanismos de protección o procesos para la figura del acoso laboral son aplicados por las autoridades en los casos cotidianos; el *objetivo específico tres* es: Señalar pautas que permitan la integración la ley secundaria salvadoreña que regula la figura del acoso laboral de forma dispersa a fin de actualizar y mejorar el derecho laboral salvadoreño.

La metodología utilizada para el logro del objetivo específico uno, se realiza a través del estudio y análisis jurídico del derecho nacional y derecho comparado; para el cumplimiento del objetivo dos, es el análisis doctrinal de la figura del acoso laboral tanto nacional como internacional; para lograr el objetivo tres se obtienen a través del estudio y análisis jurisprudencial de

sentencias nacionales como extranjeras, y de realizar entrevistas a jueces en materia de lo laboral y procuradores auxiliares de la Procuraduría General de la República de las Unidades de Defensa de los Derechos del Trabajador, Unidad de Género y Fiscalía General de la República.

En cuanto al desarrollo capitular, en el Capítulo uno se explican los antecedentes históricos de los diferentes aportes de los científicos que con el tiempo dieron continuidad a la investigación hecha por Konrad Lorenz y finaliza con aspectos históricos jurídicos que ahora forman parte del marco jurídico salvadoreño. En el Capítulo dos, se desarrollan aspectos generales del acoso laboral como definición del término, los aspectos o elementos doctrinarios principales que determinan el acoso laboral en el ámbito salvadoreño; respecto al Capítulo tres, se desarrolla el marco jurídico que permite conocer las diferentes normativas que tiene contemplada la figura del acoso laboral en la legislación de El Salvador, así como del derecho comparado internacional y tratados internacionales ratificados en el país.

Finalizando en el Capítulo cuatro, estableciendo cómo se encuentra regulada la figura del acoso laboral en la legislación salvadoreña, y los problemas jurídicos principales que se afrontan al momento de aplicar la normativa en los casos de acoso laboral; se plasman opiniones recolectadas por medio de entrevistas y un análisis de la problemática que afrontan las entidades encargadas de velar por la pronta y efectiva aplicación de las leyes en casos de acoso laboral, así como las posibles y necesarias propuestas de reformas al Ordenamiento Jurídico Salvadoreño en los preceptos legales que generan incidencia en los casos de acoso laboral. Se cierra el contenido del presente trabajo con las respectivas conclusiones y recomendaciones, constando con el listado de bibliografía consultada.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA FIGURA DEL ACOSO LABORAL

El propósito del presente capítulo es dar a conocer los orígenes de la figura del acoso laboral, tanto a nivel nacional como mundial, con el propósito de dar por cumplido y afirmar lo establecido en el objetivo específico de investigación número dos: Indagar qué mecanismos de protección o procesos para la figura del acoso laboral y de cómo en el tiempo ha ido evolucionando a nivel internacional y finalizando con el abordaje actual del término de acoso laboral como una manifestación de la violencia laboral desde una perspectiva de género, basado en la experiencia internacional que indica que es un problema que afecta la seguridad jurídica laboral de las personas trabajadoras; por lo que, es de importancia en El Salvador en el ámbito jurídico.

1.1. Evolución histórica de la figura del acoso laboral

Es de suma importancia conocer los aspectos doctrinales y jurídicos del fenómeno del acoso laboral; entre ellos identificar aquellas leyes o disposiciones que regulan el acoso laboral en normativa extranjera, y ubicar su antecedente histórico referente al origen; esto debido a que no existe regulación de este tema en El Salvador de manera específica. Los primeros antecedentes que se registran del acoso laboral, no provienen del área de las ciencias jurídicas o sociales, sino de estudios hechos desde una perspectiva psicológica, por lo tanto, dichos historiales, “*surgen por primera vez en Inglaterra en la década del 60 del siglo pasado, por un etólogo de nacionalidad austriaca con el término de hostigamiento laboral, mobbing*”¹ dicho etólogo fue:

¹ María Claudia Peralta, "El Acoso laboral Mobbing: Perspectiva psicológica" *Revista Estudios Sociales*, n. 18 (2004): 111, <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.7440/res18.2004.10>

Konrad Lorenz; en 1966, quien empleó inicialmente el término para “*describir el comportamiento grupal de los animales*.”²

El autor Konrad Lorenz, en su libro: *Sobre la agresión*, describió por primera vez el acoso moral entre las aves y los animales³, que explica y enuncia que el instinto agresivo ha surgido precisamente en el curso de la evolución, de tal manera que los mecanismos evolutivos han provocado que ese instinto exista en un gran número de animales y también en el hombre, y así, cada nuevo ser humano, cuando nace, nace con esa pulsión destructiva heredada de sus antepasados.⁴

Konrad Lorenz observó que el comportamiento de determinadas especies animales constatando que en ciertos casos los individuos más débiles del grupo se coaligaban para atacar a otro más fuerte. Para definir esta situación utilizó el verbo inglés “to mob” que se define como atacar con violencia. Para este etólogo, los seres humanos están sujetos a similares impulsos innatos, pero capaces de mantenerlos bajo control racional.⁵

1.1.1. Primer autor que vincula al trabajador como persona afectada por el acoso laboral y aparición del término bullying

En de 1976, Brodsky es el primer autor que se refiere al trabajador hostigado, en un estudio sobre las condiciones de trabajo en Suecia. por primera vez estudió los casos de mobbing, debido a que se centró en la dureza de la vida

² José María León Rubio: “El mobbing o acoso psicológico: un problema psicosocial”, Doc Player, acceso el 29 de junio de 2016, <https://docplayer.es/2150233-El-mobbing-o-acoso-psicologico.html>

³ Konrad Lorenz, *Sobre la agresión: el pretendido mal* (Madrid: Siglo XXI, 1972), 51.

⁴ César Augusto Giner Alegría, "Aproximación conceptual y jurídica al término acoso laboral", *Revista Anales de Derecho*, n. 29 (2011): 226.

⁵ *Ibíd.*

del trabajador de base en un contexto en el cual hay accidentes laborales, agotamiento físico, horarios excesivos, tareas monótonas y problemas que hoy se abordan en la investigación sobre el estrés. Debido a su enfoque socio médico y a una insuficiente distinción entre situaciones laborales estresantes, no tuvo mucho impacto en el estudio científico del mobbing⁶.

En esa misma década de los años 70, el médico sueco Heinemann el interesado en el comportamiento social infantil fuera del aula, fue quien tomó prestado de Lorenz el término mobbing para identificar un comportamiento altamente destructivo de pequeñas pandillas de niños, en la mayoría de los casos dirigido contra un único niño. Actualmente a esta última situación se le denomina: “bullying”⁷.

1.1.2. Iniciador del término moderno de acoso laboral aplicando la psicología laboral

En la década de los 1980 Heinz Leymann, un psicólogo alemán establecido en Suecia, lo aplicó a la psicología laboral, dotándolo de sistematización y descripción precisa, fue en este punto de la historia donde el término comenzó a tener gran relevancia⁸, por lo tanto, es el autor al que se le considera como el iniciador moderno del acoso psicológico, adoptó el término mobbing al principio de los 80, al observar una conducta violenta y de acoso en el mundo laboral. El autor Heinz Leymann, en su obra concluye: “Propongo mantener el

⁶ Yolanda Cobo Saiz, “El Mobbing: hacer visible, lo invisible” (Tesis de grado, Universidad de Cantabria, 2013), 8.

⁷ Joan Boada Grau et al., “Escala breve sobre Mobbing, MOBB-10 y CONSE-10: Estructuras factoriales y primera aproximación al estudio de su fiabilidad y validez”. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, n. 1 (2013): 54.

⁸ Margarita Olmedo y Paloma González, “La violencia en el ámbito laboral: la problemática conceptualización del mobbing, su evaluación, prevención y tratamiento”. *Revista Acción psicológica*, n. 2, (2006): 108.

término bullying para las agresiones sociales entre niños y adolescentes en la escuela, y reservar el término mobbing para la conducta adulta”. Sin embargo, Leymann, *“quiso alejarse de la connotación de la agresión y amenazas físicas que prácticamente no aparecen en el ámbito laboral. Concretamente, este en 1983, creo una traducción más ajustada a su significado en castellano sería la perífrasis “acoso moral en el trabajo”*⁹.

1.1.3. El término de mobbing, como hoy en día se conoce: acoso moral en el trabajo

En la década de 1990 se promovió a investigar el tema de acoso laboral en el ámbito de las organizaciones, interés que se fue expandiendo a otros países europeos hasta alcanzar un fuerte auge.¹⁰ No obstante, en el congreso sobre higiene y salud en el trabajo celebrado en Hamburgo, Alemania, fue presentado el concepto mobbing, tal y como hoy día lo conocemos, “acoso moral en el trabajo”.

El acoso laboral lo definen como la situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo¹¹. En 1990, según Leyman, *“el mobbing surge de un conflicto que ha degenerado y lo analiza como una forma particularmente grave de estrés psicosocial.*

⁹⁹ González, “La violencia en el ámbito laboral”, 108.

¹⁰ Ramón Gimeno Lahoz, “La Presión laboral tendenciosa (Mobbing)” (Tesis doctoral, Universidad de Girona, 2004), 28.

¹¹ *Ibíd.*

Desde entonces, dicho concepto ha hecho fortuna en toda la civilización occidental convirtiéndose en una palabra internacional”¹².

En 1996, Leyman operacionaliza su definición como psico terror o mobbing en la vida laboral, debido a que el individuo en su ámbito laboral está sometido a una alta frecuencia y la larga duración de conductas hostiles, el maltrato sufrido se traduce en un suplicio psicológico, psicosomático y social de proporciones¹³.

En el año de 1999, Marie France Hirigoyen, es pionera en el estudio del acoso moral en Francia. A partir de sus publicaciones empezó a difundirse el acoso psicológico a nivel general en su país. Sus líneas de investigación son el mobbing en el entorno familiar y la organización¹⁴.

1.1.4. La Aparición del término mobbing en las investigaciones de los países nórdicos

Los primeros en hacerse eco del estudio científico del mobbing fueron los países nórdicos, debido a que, en la década de los años de 1980, empezaron a investigar el acoso laboral en el ámbito de las organizaciones, interés que se fue expandiendo a otros países europeos hasta alcanzar un fuerte auge en los años de 1990¹⁵.

La revista *European Journal of Work and Organizational Psychology* publica en 1966 ocho de los trabajos presentados en un simposio sobre mobbing, en

¹² Lahoz, "La presión laboral tendenciosa", 29.

¹³ Alfonso Riquelme, "Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo". *Revista de Ciencias Sociales*, n. 2 (2006): 42.

¹⁴ Mara Maricela Trujillo Flores et al., "Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas". *Revista Innovar*, n. 29 (2007): 73.

¹⁵ Peralta, "El acoso laboral Mobbing", 112.

el séptimo congreso Europeo de Psicología Organizacional y del trabajo, realizado en el año de 1995 en la ciudad de Győr, Hungría. En adelante, sucesivos simposios llevados a cabo en los siguientes congresos europeos de psicología organizacional (ocurren cada dos años en diferentes ciudades) lograron promocionar e incentivar la investigación en el tema.

Existen publicaciones cuyos autores son de reconocida relevancia para el avance científico en los factores que intervienen en el acoso moral y las consecuencias del mismo¹⁶, como por ejemplo: Noruega (Matthiesen, Raknes y Röykkun, 1989; Kihle, 1990; Einarsen y Raknes, 1991; Olweus, 1993); Finlandia (Paananen y Vartia, 1991; Björkqvist *et al.*, 1994) o Alemania (Becker, 1993; Halama, 1995; Knorz y Zapf, 1996), publicaciones de reconocida relevancia para el avance científico en los factores que intervienen en el acoso laboral y las consecuencias del mismo¹⁷.

1.1.5. La divulgación del acoso moral en el trabajo en los países mediterráneos

En los países mediterráneos el acoso moral en el trabajo ha conseguido gran divulgación gracias a la psicoanalista francesa Marie France Hirigoyen, quien libera la víctima de mobbing de la responsabilidad que se le venía atribuyendo respecto al sufrimiento, por incitar los ataques o, por lo menos, permitirlos de alguna manera; es decir, la situación interpersonal de acoso deja de considerarse como ejemplo de relación sadomasoquista, en la que uno de los participantes juega de manera activa su papel¹⁸. El cambio en la adjudicación de responsabilidades se puede considerar como una prueba de evolución del

¹⁶ Saiz, "El Mobbing: hacer visible, lo invisible", 8.

¹⁷ González. "La violencia en el ámbito laboral", 109.

¹⁸ *Ibíd.*, 111.

concepto de violencia en el medio laboral en los últimos tiempos¹⁹. Hirigoyen centra sus líneas de investigación en el entorno familiar y la organización.

En España, el mobbing también ha sido estudiado a profundidad, la persona más relevante en esta área es Piñuel y Zabala, doctor en psicología del trabajo y de la organización, quien encuentra que el fenómeno ocurre en las organizaciones, por eso se dedica a estudiar los factores que lo causan en diversas estructuras laborales²⁰. Sus estudios permiten reflexionar sobre las posibles relaciones causa y efecto del mobbing.

El investigador español, González de Rivera, centra su obra en el maltrato psicológico en las instituciones. Por otro lado, Barón Duque presenta la tesis de que el poder y la negociación son elementos presentes en el mobbing, explicando que el mobbing se utiliza dentro de una organización como medio para adquirir poder, relacionando el fenómeno con la ética y la moral de los individuos²¹.

1.1.6. Historia del acoso laboral el ámbito jurídico

1.1.6.1. A nivel internacional

Con la llegada de la globalización en el siglo XXI, se produce una revolución tecnológica que trae consigo efectos laborales (generalización de los contratos precarios, aumento del estrés laboral, etc.)²², por lo que la adopción de la figura del acoso laboral en el derecho del trabajo ha sido difícil y de inscripción lenta,

¹⁹ González. "La violencia en el ámbito laboral", 111.

²⁰ Flores et al., "Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta", 6.

²¹ *Ibíd.*

²² Emile Loreto González y Cynthia Seabra da Silva, "Estudio comparativo del acoso "Mobbing" laboral en empresas públicas y privadas en Caracas, 2008". (Tesis de grado, Universidad Católica Andrés Bello, 2008), 22.

particularmente a que el concepto proviene de una disciplina ajena al mundo legal, debido a que los primeros estudios estuvieron derivados de la psicología. El acoso laboral ha sido objeto de una lenta incorporación legislativa en los diversos ordenamientos jurídicos laborales. En ese sentido, la recepción de la figura está generalizada, pero sólo por excepción a través de la dictación de preceptos legales sobre la figura del acoso laboral se ha logrado incorporar en los diferentes países de tres formas distintas:

En primer lugar, están aquellos países donde el derecho del trabajo habilita legalmente la figura del acoso laboral en donde el legislador ha incorporado, ya sea en normas comunes o en normas específicas sobre seguridad o salud en el trabajo, la noción de acoso laboral. Es el caso de Colombia, Francia y recientemente Chile.

En segundo lugar, se encuentran los países, en número mayoritario, donde el derecho del trabajo no contempla una recepción explícita en la ley del acoso laboral, pero dicha figura se ha venido construyendo por otras fuentes del derecho, especialmente la jurisprudencia y por la doctrina científica.²³

En tercer lugar, existen algunas tradiciones jurídicas en las que el concepto de acoso laboral está, además, vinculado a la discriminación y a la violencia contra las mujeres. En Rumania, el artículo 4 de la Ley N° 202, del año 2002, que establece normas antidiscriminatorias, entiende por acoso un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de la persona, que tenga por objeto o efecto dañar la dignidad de la persona y crear un ambiente de intimidación, hostil, degradante o humillante.

²³ José Luis Ugarte, "El acoso laboral: entre el derecho y la psicología". *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, n. 39 (2012): 222.

En la República Checa el “mobbing” se reconoce en la Ley N° 198/2009, sobre igualdad de trato y sobre los medios jurídicos de protección contra la discriminación, y se le define como: La expresión anglosajona “mobbing” ha llegado a Latinoamérica con varias traducciones, por acoso moral en el trabajo o acoso psicológico en el trabajo, han sido las que más han utilizado los medios de comunicación, y redes sociales, en los que más éxito ha tenido.²⁴

Existe una transcendencia social, ya que en se trata de una auténtica “plaga social”, afecta tanto a la salud laboral, a la dignidad de la persona, que va requerir una respuesta del sistema social, que se materialice en una respuesta jurídica, convirtiéndose en el momento; en donde, se origina el acoso laboral desde la perspectiva jurídica y toma relevancia en el derecho laboral porque desde la respuesta individual mediante las denuncias de los afectados, como colectivamente corregir este tipo de comportamiento, que afecta la seguridad jurídica de las personas trabajadoras.

En el año 2001 es Anderson quién analiza por primera vez el mobbing desde la óptica de conceptos como derecho, ley, salud, democracia, administración pública o empresa, estableciendo un marco de referencia jurídico-laboral del problema. En el 2002 la OIT, es uno de los primeros organismos que investigan y regulan el acoso laboral en el documento titulado: “*La Prevención de las Enfermedades Profesionales*”²⁵. El Código de Trabajo de la República Checa adoptado en 2006 reguló el acoso laboral mediante una disposición sobre el estrés relacionado con el trabajo²⁶. Pero fue Italia quien introdujo una ley sobre

²⁴ *Ibíd.*

²⁵ Organización Internacional del Trabajo OIT, “Programa de Actividades Sectoriales Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla, (Ginebra, 2003), 9.

²⁶ Superintendencia de Riesgos del Trabajo SRT, “Recopilación normativa internacional y otros antecedentes sobre factores de riesgo de la organización del trabajo y las relaciones interpersonales”, (Argentina, 2016), 5.

seguridad y salud en el trabajo en el 2007 donde incluye el estrés laboral en las evaluaciones de riesgos²⁷. Suecia, Finlandia y Noruega garantizan el derecho de los trabajadores a mantenerse sanos tanto física como mentalmente en el trabajo.

El problema ha alcanzado tal magnitud que no sólo los países pioneros en el estudio de la violencia psicológica consideran estos hechos como delito, sino que son varios los países que han empezado a legislar en este sentido. Es así como, Suecia es el único país de la Unión Europea que tiene legislación sobre medidas por adoptar contra el acoso moral en el trabajo. Su ley básica de prevención de riesgos laborales, que data de 1993, específica el mobbing.

1.1.6.2. A nivel latinoamericano

El primer país que cuenta con legislación que castiga el acoso laboral, es Colombia, con la ley 1010 aprobada y entrada en vigencia en enero de 2006²⁸ en la que dicha legislación consta de diversos artículos que destacan aspectos fundamentales sobre la agresión física y psicológica que experimenta el individuo dentro de la organización²⁹, siguiendo sus pasos, Brasil, siendo los únicos dos países de la región, con una ley especial para contrarrestar el acoso laboral.

Argentina por otra parte, tienen proyectos de ley tendientes a sancionar y castigar el acoso laboral, pero que aún están en estudio. México, por su parte, publicó la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia,

²⁷ SRT, "Recopilación normativa internacional y otros antecedentes", 7.

²⁸ Andrea Fabiana Mac Donald, "La influencia del mobbing en los países latinoamericanos", *Ecofield*, 18 de agosto de 2016, <http://ecofield.com.ar/blog/la-influencia-del-mobbing-en-los-paises-latinoamericanos/>

²⁹ Silva, "Estudio comparativo del acoso "Mobbing", 17.

en la que incluye como una modalidad a la violencia docente y laboral, pero desde una perspectiva de género³⁰, le sigue Argentina. En Venezuela y Chile en el reconocimiento y tratamiento del acoso laboral a través de la vía judicial, pero sin contar con normativa específica sobre el tema.

Existe otra vinculación especialmente interesante, se encuentran aquellos ordenamientos jurídicos que, pese a no tener una figura expresa y general de acoso laboral, la misma ha sido reconocida parcialmente por las normas que sancionan la violencia contra las mujeres.

En Argentina, la Ley N° 26.485, de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales. En Venezuela, donde el régimen de represión de la violencia de género, en la *Ley orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia*. Como antecedentes y modelos a retomar posteriormente por El Salvador, al retomar la ley de una vida libre de violencia para las mujeres.³¹

1.1.7. Historia del acoso laboral en El Salvador

1.1.7.1. Inicio del primer concepto

La adopción de la figura del acoso laboral en el Derecho del trabajo ha sido difícil y de incorporación lenta, ya que es un problema que afecta la seguridad jurídica de las personas trabajadoras y la importancia de regularlo en la norma laboral no ha trascendido en Latinoamérica. Dicho estudio del fenómeno del

³⁰ Angélica Ocegüera Ávalos, Guadalupe Aldrete Rodríguez y Ángel Guillermo Ruiz Moreno, "Estudio comparado de la legislación del mobbing en Latinoamérica" *Revista Acta Republicana: Política y Sociedad*, n. 8 (2009): 84.

³¹ Ugarte, "El Acoso Laboral: entre el derecho y la psicología", 223.

acoso laboral ha sido introducido en El Salvador empleando la figura de la violencia laboral y desde un enfoque de género debido a que la experiencia Internacional demuestra que mujeres y hombres están más dispuestos a violencia física por incumplimiento de la Legislación y Seguridad e Higiene Ocupacional, instrumentos legales donde se plasmó por primera vez, el acoso laboral como un riesgo psicosocial en los lugares de trabajo. Posteriormente, aparece la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujer y Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres; y es así con la aparición de estas dos últimas leyes y la urgencia de adoptar medidas, tendientes a erradicar el acoso laboral hacia las mujeres debido que el mayor número de denuncias han sido hechas por el sector femenino, acrecentando la problemática del acoso laboral ya que volvió una práctica social y cultural tolerada en muchos centros de trabajo.

El fenómeno del acoso laboral llega a tal punto que se invisibiliza, porque a pesar de la frecuencia con que se da, no llega a hacer consignada en las estadísticas gubernamentales y no gubernamentales y es silenciosa porque existe una falta de una cumplida justicia y el silencio hace que las víctimas a menudo sean revictimizadas.

Las instituciones no Gubernamentales feministas iniciaron un estudio sobre el acoso laboral incorporando la única definición legal existente en una ley especial que garantiza derechos a las mujeres excluyendo a los hombres. No obstante; el acoso laboral, es una preocupación para los países en desarrollo como en El Salvador³², que a pesar de la existencia de una diversidad de leyes

³² Organización Internacional del Trabajo “La violencia en el trabajo: un problema mundial”, 20 julio de 1998, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang-es/index.htm

que contemplan la figura del acoso laboral, no cuenta con legislación específica; sin embargo, existen casos de acoso laboral denunciados:

El primer caso fue en el año dos mil nueve, las trabajadoras sindicalistas de la empresa LIDO, s.a. de C.V. son las inaugurales que denuncian situaciones de acoso laboral de las cuales no existen registros, los Juzgados de lo Laboral pusieron reservas en el caso y en el expediente mujeres sindicalistas por cuestiones de amenaza no hicieron pública la denuncia a los medios de comunicación solo solicitaron apoyo legal, a una fundación alemana y permitieron una nota periodística en la revista Megáfonos³³.

A pesar de la existencia de normativas que buscan garantizar los derechos laborales existen otras normativas legales que solo garantizan los de la población femenina, tales como Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

En cuanto al papel asumido, al respecto a la primer denuncia realizada de acoso laboral, el Estado de El Salvador a partir del dos mil nueve; a través, de instituciones como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), se continua recibiendo denuncias de Acoso Laboral en muchos centros de trabajo a tal punto, que los lugares de trabajo se ha vuelto un escenario donde se irrespeta la dignidad humana los derechos laborales constitucionales y se evidencian en la realidad laboral salvadoreña un funcionamiento al margen del marco legal vigente³⁴.

³³ Friedrich Ebert Stiftung América Central (FES), "Miradas a la Acción Colectiva y Lucha Sindical", Megafonos, acceso el 30 de noviembre de 2016, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/11472/2014-2015.pdf>

³⁴ Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, (ORMUSA), *Mujer y mercado laboral 2011; Las desigualdades de género en la economía salvadoreña* (El Salvador: Oxfam, 2011), 7.

Los hechos más recientes que se han documentado en periódicos de circulación nacional, tal es así que en fecha 15 de febrero del año 2016, auxiliares de la morgue de San Salvador denunciaron acoso laboral de parte del director en funciones del Instituto de Medicina Legal, *“Pedro Martínez, realizando a su vez, un paro técnico de labores por inconformidad con los horarios de trabajo”*³⁵.

En marzo de 2016 se registra un nuevo caso de acoso laboral, el cual data del 11 de marzo, en donde el encargado del archivo del Ministerio de Economía, Ulises Alexander Carranza, denunció ante la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, que ha sido objeto de hostigamientos por parte de jefaturas de dicho ramo. Carranza denunció que la directora de Transparencia, Acceso a la Información y Participación Ciudadana del MINEC.

En vista que Laura Quintanilla de Arias, había generado un ambiente laboral de “intranquilidad y acoso”; además, *“denunció que fue trasladado al archivo periférico del Centro de Atención por Demanda lo que califica de “desmejora laboral”*³⁶.

Ante las constantes denuncias de acoso laboral; la Procuraduría General de la República cuenta con la Unidad de defensa de los Derechos del Trabajador y sus funciones son: representar judicial y extrajudicialmente a las trabajadoras y trabajadores o asociaciones conformadas por esto; asimismo, evacuar las consultas en materia laboral. Esta unidad protege el derecho al trabajo y a la

³⁵ Nancy Alonso, “Auxiliares forenses realizan paro de labores en Medicina Legal”, *La Prensa Gráfica*, 15 de febrero de 2016, <https://www.laprensagrafica.com/elsalvador/Auxiliares-forenses-realizan-paro-de-labores-en-Medicina-Legal-20160215-0058.html>

³⁶ Diana Orantes, “Archivista denunció acoso laboral”, *El Salvador.com*, 11 de marzo de 2016, <https://www.elsalvador.com/noticias/nacional/181751/archivista-denuncio-acoso-laboral/>

seguridad social, y los derechos sindicales, los cuales se encuentran plasmados en el Código de Trabajo.

En lo que se refiere a inspección general de trabajo, a la persona trabajadora no se le brinda la asesoría oportuna para hacer valer sus derechos, y cuando acuden a la Procuraduría General de la República los tiempos para hacer las demandas por vía judicial están vencidos.

Es lamentable pero los mismos procuradores manifiestan que en la mayor parte de los procesos que llegan a sentencia, esta es absolutoria el empresario por razones de limitaciones procesales. Las limitaciones procesales se refieren a falta de testigos, no les dan copia del contrato y desconocen información básica, como el salario que realmente devenga, el nombre de sus jefes, el nombre exacto de las empresas donde trabajan y otras. Por lo general los casos que llegan a la Procuraduría General de la República se deben a despedidos injustificados.³⁷

1.1.7.2. Abordaje en la actualidad del término de acoso laboral en El Salvador

En la actualidad, el último esfuerzo registrado fue en el año 2013, debido a que se marcó un precedente nacional muy importante con la elaboración de unas guías publicadas por la entonces Secretaria para Asuntos Estratégicos³⁸, que incluyen una serie de recomendaciones sobre temas vinculados a los derechos laborales en el sector público, enfatizando temas sensibles como son

³⁷ ORMUSA, *Mujer y mercado laboral*, 14-15.

³⁸ En el año del 2014, dicha Secretaría ya no está funcionando como tal y ha dado paso a la Dirección de Transformación del Estado, como dependencia de la Secretaría Técnica y Planificación de la Presidencia de la República.

la libertad sindical, acoso sexual entre ellos una investigación sobre el tema de acoso laboral.

La guía que compete al tema en desarrollo de acoso laboral es: Guía No. 3 prevención, atención y erradicación del acoso laboral en el sector público, por la Secretaria de Asuntos Estratégicos. Para el caso de acoso laboral, la guía propone una estrategia de intervención que debería de comprender diferentes medidas para la prevención, difusión de información, capacitación, así mismo, un estudio doctrinario y conceptualizado de lo que es el acoso laboral. En el año 2013, la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, (ORMUSA) que año con año presenta su informe intitulado mujer y mercado laboral, en tal sentido en el informe correspondiente al 2013, con el tema: “violencia laboral: realidad y silencio”, que se centra en el fenómeno de la violencia laboral que afecta a la población trabajadora en general y particularmente a las mujeres.

La Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz un capítulo dentro de su informe intitulado “mujer y mercado laboral”, específicamente el segundo capítulo, donde se expone en forma resumida la normativa nacional e internacional que aborda la problemática de violencia laboral entre ellos el acoso laboral, desde la perspectiva de la organización del trabajo y la perspectiva de igualdad entre los géneros.

El tercer capítulo de esta publicación significativa, examina la realidad de la violencia en El Salvador y de forma particular la que enfrentan las mujeres, mencionando así el acoso laboral entre otros. La institución que continua con las investigaciones es la Universidad de El Salvador, por medio de la Unidad de Seminario de Graduación de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, ha retomado en tema del Acoso Laboral, de las cuales se tiene un precedente del término, entre las cuales.

En el año 2007 se investiga el acoso laboral con el tema: “*La Presión Laboral Tendenciosa como causal de terminación del contrato individual de trabajo con responsabilidad patronal*”³⁹, dentro de su contenido se encuentra en los artículos del Código de trabajo que hacen referencia en las causales de terminación de contrato individual de trabajo con responsabilidad patronal del artículo 53 numerales 1, 2 y 3, el cual permitirá conocer cómo se aplica esos artículos por interpretación análoga ante el acoso laboral.

El año 2014 es el último y más reciente investigación que se desarrolla con el tema: “*Acoso laboral de los empleadores como forma de vulnerar los derechos de los trabajadores en El Salvador*”⁴⁰. En el contenido se identifica el acoso laboral desde una perspectiva de derechos humanos y derechos fundamentales que se violentan con el acoso laboral.

1.1.7.2.1. Manifestación del acoso laboral dentro de la violencia laboral desde una perspectiva de género en El Salvador

En El Salvador existen una serie de factores socio-culturales que fomentan el acoso laboral contra las mujeres. Además de la relación de poder entre capital y trabajadores, deben considerarse las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres. Surgidas en el seno salvadoreño de un contexto patriarcal; ya que estas “*provocan un mayor empoderamiento de los hombres en perjuicio de las mujeres*”⁴¹. En este sentido, debe advertirse que “*la violencia el ámbito*

³⁹ Emilio José Daura Torres, José Armando Fuentes Segovia y Carlos Ernesto Rodríguez, “La presión laboral tendenciosa como causal de terminación del contrato individual de trabajo con responsabilidad patronal” (Tesis de grado, Universidad de El Salvador, 2007).

⁴⁰ Lino Isaac Constante Martínez y Ivania del Carmen Lazo Marroquín, “Acoso laboral de los empleadores como forma de vulnerar los derechos de los trabajadores en El Salvador” (Tesis de grado, Universidad de El Salvador, 2014).

⁴¹ ORMUSA, *Mujer y mercado laboral 2011*, 12.

*laboral es solo una de las expresiones de violencia contra las mujeres que suceden en todos los ámbitos laborales privados y públicos*⁴².

La realidad nacional de El Salvador apunta que la problemática laboral que enfrentan muchas mujeres en ambos ámbitos laborales privados y públicos, sugiere que el empresariado o patrono aún no está sensibilizado sobre esta problemática o bien que ha trivializado la violencia contra las trabajadoras, debido a ideas patriarcales, como el ejercicio de la dominación y control sobre las mujeres en el ámbito laboral. Se identifican en dicho concepto “*el acoso laboral en mujeres bajo la forma de aislamiento social o trato diferenciado, como mecanismo para impedir el ejercicio de la libertad sindical, que se implementa particularmente en el sector Industrial (Maquilas, Industria textil), sin olvidar el sector Comercio y Servicios*”⁴³

En la normativa jurídica de El Salvador y en su aplicación es tomado como el acoso laboral desde una perspectiva de violencia laboral establecida en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, en la que la mencionada ley logra establecerse como una ley de segunda generación, es decir, que promueve acciones para erradicar una violación sistemática contra un colectivo, en este caso las mujeres; teniendo como finalidad instalar una nueva institucionalidad pública para el abordaje de la violencia contra las mujeres, a partir de un modelo de interpretación y aplicación desde la perspectiva de derechos humanos y de género.

La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres define violencia laboral como las “*Acciones u omisiones contra las mujeres,*

⁴² ORMUSA, *Mujer y mercado laboral 2011*, 12.

⁴³ Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, (ORMUSA), *Mujer y mercado laboral 2017: La violencia laboral contra las mujeres. Desafíos para la justicia laboral* (El Salvador: Oxfam, 2017), 15.

*ejercidas en forma repetida y que se mantiene en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo*⁴⁴. Porque con dicha definición legal, se revela que este tipo de violencia impacta la dignidad humana de las mujeres, quienes son reducidas a objetos tal y como lo menciona la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos de El Salvador.

En el contexto laboral y jurídico salvadoreño, particularmente son las mujeres las están más expuestas al acoso laboral, así como a la discriminación por razones de género que de acuerdo con ORMUSA “*son los tipos de violencia tradicionalmente obviados e invisibilizados en la normativa laboral*”⁴⁵

En El Salvador existen Organizaciones No Gubernamentales, que tienen la finalidad de ser organismos en pro de la defensa de los derechos de las mujeres, dichas ONG como ejemplo ORMUSA que tienen un fuerte prestigio y son movimiento de presión que dirigen sus esfuerzos para desarrollar leyes con enfoque de género.

En cuanto al tema de acoso laboral, exclusivamente solo se brinda una asesoría, como organización ORMUSA, debido a que no lleva casos de acoso laboral, como componente de procuración no se muestran parte, en casos excepcionales con mujeres de escasos extremadamente por falta de recursos económicos se puede llevar a cabo por parte de un abogado de la institución,

⁴⁴ Ley Especial Integral para una vida Libre de Violencia para las Mujeres (El Salvador, Asamblea Legislativa, 2011).

⁴⁵ ORMUSA, *Mujer y mercado laboral 2017*, 16.

pero en si lo que se brinda es una asesoría, acompañamiento y seguimiento, en cuanto a la procuración tiene que haber un componente de la organización.

ORMUSA “es una de las entidades con mayor numero investigaciones sobre violencia laboral y acoso laboral en el país”, así lo expresó la investigadora y asesora legal de ORMUSA, en entrevista⁴⁶, quien manifestó que sus primeros esfuerzos se iniciaron aproximadamente con el tema de acoso laboral pero investigados como violencia en los empleos desde el año dos mil nueve, porque ORMUSA desde que se fundo tiene un programa de violación de derechos laborales, y a través de este programa se da una investigación en varios informes denominados Mujer y Mercado Laboral⁴⁷.

La Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz como institución asesora de derechos laborales con enfoque exclusivo de género, hace la estadística de acuerdo únicamente en cuanto a denuncias en esta institución, porque no se lleva a cabo un procedimiento por parte de ORMUSA, a los cual la Licda. Montti Velasco, le llama: un señalamiento por interposición de denuncia entendiendo como un reclamo social, se toman las estadísticas cuando las mujeres se presentan a ORMUSA, se les llena una ficha de inicio y de seguimiento todo se lleva registrado.

Queda claro que muchas de las mujeres que participan en el mercado laboral se encuentran en situaciones de precariedad y discriminación laboral, concentradas en actividades que son una extensión social de sus tareas reproductivas.

⁴⁶ ORMUSA, *Mujer y mercado laboral 2017*, 9.

⁴⁷ *Ibíd.*

Las mujeres trabajando como empleadas domésticas, maestras o enfermeras, con salarios promedios inferiores a los de los hombres, aun cuando laboran en posiciones similares y con niveles educativos similares, experimentando acoso laboral dentro de sus lugares de trabajo, por el simple hecho de ser mujeres y según la idiosincrasia cultural del país ser sujetas vulnerables ante la relación de dominio ejercido por el hombre en su mayoría de veces. Finalmente, cuando se agrega la perspectiva de género, el acoso laboral como fenómeno jurídico, implica el ejercicio de poder del hombre frente a la mujer, que persiste debido a la desigualdad entre sexos, incluso ante la falta de jerarquías definidas, de acuerdo con PDDH

El acoso laboral desde el ámbito de la violencia laboral debe ser abordado desde una perspectiva diferente, de una forma más incluyente y no sexista, debido a que tanto las mujeres como los hombres están expuestos a cualquier forma de abuso de poder con la finalidad de excluir o someter a otra persona, que puede manifestarse como agresión física, verbal, sexual y psicológica⁴⁸. Debido a que la relación existente es de patrono – empleado, tal como lo establece el Código de Trabajo (puede ser hombre o mujer para efecto sin discriminación alguna según lo establece el artículo 3 de la Cn., ya que, el fenómeno del acoso laboral afecta a ambos géneros).

1.2. Origen de la teoría del acoso laboral como problema psicosocial

Las primeras teorías encontradas que consiste en aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral ocasionando al trabajador también mala utilización de las habilidades, por sobrecarga en el trabajo, falta

⁴⁸ No obstante, en la legislación de El Salvador, la violencia de tipo sexual, es la única que se encuentra sancionada penalmente y sigue proceso vía penal. Sin embargo, la psicológica, no se tiene tipificado ni legislado debido a su complicidad para probar.

de control, conflicto de autoridad, desigualdad en el salario, falta de seguridad en el trabajo, problemas de las relaciones laborales y peligro físico.⁴⁹

El entorno de la organización y gestión del trabajo son factores de riesgo psicosocial que si se gestionan de una forma deficiente tendrán, sin duda, consecuencias negativas para la salud de los trabajadores en forma de acoso laboral. Carayón, Haims y Yang en el año 2001 definen los factores psicosociales “*como las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los patronos*”⁵⁰.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha presentado diversos documentos en los que se pueden encontrar distintas definiciones; en 1984 se señalaba “*los agentes psicosociales, por su parte, pueden ser definidos como elementos externos que afectan la relación de la persona con su grupo y cuya presencia o ausencia puede producir daño en el equilibrio psicológico del individuo*”.⁵¹ Los riesgos o factores de riesgo psicosociales se han definido por la OIT en el año de 1986, como “*las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia*”⁵². La propia OIT en

⁴⁹ Sindy Melani Alvarenga Murcia et al., “El Acoso como situación de riesgo en el ámbito laboral que afecta las relaciones laborales en los trabajadores de empresas públicas y privadas del gran San Salvador” (Tesis de grado, Universidad de El Salvador, 2007), 14-15.

⁵⁰ Bernardo Moreno Jiménez y Carmen Baez Leon, *Factores y riesgos psicosociales, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. (España, Universidad Autónoma de Madrid, 2010), <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/publicaciones%20profesionales/factores%20riesgos%20psico.pdf>

⁵¹ Oficina Internacional del Trabajo, Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, “Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención” (Ginebra, 1986), 20.

⁵² Martin Acosta Fernández et al., *Factores psicosociales y salud mental en el trabajo* (Universidad de Guadalajara, México, 2006), 67.

1998, establece los factores psicosociales como a “*las condiciones que conducen al estrés en el trabajo y a otros problemas conexos de salud y seguridad como las condiciones normalmente denominadas factores psicosociales*”⁵³.

1.2.1. Evolución de la teoría del acoso laboral como riesgo psicosocial

El comienzo más formal de la preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proviene probablemente de la década de 1970, fechas a partir de las cuales la referencia a ellos y la importancia otorgada ha ido creciendo, al mismo tiempo que el tema ha ganado amplitud, diversificación y complejidad, pero también ambigüedad e imprecisión⁵⁴.

El panorama de la seguridad y salud en el trabajo a nivel internacional, especialmente en Europa, muestra la emergencia de los análisis de lo que se ha venido en llamar "nuevos riesgos", en los que se incluyen a los de carácter psicosocial. La agencia europea de seguridad y salud en el trabajo llevó a cabo en el año 2000 una encuesta entre todos los países de la Unión Europea sobre necesidades de investigación y análisis técnico resultando que los riesgos o factores de riesgo psicosocial eran considerados los más prioritarios⁵⁵.

1.2.2. Elementos del acoso laboral según la teoría psicosocial

Los elementos del acoso laboral afectan a los derechos fundamentales del trabajador. Los riesgos psicosociales se refieren a elementos básicos de las organizaciones, específicamente a sus trabajadores, de sus características de ciudadano que trabaja, de su dignidad como persona, de su derecho a la

⁵³ Fernández et al., *Factores psicosociales y salud mental en el trabajo*, 67.

⁵⁴ León, *Factores y riesgos psicosociales*, 5.

⁵⁵ Fernández et al., *Factores psicosociales y salud mental en el trabajo*, 66.

integridad física y personal, de su derecho a la libertad y de su derecho a la salud positiva y negativa, debido a que la dignidad es un derecho inviolable de la persona, y es un derecho fundamental consagrado por la Constitución de El Salvador, y un derecho laboral establecido en el Código de Trabajo donde prohíbe los tratos inhumanos y degradantes en la relación entre patrono – trabajador.

Tienen efectos globales sobre la salud del trabajador, entre los efectos de los factores psicosociales de riesgo actúan sobre la salud del trabajador a través de los mecanismos de la respuesta de estrés tales respuestas están fuertemente mediadas por los mecanismos de percepción y contextuales, es decir los efectos sobre la salud del trabajador de los factores psicosociales de estrés son principalmente moduladores y afectan a la salud mental de los trabajadores.

Los riesgos se definen por su capacidad para ocasionar daños a la salud, física y mental; por lo tanto, los riesgos psicosociales tienen repercusiones en la salud física de los trabajadores, pero tienen especialmente repercusiones notables en la salud mental de los trabajadores. Aunque no pueda hacerse una diferenciación neta, los riesgos psicosociales, por su propia naturaleza, afectan de forma importante y global a los procesos de adaptación de la persona y su sistema de estabilidad y equilibrio mental.

El acoso laboral se ha investigado en diferentes maneras y ámbitos, pero se relaciona en el ámbito jurídico es que pasa a distintos cuerpos legales, tales son los casos de Colombia y Argentina que han sido los primeros países que cuentan con ley específica sobre el tema, siendo el elemento común ser un riesgo o factor psicosocial, debido a su origen en el ámbito psicológico, contemplado hoy en día en los diferentes cuerpos normativos que regulan el acoso laboral.

CAPÍTULO II

GENERALIDADES DE LA FIGURA DEL ACOSO LABORAL

En el presente capítulo se desarrollan los aspectos doctrinarios de la figura del acoso laboral, para dar por cumplido y afirmar lo establecido en el objetivo de investigación número dos: Indagar qué mecanismos de protección o procesos para la figura del acoso laboral son aplicados por las autoridades en los casos cotidianos, donde se plantean diferentes definiciones de acoso laboral que son aplicadas por diferentes autores e instituciones y por la OIT, que es la definición que se retoma en esta investigación. Por otra parte, se desarrolla también teorías, elementos, características, diferencias, tipos y fases o etapas del acoso laboral, conductas que no se consideran acoso laboral, se plantean diferencias de acoso laboral con acoso sexual.

2.1. Generalidades de la figura del acoso laboral

2.1.1. Definiciones de la figura del acoso laboral

Como punto de partida para un acercamiento conceptual de la figura del acoso laboral, es necesario conocer a su vez que el término posee una diversidad de acepciones como: *“presión laboral tendenciosa, acoso moral en el trabajo, psico terror laboral, mobbing o bullying, y en otras mal llamado violencia laboral.”*⁵⁶, es por ello que se define a continuación:

⁵⁶ Secretaria para Asuntos Estratégicos de la Presidencia de la República (SAE), *Guía No. 3 para la Prevención, atención y erradicación del acoso laboral en el sector público* (San Salvador, El Salvador, Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado, 2013), https://www.salud.gob.sv/archivos/pdf/Documentos_Externos_SAE/Guia3_Prevencion_Atencion_Erradicacion_Acoso_Laboral_Sector_Publico.pdf.

- a) Acoso laboral: “Es entendido como una forma de violencia que se manifiesta como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente en el lugar de trabajo una persona hiere a una víctima la humilla, ofende o amedrenta”⁵⁷.

- b) Mobbing: “proviene del verbo inglés “to mobbing”, que significa atacar, acosar u hostigar; en donde acosar es perseguir sin tregua ni reposo, hostigar, incomodar molestar”.⁵⁸

2.1.1.1. Posturas según especialistas de la definición del acoso laboral

El autor Heinz Leymann en 1990 define con el término *mobbing o psychological terror* “comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien a consecuencia de ellos es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamientos frecuentes y a lo largo de un prolongado período”.⁵⁹

Para el autor Hirigoyen, por acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo⁶⁰, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo⁶¹.

⁵⁷ ORMUSA, *Mujer y mercado laboral 2011*, 18.

⁵⁸ Guillermo Cabanellas, *Diccionario enciclopédico de derecho usual*, 21ª ed., t. 2, Buenos Aires, Argentina: Heliasta S.R.L., 1997, s.v. “Mobbing”.

⁵⁹ Mónica Martínez León et al., “El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: patología emergente”. *Revista Gaceta Internacional de Ciencias Forenses*, n. 3 (2012): 5.

⁶⁰ Marie Franci Hirigoyen, *Acoso Moral*, 3.ª ed. (Paris: Paidós, 1998). 42.

⁶¹ SAE, *Guía para la Prevención, atención y erradicación*, 8.

La autora María José Romero Rodenas define el acoso laboral desde la perspectiva judicial como *“agresión del empresario, o de alguno de sus empleados con el conocimiento y tolerancia de aquél, mediante hechos, órdenes o palabras, repetida y duradera en el tiempo, con el fin de desacreditar, desconsiderar y aislar al trabajador, que llegan incluso a deteriorar la salud, con el objeto de conseguir un auto abandono del trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad”*⁶².

También se incluyendo en el concepto de acoso tanto el de hostigamiento psicológico que se produce por el empresario o superiores jerárquicos del trabajador, como aquel otro que procede de otros trabajadores de la empresa que se sitúan en un plan de igualdad u horizontalidad con el acosado, e incluso en ocasiones en un plano inferior, pero que ejercen violencia moral con conocimiento y consentimiento expreso o tácito del empleador”⁶³

Gimeno Laoz, el acoso laboral es *“es la presión laboral tendenciosa, presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración”*⁶⁴. La palabra “mobbing” ha dado paso a otras voces que intentan aludir al mismo fenómeno, tales como *bossing* y *bullying*. Como “acoso moral”, “acoso laboral” “hostigamiento psicológico” “hostigamiento moral”, “terrorismo psicológico” “psico terror profesional”, “acoso ambiental”, “linchamiento laboral”, “violencia psicológica”, “violencia laboral”, “forma de estrés laboral” “síndrome de chivo expiatorio”, “presión laboral tendenciosa”⁶⁵

⁶² María José Romero Rodenas, *Protección frente al acoso en el trabajo*, 3ªed. (España: Bomarzo, 2005), 43.

⁶³ *Ibíd.*

⁶⁴ Lahoz, “La presión laboral tendenciosa”, 80.

⁶⁵ Jorge Villalón Esquivel, “¿Es el Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales una adecuada herramienta de control y sanción del acoso laboral, a partir de la dictación de la Ley?”. *Revista de Derecho*, n.1 (2012): 231.

2.1.2. Instituciones que definen el acoso laboral

La Comisión Europea define el acoso laboral como violencia laboral diciendo que son *“Los incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en con su trabajo.”*⁶⁶

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece el acoso laboral es: *“Una forma de violencia, que se manifiesta como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”*⁶⁷.

La coordinación de mujeres sindicales de El Salvador, (CMSES), presento en noviembre del dos mil quince un protocolo sindical de atención y erradicación contra la violencia de género en el mundo del trabajo.

En El Salvador hay *“vacíos institucionales a la hora de realizar una denuncia en sus centros de trabajo, ya que no hay procedimientos administrativos ni tampoco acompañamientos desde su organización sindical, esto será un factor positivo para la imagen de los sindicatos de manera que las mujeres puedan sentirse reivindicadas y acompañadas por su organización sindical, siendo una herramienta básica y útil para las organizaciones que son parte de la coordinación”*⁶⁸.

⁶⁶ Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las trabajadoras de la Maquila, "El acoso laboral afecta mi salud física y mental: Trabajar en ambientes libres de violencia es mi derecho", cartillas educativas (San Salvador, El Salvador, 2012), 1.

⁶⁷ Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, (ORMUSA), "Acoso laboral y acoso sexual como formas de violencia en los lugares de trabajo" *Observatorio laboral y económico*, n. 3 (2011): 2.

⁶⁸ *Ibíd.*

La Procuraduría de Derechos Humanos de El Salvador define el acoso laboral en un libro denominado Informe sobre el acoso sexual y laboral de las Instituciones de violencia hacia las mujeres, definen dicha figura de la siguiente manera: *“Es entendido como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generan desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”*.⁶⁹

La Procuraduría General de la República (PGR) cuenta con un Protocolo para la Prevención, Atención, Protección y Sanción de los Hechos de Violencia y Discriminación contra las Mujeres Trabajadoras de la Procuraduría General de la República, que nace en dar cumplimiento a los mandatos específicos de la normativa nacional para la atención de mujeres que enfrenta hechos de violencia y garantizar así derechos a una vida libre de violencia en el ámbito laboral.

El Protocolo para la Prevención, Atención, Protección y Sanción de los Hechos de Violencia y Discriminación contra las Mujeres Trabajadoras de la PGR, retoman la definición de acoso laboral que se regula en el artículo 8 literal b) de la LEIV, que en este tema se desarrolla. El acoso laboral como tal, *“es un fenómeno social y jurídico emergente, aún en construcción en algunos ordenamientos jurídicos e invisibilidad en otros, pese a ser una práctica de data tan antigua como el propio trabajo”*⁷⁰.

⁶⁹ ORMUSA, *Mujer y mercado laboral 2017*, 16-17.

⁷⁰ SAE, *Guía para la Prevención, atención y erradicación*, 8

2.1.3. Definiciones legales

La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, es el único normativo legal que define el acoso laboral en nuestro país, de la siguiente regulada en el Artículo 8, literal b) establece: *“El acoso laboral es la acción de hostilidad física y 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”*. La LEIV presenta una definición de acoso laboral de carácter feminista y proteccionista hacia la mujer y no hacia hombre y jóvenes trabajadores, además existen vacíos para su implementación, debido a que no especifica un procedimiento respectivo para denunciar y sancionar al acoso laboral.

La ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, no define al acoso laboral directamente solo le mezcla un elemento nuevo que lo califica como riesgo psicosocial. *“vino a brindar un elemento nuevo para luchar contra el acoso laboral, al calificarlo como un riesgo psicosocial. Esto implica que debe de ser tratado como cualquier otro riesgo a la integridad de las trabajadoras y trabajadores (con especial hace énfasis a las mujeres, que son mayoritariamente quienes se enfrentan a este tipo de conductas) y, por lo tanto, se deben de tomar las medidas requeridas para prevenirlo y erradicarlo del centro de trabajo”*.⁷¹

De las definiciones dadas en los párrafos anteriores se establece una sola de lo que es acoso laboral en esta investigación que es la siguiente: el acoso

⁷¹ FES, “Miradas a la acción colectiva y lucha sindical”, 25.

laboral, es una figura jurídica, es todo tipo de discriminación laboral, donde existe violencia laboral, persistente que se le realiza a una persona trabajadora en un centro de trabajo con el objeto de denigrarlo, discriminarlo y hostigarlo hasta que la persona que trabajadora solicite la renuncia voluntaria en su lugar de trabajo.

2.1.3.1. El Concepto legal del acoso laboral en El Salvador

En la realidad salvadoreña, muchas de las personas trabajadoras tienden a confundir el término del acoso sexual con el acoso laboral y además a confundir que la legislación secundaria solo debe proteger a la población de mujeres trabajadoras en El Salvador que sufren acoso laboral en sus lugares de trabajo. El acoso laboral se da exclusivamente a personas trabajadoras que laboran, bajo las órdenes de un empleador, donde además ese patrono se encarga de hacerle la vida laboral al trabajador de manera hostil, denigrante e inclusive bajándole el rango o nivel de desempeño de trabajo al que esta persona está contratada, es decir, darles tareas muy inferiores a su competencia o desempeño.

Es necesario mencionar que el acoso laboral en El Salvador es considerado como una forma de violencia hacia las mujeres; debido a que la mayoría de estudios hechos se centran el acoso laboral dentro de la conceptualización de la violencia laboral, debido a que se considera la relación desigual inherente a cada relación laboral. Esta se manifiesta claramente en la relación que el Código de Trabajo salvadoreño establece entre patrono y trabajador⁷², siendo las mujeres las más vulnerables frente a su contraparte dueña del capital.

⁷² Código de Trabajo de El Salvador (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972).

La Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz aplica y emplea la definición dada por la PDDH de El Salvador, el cual establece el acoso laboral *“es entendido como 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 y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”*⁷³. En dicha definición, se destaca que su contenido se centra en características de índole meramente doctrinarias donde se establece los siguientes:

1. Deja entre ver que debe existir un contrato que estipule la relación de patrono y trabajador, por lo tanto, la definición muestra un elemento especial subjetivo.
2. Proporciona otros elementos subjetivos los cuales sin tener relación patrono trabajador, muestran ser sujetos activos propensos a causar acoso laboral a una persona trabajadora, es decir un tipo de acoso realizado en las relaciones laborales dadas entre compañeros de trabajo.
3. Establece al proceso de violencia laboral de infundir miedo, intimidación, terror y angustia, y estos generen un perjuicio laboral, hace que estas acciones se conviertan en un riesgo psicosocial que puede afectar la salud del trabajador.
4. Y, por último, caracteriza la problemática de la pérdida de empleo de la víctima que sufre acoso laboral, dejando dentro del mismo proceso,

⁷³ ORMUSA, *Mujer y mercado laboral 2017*, 16-17.

con desgaste económico y emocional, que suponer el atravesar las etapas en búsqueda de justicia.

La existencia de un único cuerpo normativo que presenta una definición legal de lo que es acoso laboral, pero que se encuentra alejado del contexto de derechos laborales, y dirigido a derechos de la mujer, siendo así existe en el contexto salvadoreño, una definición legal que permite un acercamiento del acoso laboral como una modalidad de la violencia laboral, siguiendo la perspectiva de género en la que se encuentra establecido en legislación especial salvadoreña.

Es importante señalar que la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, define el acoso laboral en su Artículo 8 literal b) como: *“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”*.

Con el análisis de la definición anterior se puede mencionar que es muy limitada y orientada a un solo sector específico de la población, que es el género femenino, y desprotegiendo a hombres y jóvenes trabajadores por igual. Mostrando vacíos en su implementación, debido a que no establece un procedimiento respectivo para denunciar y sancionar el acoso laboral, que se encuentre inmerso dentro del derecho sustantivo laboral.

Vistas las acotaciones anteriores y en contraposición se encuentra la definición de acoso laboral, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la

definición que es utilizada como parámetro en la presente investigación ya que, establece que es: “*Una forma de violencia, que se manifiesta como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta*”⁷⁴.

Del análisis jurídico de la anterior definición se evidencia que es mucho más completa que las planteadas por autores mencionados en capítulo anterior, inclusive que la establecida en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres⁷⁵, lo antepuesto se debe a que se les puede denominar estrictamente doctrinarias; en cuanto, a que se refiere a las características específicas que se exigen para que una conducta sea constitutiva de mobbing o acoso laboral.

Es posible enunciar las características del mobbing que derivan del concepto de acoso laboral, las cuales son las siguientes:

1. Se desarrolla en el ámbito estrictamente laboral, como se establece en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo⁷⁶ en el artículo 7⁷⁷, que es el lugar donde las personas trabajadoras permanecen y desarrollan sus labores, puesto que se trata de un acoso moral derivado de la ejecución o término de un

⁷⁴ ORMUSA, *Mujer y mercado laboral 2017*, 72.

⁷⁵ Artículo 8 literal b): “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”.

⁷⁶ Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2010).

⁷⁷ Artículo 77.- Constituyen infracciones de los empleadores a la presente ley, las acciones u omisiones que afecten el cumplimiento de la misma y de sus reglamentos. Estas se clasifican en leves, graves, y muy graves.

vínculo laboral, que en materia laboral salvadoreña, en el Artículo 17 del C.T., se estipula por medio de un contrato⁷⁸ o la presunción del mismo según el Artículo 20 del C.T.⁷⁹

2. Persigue destruir la reputación de la víctima y perturba sus derechos fundamentales. El *mobbing* implica una agresión violenta a la dignidad personal del trabajador afectando derechos tan importantes como la honra, el honor, que se encuentran regulados en artículo 2 de la Constitución de El Salvador⁸⁰ y al estar establecido constitucionalmente su vulneración implica una gravedad de mayor cuantía debido a que se atenta contra un derecho fundamental, razón por la cual en el mismo asidero legal establece la indemnización conforme a la ley, por daños de carácter moral, abriendo oportunidad de crear un mecanismo que sancione el acoso laboral como tal.

3. Por último, se establece que el acoso laboral afecta derechos fundamentales del trabajador tanto hombre como mujer sin distinción alguna, ello puesto que violenta la dignidad del operario y que se trata de atentados de carácter grave que limitan, disminuyen o derechamente suprimen el ejercicio de derechos y garantías que se encuentran contempladas tanto en el ordenamiento constitucional

⁷⁸ Artículo 17 Inc. Art. 17.-Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su denominación, es aquél por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, institución, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de éstos y mediante un salario.

⁷⁹ Artículo 20.- Se presume la existencia del contrato individual de trabajo, por el hecho de que una persona preste sus servicios a otra por más de dos días consecutivos. Probada la subordinación también se presume el contrato, aunque fueren por menor tiempo los servicios prestados.

⁸⁰ Constitución de El Salvador (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983).

regulados a partir del artículo 37⁸¹ en adelante, como en los tratados internacionales ratificados por nuestro país que versan sobre derechos humanos.

2.2. Institucionalidad que aborda la problemática del acoso laboral dentro de la violencia laboral en El Salvador

Es importante analizar el rol de las instituciones gubernamentales para evitar y sancionar la violencia en el ámbito laboral, siendo las entidades que se mencionan de forma explícita para abordar la problemática del acoso laboral: Dentro de estas se mencionan: Órgano Judicial; Fiscalía General de la República (FGR), Procuraduría General de la República (PGR), Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH), Policía Nacional Civil (PNC), Instituto de Medicina Legal (IML), Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MINSAL), y otras que tengan competencia en la materia.

- a) Ministerio de Trabajo y Previsión Social: La Ley de Organización y Funciones del Sector de Trabajo y Previsión Social⁸² establece algunas funciones para el Ministerio de Trabajo, ligadas a garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y a su sanción en caso contrario. Entre dichas competencias se encuentran aplicar los procedimientos administrativos de conciliación y promover la mediación y el arbitraje, en las reclamaciones individuales o colectivas de trabajo; administrar los procedimientos de inspección del trabajo con el objeto de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas legales que regulan las

⁸¹ Artículo 37.- El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio.

⁸² Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social de El Salvador (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1996).

relaciones y condiciones de trabajo. Para el cumplimiento de esas funciones se encuentran las siguientes dependencias:

1. Dirección General de Trabajo: Entre sus funciones se encuentra la aplicación de procedimientos de conciliación y la promoción de la mediación y el arbitraje para la atención de conflictos colectivos de trabajo y llevar archivos de los mismos.
 2. Dirección General de Inspección de Trabajo y Oficinas Regionales: La función de inspección tiene por objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y las normas básicas de higiene y seguridad ocupacionales como medio de prevenir los conflictos laborales y velar por la seguridad en el centro de trabajo.
 3. Dirección General de Previsión Social: Su función es proponer y evaluar las políticas de bienestar, seguridad e higiene ocupacional y medio ambiente de trabajo y recreación, de acuerdo a los lineamientos y objetivos de la política general del Estado y a los planes de desarrollo nacional. La Dirección General de Previsión Social debe coordinar con la Dirección de Inspección, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y con otros organismos públicos pertinentes, las acciones conducentes a garantizar la seguridad e higiene ocupacional y medio ambiente de trabajo.
- b) Procuraduría General de la República: La Ley Orgánica de la PGR crea la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador con la función general de proveer asistencia legal en materia laboral a personas trabajadoras y sus asociaciones. Las funciones de dicha unidad según

la ley en comentario⁸³ son las siguientes: primero, representa ante los juzgados laborales judicial y extrajudicialmente a las personas trabajadoras y sus asociaciones; segundo, brinda servicios de mediación y conciliación laboral; y tercero, solventa consultas en materia de laboral.

Para la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, la PGR es la institución responsable de defender, garantizar y fomentar la igualdad y no discriminación de las mujeres, para lo cual se crea la Unidad de Género Institucional, la existencia de esta unidad también está sustentada en la Ley Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, que establece la creación de la unidad especializada para atender casos en el marco de dicha Ley.

- c) Instituto salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer: En la Ley del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), su finalidad es diseñar, dirigir, ejecutar, asesorar y velar por el cumplimiento de la política nacional de la mujer; promoviendo en tal sentido el desarrollo integral de la mujer salvadoreña. Dicha política aborda seis ejes temáticos: autonomía económica; vida libre de violencia; educación incluyente; salud integral; cuidado y protección social; participación ciudadana y política.

- d) Fiscalía General de la República: La Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República señala en el artículo 2 como su competencia: defender los intereses del Estado y de la sociedad; dirigir la investigación de los hechos punibles y los que determinen la

⁸³ Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República de El Salvador (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2008).

participación punible; promover y ejercer de forma exclusiva la acción penal pública, de conformidad con la ley; y desempeñar todas las demás atribuciones que el ordenamiento jurídico le asigne a ella o su titular.

- e) Instituto de Medicina Legal: El Instituto de Medicina Legal presta el servicio de peritaje de clínica forense realizando evaluaciones de daños y de salud. Los servicios se hacen a requerimiento de la FGR, orden judicial, PGR, PDDH y PNC. Entre estos servicios se encuentran: exámenes psicológicos, reconocimiento en golpes, reconocimiento de sanidad, reconocimiento de violencia sexual, examen médico de salud, examen psiquiátrico, análisis de laboratorio (como identificación de fluidos corporales). El Reglamento del Instituto establece de forma específica que en materia laboral tiene como función realizar pericias relacionadas con la determinación y valorización de incapacidades por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y casos similares⁸⁴. Adicionalmente, la Ley Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres manda a crear una unidad especializada para atender casos en el marco de dicha Ley.

- f) Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos: La Constitución de El Salvador en el artículo 194, establece la figura del Procurador de los Derechos Humanos, definiendo entre sus funciones: velar por el respeto y la garantía de los derechos humanos; investigar de oficio o por denuncia que hubiere recibido, casos de violaciones a los derechos humanos; asistir a víctimas de violaciones de los

⁸⁴ Reglamento General del Instituto de Medicina Legal “Dr. Roberto Masferrer” (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, Acuerdo Judicial N° 339, 1990).

derechos humanos; promover recursos judiciales o administrativos para la protección de derechos humanos; practicar inspecciones, para asegurar el respeto a derechos humanos; supervisar la actuación de la administración pública frente a las persona; formular conclusiones y recomendaciones pública o privadamente; elaborar y publicar informes; desarrollar un programa permanente de actividades de promoción sobre el conocimiento y respeto de los derechos humanos.

La Ley de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos establece en los artículos del 24 al 39 los procedimientos de actuación. Una vez admitida la denuncia y comprobada la violación de derechos el procurador o procuradora: 1) promueve el cese inmediato de la violación y la restitución de los derechos violentados, si fuese posible e interpondrá los recursos judiciales y administrativos pertinentes; 2) hace recomendaciones pertinentes para cambiar las prácticas o reformar las políticas, leyes o reglamentos o disposiciones normativas que propicien la violación; 3) solicitar aplicación del debido procedimiento legal respectivo contra el responsable inclusive su destitución o la imposición de cualquier otra sanción prevista en otras leyes y reglamentos; 4) recomendará la indemnización a la víctima y si ésta hubiese muerto a sus familiares; y 5) adoptará cualquier otra medida que considere necesaria para el cumplimiento de sus atribuciones y la garantía de los derechos humanos en general.

g) Personas Juzgadoras en materia laboral: El Código de Trabajo establece que las personas juzgadoras de lo laboral y otras personas juzgadoras con jurisdicción en materia de trabajo son responsables de conocer las acciones, excepciones y recursos que se ejerciten en juicios o conflictos individuales y en los conflictos colectivos de trabajo de acuerdo a las leyes, decretos, contratos y reglamentos de trabajo y

demás normas de carácter laboral. En segunda instancia conocerán las cámaras de lo laboral, según lo dispuesto por los artículos 360 y 370 del código en comento.

2.3. Características del acoso laboral

La figura del acoso laboral presenta una serie de características las cuales experimentan las personas trabajadoras que han sido o son víctimas de acoso laboral en sus lugares de trabajo, las cuales son: Maltrato laboral: *“Es todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tiende a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral. Este elemento, es que el grado de intensidad sea tal que pueda provocar un daño psicológico o moral en la persona que experimenta el acoso laboral”*.⁸⁵

Persecución Laboral: *“Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permita inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.”*⁸⁶

⁸⁵ Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos PDDH, “Informe especial sobre el acoso sexual y laboral, respuestas de las instituciones ante la violencia hacia las mujeres” (El Salvador, Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos de la Mujer y la Familia, 2011), 12.

⁸⁶ *Ibíd.*, 14.

Discriminación Laboral: *“Todo trato diferenciado por razones de raza, genero, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.”*⁸⁷

Entorpecimiento laboral: *“Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con Perjuicio para las personas trabajadoras o empleadas. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos”*⁸⁸

Inequidad Laboral: *“Asignación de funciones a menosprecio del trabajo”*⁸⁹.

Desprotección laboral: *“Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad de la persona trabajadora mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.”*⁹⁰

2.4. Elementos de la figura del acoso laboral

La figura del acoso laboral posee cuatro elementos; objetivo o material, subjetivo, geográfico y teleológico, los cuales desarrollan el análisis de las conductas que constituyen acoso laboral, lo cual permitirá saber si una conducta es constituyente de acoso laboral o no, dado que a veces la víctima

⁸⁷ PDDH, “Informe especial sobre el acoso sexual y laboral”, 14.

⁸⁸ *Ibíd.* 15

⁸⁹ *Ibíd.*

⁹⁰ *Ibíd.*

de acoso desconoce que las actuaciones que crean un ambiente hostil y desmejoran su situación como persona trabajadora, constituyen acoso laboral.

2.4.1 Elementos objetivos o materiales

En el elemento objetivo material se encuentra la violencia, ya que *“el acoso laboral está conformado por una situación de violencia en sus mayoría de carácter psicológica, pues no es la única forma de acoso laboral, pero si es la más frecuente, que a su vez tiene ciertas características, una de ellas se constituye por violencia psicológica extrema debido a que se pretende socavar la personalidad del trabajador, atentando contra la dignidad del trabajador, de acuerdo a la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-la mancha la cual cita Enrique Gasco-García, se trata de una presión laboral tendenciosa, dirigida a la degradación laboral del afectado”*.⁹¹

El hostigamiento o maltrato laboral es otro elemento objetivo o material envista que *“es todo acto de violencia contra la integridad física o moral”*⁹², *la libertad física o sexual y los bienes de quien desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tiende a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral. Este elemento, es que el grado de intensidad sea tal que pueda provocar un daño psicológico o moral en la persona que experimenta el acoso laboral.*⁹³ Es decir; debe tratarse de una persecución o violencia psicológica

⁹¹ Lino Isaac Constante Martínez y Ivania del Carmen Lazo Marroquín, "Acoso laboral de los empleadores como forma de vulnerar los derechos de los trabajadores en El Salvador" (Tesis de grado, Universidad de El Salvador, 2014), 79.

⁹² Hirigoyen, *Acoso moral*, 46.

⁹³ PDDH, "Informe especial sobre el acoso sexual y laboral", 12.

dirigida contra una persona o grupo de personas, es importante no confundir este elemento con la simple tensión en el centro de trabajo o con un inadecuado clima laboral. Al contrario, para que concurra este elemento la persona debe ser sometida a una serie de actos que, en su conjunto, configuran un panorama denigrante o atentatorio contra su dignidad o integridad psíquica o moral. Es preciso aclarar que el hostigamiento puede realizarse tanto por acción como por omisión”.⁹⁴

Otro elemento es la Habitualidad, “esta violencia tiene que ser *intensa y sistemática* es decir, que no se trate de un hecho singular o aislado y debido a ello esta violencia *produzca un daño psicológico o moral*”, a lo cual discrepamos pues el acoso laboral, puede no producir daños a la salud psicológica de la persona trabajadora, pero si atentar contra sus derechos siendo lo imprescindible en este caso, cabe aclarar que no toda conducta que vulnere derechos es constituyente de acoso laboral, por ya que debe ser una conducta de violencia, habitualidad y sistemática.

Con el análisis de las definiciones anteriores, se puede considerar que las acciones o los comportamientos de acoso laboral deben cumplir criterios temporales de frecuencia y/o duración; es decir, deben producirse de forma reiterada excluyendo aquellos hechos aislados, como conflictos puntuales entre trabajadores, que aún constituyen un riesgo de tipo psicosocial no se ajustarían a la definición de acoso laboral, como tal, “para hablar de la existencia de acoso laboral se requiere, además, de un proceso reiterado y de frecuencia significativa.

⁹⁴ *Ibíd.*

El clima de hostigamiento antes mencionado debe prolongarse en el tiempo. Algunas posturas han llegado a sugerir un plazo de 6 meses; sin embargo, no hay unanimidad en cuanto al período que debe considerarse para la configuración del acoso laboral; por lo que su determinación quedará a criterio de la persona o autoridad que conoce o evalúa cada caso concreto.

El plazo *“debe ser interpretado de forma flexible, siendo lo más importante que se verifique el factor de continuidad de la violencia. Por lo tanto, la consumación de actos aislados o esporádicos de violencia nunca constituirá acoso laboral, aunque concurren los demás requisitos o condiciones propios de este fenómeno.”*⁹⁵ Los autores Leymann como Hirigoyen ponen el acento en la repetición de las conductas para que se configure el mobbing (Leymann) o el acoso moral (Hirigoyen), ambos señalan que se trata de comportamientos que en forma aislada no son importantes, y es su acumulación lo que da lugar al fenómeno que investigan.

Las situaciones de acoso laboral deben suceder durante un periodo de tiempo prolongado, condición que está directamente relacionada con su carácter repetitivo. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que determinadas acciones aisladas (como cambios de puestos no justificados, asilamiento físico injustificado de las personas afectadas, las cuales pueden ser una o varias) que, sin ser reiterada, tendrán una continuidad temporal que prolongara su efecto, también podrían ser indicativas de posibles situaciones de acoso laboral⁹⁶.

⁹⁵ PDDH, “Informe especial sobre el acoso sexual y laboral”, 12.

⁹⁶ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, "Acoso Psicológico en el trabajo: definición", Notas Técnicas de Prevención n. 854, acceso el 30 de noviembre de 2017 <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTécnicas/NTP/Ficheros/821a921/854%20web.pdf>

2.4.2. Elemento subjetivo

El Perfil del acosador y de la víctima, estos no se muestran como condición presente en todos los casos de acoso laboral, porque las características o factores de personalidad del sujeto pasivo y sujeto activo en el acoso laboral, pueden ser diversos y heterogéneos. Es por ello que es necesario para objetividad el acoso laboral en su definición que estos perfiles se excluyan, ya que el centro deben ser los factores de riesgo que pueden generar un daño y no es aspectos de tipo subjetivo o de personalidad de los sujetos.

En la figura del acoso laboral se estudia el sujeto activo quien ejerce las acciones de violencia y del sujeto pasivo la víctima de las acciones de violencia, al hacer referencia al *“sujeto activo estamos hablando de la parte patronal, ya sea directamente el dueño de la empresa, o en su caso sus representantes es decir las personas que sean designadas por el empleador, a tomar decisiones o que tengan cierto poder de dirección, la cual la ejerce en nombre y representación del patrono, el intermediario, los contratistas o subcontratistas y hasta cierto punto los familiares del patrono”*.⁹⁷

El sujeto pasivo *“es el trabajador, en las definiciones apuntadas se hace referencia al trabajador en singular, no obstante, se considera que el acoso laboral puede ejercerse a un grupo de trabajadores, debido a que la persona trabajadora tiene la limitante de querer conservar el trabajo por ser la forma de cubrir las necesidades básicas de su grupo familiar, por lo que no le queda más que aceptar la presión ejercida por la parte patronal”*.⁹⁸

⁹⁷ Marroquín, “Acoso laboral de los empleadores”, 80-81.

⁹⁸ *Ibíd.*, 81.

2.4.3. Elemento geográfico y teleológico

El acoso laboral “es ejercido en un ambiente ligado al puesto de trabajo por lo que es necesario que esta violencia se produzca en el lugar de trabajo o que esté vinculada a la relación laboral el elemento teleológico, es necesario que exista violencia con una finalidad, la de aislar a la víctima o la de separarla de la empresa, dicha finalidad se logra mediante la creación de un ambiente hostil como efecto inmediato y como una estrategia para poder separar al trabajador del centro de trabajo”⁹⁹.

2.5. Conductas que no se consideran acoso laboral en el trabajo

Existen otras situaciones en el ámbito laboral que pueden ser confundidas al parecer hasta consideradas como acoso laboral por lo que se excluyen los siguientes escenarios:

El acoso laboral no es considerado como tal en aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Hay que evitar que los conflictos deriven en cualquier forma de violencia en el trabajo y se conviertan en habituales o desemboquen en conductas de acoso psicológico.

Aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo realizadas de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo tampoco se tendrán consideradas como acoso laboral, por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual.

⁹⁹ Ibíd, 81-82..

El acoso laboral no se constituye en el estilo de mando autoritario por parte de los superiores, la incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación, etc., tratándose, no obstante, de situaciones que deberían tratarse en el marco de la prevención de riesgos psicosociales. Tampoco un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo). acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.

No será acoso laboral también a la presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan en un conflicto, a las Críticas constructivas, explícitas, justificadas, la supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal y a los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.

Para que exista mobbing laboral, se requiere la presencia de los requisitos o elementos que lo configuran. Debido a que, si no se marcan los límites de la moción, puede ser tan amplia que quede sin contenido concreto. En este sentido, Ojeda Avilés señala que existe confusión en el concepto de mobbing o acoso laboral, es tal la confusión, que puede llevar a “*consagrar la expresión: tutto é mobbing, niente é mobbing*”.¹⁰⁰

Existe una tendencia en el ámbito laboral a la utilización de este concepto por parte de las supuestas víctimas cayendo en un extremo. Se señalan a continuación algunas de las situaciones que corresponde distinguir del proceso de acoso laboral en las relaciones de trabajo¹⁰¹.

¹⁰⁰ Patricia Kurczyn Villalobos, *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano* (Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2016), 573.

¹⁰¹ *Ibid.*, 45.

Los incumplimientos del empleador de su obligación de respeto a la dignidad del trabajador que tienen lugar de modo aislado. Existe una variedad de actos del empleador o de sus representantes que pueden configurar incumplimientos contractuales o abusos de autoridad, como las agresiones gritos, insultos, injurias, etc. incluso de carácter grave, pero que tienen lugar en una sola oportunidad o se dan en forma aislada (alejadas de un proceso de las características que describimos), que justamente por su carácter aislado no constituyen acoso moral o mobbing. Enfermedad derivada del tipo de actividad de que se trata: también es necesario distinguir la enfermedad padecida por un trabajador a raíz de un proceso de acoso en el lugar de trabajo, de otro tipo de enfermedades derivadas del estrés producido por las especiales características de la actividad de que se trate (por la complejidad o la peligrosidad de la misma). Conflictos en el trabajo: Pueden existir conflictos en el trabajo y el trabajador enfermarse como consecuencia de dichos conflictos, y sin embargo no constituir una situación de acoso laboral. Se debe tener en claro, que las diferencias de opinión, los conflictos y los problemas en el trabajo son fenómenos normales en los que no existe la intención de dañar o de ofender al trabajador.

2.5.1. Diferencias entre acoso laboral y acoso sexual

Existen personas trabajadoras e incluso profesionales en diversos ámbitos laborales, patronos tanto en el sector público como en el privado, quienes confunden la figura del acoso laboral con el del acoso sexual, por lo que caen en un gran error, ya que son dos figuras jurídicas totalmente diferentes que se emplean a una misma persona. Esta última se define como un tipo de violencia que manifiesta relaciones de poder y se expresa de diversas formas directas e indirectas y en cualquier tipo de ámbito, sea social, laboral, familiar, estudiantil, entre otros. Se manifiesta a través de proposiciones, chistes,

bromas exhibición de imágenes con contenido sexual, comportamientos físicos o roces indeseados, hasta el asalto o la agresión sexual”.¹⁰² En cuanto al ámbito laboral se pretende que un empleado conceda favores sexuales para que esta suba de rango o a un cargo mejor. Aunado a lo anterior, se puede señalar que estas dos figuras jurídicas se diferencian de la siguiente manera en el cuadro que a continuación se presenta.

DIFERENCIAS ENTRE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

Acoso Laboral	Acoso Sexual
Intención de acosar para desvirtuar el trabajo denigrar psicológicamente y socialmente al trabajador con maltrato laboral.	Intención de acosar con fines sexuales.
Pretende que un trabajador renuncie o deje su cargo.	Pretende que un empleado conceda favores sexuales.
Indirectas para acarrear conflictos.	Piropos o comentarios sexuales.
Miradas y gestos de bullying relacionados con el trabajo	Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.
Presión del patrono después de un conflicto laboral.	Presión del empleador después de una ruptura sentimental.
Solicitud de favores fuera del ámbito laboral como forma de aprovechamiento por parte del patrono.	Solicitudes de favores sexuales
Insultos, observaciones, bromas de carácter discriminativo	Insultos, observaciones, bromas insinuaciones, de carácter sexual.

Fuente: PDDH, El Salvador, 2011.

¹⁰² Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos PDDH, "Informe especial sobre el acoso sexual y laboral, respuestas de las instituciones ante la violencia hacia las mujeres" (San Salvador, El Salvador: Panamericana, 2011), 12.

2.6. El verdadero acoso laboral

Es importante distinguir entre un mal ambiente laboral y un clima de acoso laboral debido a que no cualquier conducta poco ortodoxa indica la existencia de acoso, por lo que es necesario conocer cuáles son las circunstancias que nos indican que una persona sufre de Mobbing. La vulneración del derecho a la dignidad personal del trabajador: la dignidad es un derecho inviolable de la persona, y es un derecho fundamental que debe ser consagrado de forma constitucional, en que se prohíba los tratos inhumanos y degradantes¹⁰³

La forma en que se produce la lesión del derecho a la dignidad implica que el sujeto activo manifieste una conducta caracterizada por hostigamiento al trabajador acosado a través de cualquier comportamiento vejatorio o intimidatorio injusto, dado de forma reiterada y continuada en el tiempo, con el que se persigue minar psicológicamente al trabajador-victima¹⁰⁴. Que exista intención de dañar por parte del acosador; que el daño sea producido en la esfera de los derechos personales más esenciales, pero en este punto existe una contradicción entre la perspectiva del campo psicológico y el jurídico; ya que, en el psicológico se debe comprobar la existencia de un daño efectivo en el sentido de que la víctima sufriera alteraciones psíquicas. Sin embargo, desde la perspectiva jurídica, ha habido pronunciamientos que han permitido renunciar a tal postura considerando que la conducta de acoso laboral es ilícita con independencia de que produzca o no efectos patológicos¹⁰⁵.

¹⁰³ Red Laboris, “Descripción, elementos y soluciones judiciales del acoso laboral”, Abogado Laboralista en Madrid, 31 de mayo de 2017, <http://abogadolaboralistaenmadrid.es/acoso-laboral>.

¹⁰⁴ *Ibid.*

¹⁰⁵ *Ibid.*

La jurisprudencia de Uruguay ha establecido desde la perspectiva jurídica que el “concepto jurídico” de mobbing o acoso laboral o de acoso moral en el trabajo, requiere la existencia de conductas hostiles reiteradas, el cual consiste en conductas hostiles reiteradas de poca intensidad menor, pero que en su conjunto conforman un proceso que lesiona bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico como la dignidad, la intimidad, el honor, y la integridad física y psíquica del trabajador, susceptible de causar un daño al trabajador.

El acoso laboral o de acoso moral se trata de conductas hostiles, de poca intensidad, pero en su totalidad crean una situación de violencia grave. Realizadas por un individuo o por un grupo, según la jurisprudencia de Uruguay¹⁰⁶, estos son: El empleador, sus representantes, compañeros de trabajo, subalternos, o por otras personas que se desempeñen en la empresa. El sujeto activo del acoso puede ser el empleador, sus representantes, los compañeros de trabajo o subalternos, o de modo combinado. También, pueden ser sujetos activos otras personas que se desempeñan en el lugar de trabajo. Que en su conjunto conforman un proceso que lesionan bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico, debido a que, el acoso laboral lesiona bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico como: la dignidad, la intimidad, el honor, y la integridad física o psíquica del trabajador. Se tratan de derechos de la persona del trabajador protegidos en el texto constitucional.

Susceptible de causar daño, en muchos casos el trabajador contrae una enfermedad a raíz del acoso padecido (físico o psíquica). Pero no siempre ello ocurre. Sin embargo, en algunos trabajos en el ámbito de la psicología, la noción incluye la existencia de un daño (psíquico o físico). El concepto de

¹⁰⁶ Cristina Mangarelli, "El acoso en las relaciones de trabajo: Mobbing laboral". *Revista de la Sala Segunda, Corte Suprema de Justicia de Uruguay*, n. 1 (2007): 53.

acoso moral de la psicología, no tiene por qué coincidir con el concepto jurídico. Debido a que en el concepto jurídico de acoso moral o mobbing, el cual es, el que compete, no tiene que exigirse que se haya ocasionado un daño concreto (a la salud, por ejemplo).

2.7. Tipos de acoso laboral

Básicamente, los tipos de acoso laboral son tres, pero aclarando que nuestra investigación únicamente se retomara el tipo de acoso laboral vertical o descendente, de acuerdo a la definición antes ya planteada. A continuación, se presentan los siguientes tipos de acoso laboral:

2.7.1. Acoso laboral horizontal

El acoso de tipo horizontal acontece *“cuando uno o más trabajadores se ven acosados por uno o varios compañeros que ocupan puestos similares, se trata, por tanto, de acciones llevadas a cabo entre “iguales.”*¹⁰⁷ Se puede presentar entre compañeros y compañeras de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la empresa o institución, pudiendo provenir de un miembro del grupo.

La persona acosadora busca entorpecer el trabajo de su colega con el objetivo de deteriorar su imagen o carrera profesional; también puede llegar a atribuirse a sí misma los méritos ajenos. *“En este caso, la persona objeto del acoso reviste un peligro para el agresor o agresora, por ejemplo, debido a aspiraciones de ascenso, por envidia o por un simple afán de hostigar.”*¹⁰⁸

¹⁰⁷ Francisco Javier Abajo Olivares, *Mobbing: Acoso psicológico en el ámbito laboral*, 2ª ed. (Buenos Aires, Argentina: Lexis Nexis, 2006), 20.

¹⁰⁸ SAE, *Guía para la Prevención, atención y erradicación*, 17.

2.7.2. Acoso laboral vertical o descendente

*“Denominado también bossing, se trata de una situación en la cual un individuo que se encuentra en una cierta situación de poder dentro de la escala jerárquica acosa a uno o varios individuos que se encuentran subordinados a él.”*¹⁰⁹ Es decir, cuando una persona en una posición jerárquica superior, ya sea empleador, empleadora, con una jefatura directa, de área o de unidad, administración, etc. Hostiga moralmente a su dependiente o subordinado o subordinada, en este caso trabajador o trabajadores.

2.7.3. Acoso laboral mixto o ascendente

Se trata de un caso menos frecuente, pero no existente. Según vimos se denomina así la situación en la que una persona que ocupa una posición determinada jerárquica dentro de la estructura de la organización es acosada o atacada por una o varios subordinados.”¹¹⁰ En otras palabras, el acosado en este caso, es el empleador por parte de sus empleados, pero en la actualidad o realidad laboral no se da con tanta frecuencia.

En este supuesto existe claramente una omisión negligente por parte del empleador o empleadora, sin perjuicio de que puedan presentarse también situaciones de hostigamiento directo por su parte. Por lo tanto, se configura una situación de complicidad entre todas las personas agresoras. No obstante, lo anterior, el acoso laboral mixto podría tener lugar a la inversa, comenzar como un tipo de acoso vertical descendente y ver sumado luego el

¹⁰⁹ Olivares, *Mobbing: Acoso psicológico en el ámbito laboral*, 24.

¹¹⁰ *Ibid.*, 27.

comportamiento hostil de uno o más trabajadores y trabajadoras de similar jerarquía de la persona sobre la que se ejerce el acoso laboral.¹¹¹

2.8. Etapas o fases del acoso laboral

Para el autor Leyman, se reconoce, desde el punto de vista de la organización, cuatro etapas que suelen ser recurrentes en los diferentes casos, según el tipo de relación de trabajo, las cuales se desarrollan a continuación.

2.8.1. Fases del mobbing o acoso laboral: perspectiva organizacional.

2.8.1.1. La fase de conflicto o de incidentes críticos

Es la aparición de conflictos no resueltos, ya sea por la mera existencia de personas o grupos con intereses, objetivos o necesidades diferentes o contrapuestas. Cuando el conflicto no se resuelve, se produce un punto de inflexión y comienza la escalada de enfrentamientos, abriendo la puerta para que el fenómeno de acoso laboral, debido a que el conflicto no resuelto es solamente la excusa que necesita el acosador para iniciar su ataque, ya que, un acosador lo suficientemente perverso puede, directamente, inventar un conflicto que nunca existió para, posteriormente, darle forma y armar una trama que sustente y justifique el proceso de acoso.

En cualquier organización laboral, la existencia de conflictos resulta algo esperable, bien por motivos de organización del trabajo (en una empresa se encuentran personas y grupos cuyos objetivos e intereses están frecuentemente enfrentados), o bien por problemas interpersonales (los

¹¹¹ *Ibid.*, 17

comportamientos, actitudes, formas de relación, estilos de vida, de los trabajadores pueden ser de muy diversa índole y pueden originar roces).

Es una realidad que los conflictos son un acontecimiento común en la vida de relación, gran parte de ellos se resuelven de forma más o menos satisfactoria; bien por la resolución definitiva del conflicto, por el cambio de las circunstancias que lo provocaban, o porque vayan remitiendo con el tiempo. Sin embargo, también es posible que alguno de esos problemas se haga crónico, dando paso a la segunda fase.

2.8.1.2. Fase de mobbing o de estigmatización

Esta fase inicia con la adopción, por una de las partes en conflicto, de las distintas modalidades de comportamiento hostigador descritas anteriormente sobre el objeto del mobbing (con la frecuencia y tiempo requeridos como criterio de definición). Lo que al comienzo tal vez fuera un conflicto entre dos personas, puede llegar a ser un conflicto de muchas personas contra una, con la adopción de comportamientos hostigadores grupales.

Con base en el análisis anterior, independientemente de que actúen el complejo de culpa o la más absoluta carencia de escrúpulos, la víctima comienza a resultar una amenaza, o un incordio para la persona o grupo de personas que le somete a tan indeseables experiencias. En esta etapa se suele buscar destruir la imagen de la persona, haciéndola ver como malvada, pérfida, malintencionada, incompetente u otras condiciones o características negativas. De esta forma inician los actos de hostilidad repetidos.

La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte del trabajador, otros compañeros no participantes,

sindicatos, e incluso la dirección. La indefensión, la inhibición del afectado a la hora de denunciar estos hechos, la dificultad probatoria y las carencias del sistema judicial, permiten la prolongación en el tiempo de esta fase que, según los estudios de Leymann en Suecia, tiene una duración de dieciséis meses por término medio, antes de pasar a la tercera fase.

2.8.1.3. Fase de intervención desde la empresa

En esta fase y dependiendo del lugar, legislación y estilo de dirección de la empresa, se tomarán una serie de medidas, desde algún escalón jerárquico superior (el departamento de personal, el servicio médico o la dirección de la empresa), encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre los implicados, etc.), o, más habitualmente, medidas tendentes a desembarazarse del supuesto origen o centro del conflicto, contribuyendo así, a la mayor culpabilización y sufrimiento del afectado.

Las medidas van desde las bajas médicas sucesivas, que conllevan el alargamiento o el aplazamiento del conflicto, hasta el despido del trabajador afectado o la pensión por invalidez permanente. De adoptarse medidas de esta naturaleza, el resultado es la cuarta fase del proceso.

2.8.1.4. Fase de marginación o exclusión de la vida laboral

En este periodo el trabajador compatibiliza su trabajo con largas temporadas de baja, o queda excluido definitivamente del mundo laboral con una pensión de incapacidad, contribuyendo a las cargas económicas y sociales del Estado (con unas magnitudes nada desdeñables, si atendemos a los datos que sobre el impacto económico en Suecia presenta Leymann). En esta situación, la

persona subsiste con diversas patologías consecuencia de sus anteriores o anteriores experiencias de psico terror y se pueden deducir las consecuencias físicas, psíquicas y sociales que para el afectado tiene este fenómeno. Para finalizar este capítulo, es importante hacer énfasis que pese al desarrollo de todas estas fases esto implica la no resolución del problema en ninguna de ellas. Esta fase coincide con el abandono por parte del trabajador del puesto trabajo, después de un verdadero calvario.

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO REGULATORIO DE LA FIGURA DEL ACOSO

LABORAL

El propósito del presente capítulo es desarrollar el fundamento jurídico de la figura del acoso laboral en El Salvador a nivel nacional como internacional, con la intención de dar por cumplido y afirmar lo establecido en el objetivo de investigación número dos: Identificar las leyes, jurisprudencia y derecho comparado que actualmente son utilizados para dar respuesta a la figura del acoso laboral. Para tal cumplimiento; en este capítulo, se hace énfasis en la Constitución de El Salvador, el Código de trabajo que contienen algunas disposiciones respecto, a la dignidad de las personas trabajadoras en el marco de las relaciones laborales, la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia hacia la Mujer; definiendo al acoso laboral y por último retomamos los instrumentos jurídicos internacionales que son los convenios que hacen relación al acoso laboral.

3.1. Normativa nacional

Desde la perspectiva del derecho laboral los instrumentos que abordan aspectos relacionados con el acoso laboral son los siguientes:

3.1.1. Constitución de El Salvador

La Constitución de El Salvador como norma suprema y garante de los derechos de los individuos, es la estructura del orden social, de los valores y derechos fundamentales que deben establecerse para lograr un equilibrio

basado en la justicia y respeto de los derechos dentro de una sociedad, aunque en dicho país no se encuentre una regulación expresa de la figura del acoso laboral.

En términos generales se encuentran mediadas relativas a derechos sociales que protegen a la persona contra cualquier tipo de atentado a su dignidad o integridad, por lo cual, para garantizar ese equilibrio, debe hacerse un análisis de interpretación e integración de las diferentes normas del ordenamiento jurídico, a manera de lograr un planteamiento que lleve a dar posibles soluciones a estos problemas jurídicos, respetando de alguna manera los derechos fundamentales y la integridad personal en el ámbito laboral.

En El Salvador la Constitución otorga una serie de derechos para todo tipo de personas en su artículo 2 inciso uno, cuando menciona que: *“Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. (...)”*¹¹².

Es de hacer notar que en la Sección Segunda del Capítulo II, de la Constitución de El Salvador, relativa al trabajo y la seguridad social, no se encuentran normas específicas que protejan la integridad personal en el ámbito laboral; mucho menos disposiciones concretas relativas al acoso laboral.

Los artículos que se relacionan y permiten acceder a otros cuerpos normativos de forma supletoria, tal como el artículo 38 de la Cn. el cual, regula que el Estado creará un código que buscará armonizar las relaciones entre patronos

¹¹² Artículo 2, Inc. tres.- Se establece la indemnización, conforme a la ley, por daños de carácter moral.

y trabajadores, relación de jurídica que abre brecha referente a la problemática del acoso laboral, pero que se vincula, además, con el art. 43 y 44 que son las bases que tiene el trabajador respecto del derecho a la indemnización, con el art. 144, que es el precedente constitucional que permite la ratificación de tratado y convenios internacionales referente al acoso laboral.

El acoso laboral al ser un problema jurídico laboral, según a lo dispuesto por a los artículos supra señalados, cabe decir que la persona trabajadora tiene derecho a ser protegida y que se le garantice por medio del Estado, creando preceptos legales que estén orientados a proteger a las personas que laboran en áreas públicas o privadas, que son víctimas y afectadas por el fenómeno de acoso laboral.

3.1.2. Código de Trabajo de El Salvador

La figura del acoso laboral no se encuentra concretamente definida en el Código de Trabajo, pese a la reforma hecha al artículo 29 causal 5; puede decirse que, por su parte no alude expresamente al acoso laboral; sin embargo, contienen algunas figuras que sirven de base y que pueden ser consideradas manifestaciones del acoso laboral como garantía de protección de las personas trabajadoras en el marco de las relaciones laborales¹¹³. Esto debido a que no dejan a un lado el esfuerzo hecho en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, ya que legalmente y doctrinariamente, dejan la misma definición de acoso laboral contenida en el cuerpo normativo.

¹¹³ Reformas al Código de trabajo (El Salvador, Asamblea Legislativa, Decreto N° 900, 2018).

3.1.2.1. Algunas acciones reguladas por el Código de Trabajo y que pueden considerarse manifestaciones del acoso laboral

1. La jurisprudencia de El Salvador, en materia laboral, también contempla las siguientes situaciones:

- a) La justificación de un despido para el que no hay argumentos sólidos, alegando excepción de terminación de contrato sin responsabilidad patronal, es en base en la causal 20ª del Art. 50 del Código de Trabajo¹¹⁴, dicha excepción solo procederá según jurisprudencia de la sala de lo civil *“cuando el trabajador despedido ostenta un cargo de jefatura y realiza conductas en contra de los trabajadores a su cargo, que se pueden enmarcar como propias de acoso laboral”*¹¹⁵.

- b) El desplazamiento de la víctima para poner en su lugar a otra persona que la sustituirá; forzarla a un abandono ilícito mediante chantaje o amenaza de su puesto de trabajo; obligarla mediante asedio a solicitar el traslado o aceptar una jubilación anticipada, ahorrando así al patrono las cantidades de dinero que en concepto de indemnización por despido injusto, no pudiera o no quisiera reconocer; aislar a una persona que en forma grupal o por los procedimientos establecidos puede evidenciar la incapacidad laboral del acosador y aislar a una persona a la cual se considera

¹¹⁴ Artículo 50.- El patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidad, por las siguientes causas: (...) 20ª. Por incumplir o violar el trabajador, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el art. 24.

¹¹⁵ Sala de lo Civil, *Sentencia Definitiva, Referencia: 243-CAL-2014* (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2017).

contraria a las prácticas o costumbres que el acosador impone en el área en donde desempeña sus labores¹¹⁶.

c) La colocación del trabajador en situaciones evidentemente degradantes, como el confiarle tareas de nivel profesional inferior o de realización imposible para su persona por sus capacidades, aptitudes o instrucción profesional o técnica; excluirlo de las reuniones del grupo al cual pertenece, convocadas por su patrono, supervisor o jefe inmediato; y sacarle del espacio físico asignado a éste, el escritorio, la silla o su equipo de oficina, con la excusa de una redistribución del espacio o del mobiliario del área a la cual pertenece¹¹⁷.

2. Los malos tratos de obra o de palabra hacia los empleados por parte de los empleadores, regulado en el artículo 29¹¹⁸ del Código de Trabajo, que enumera una serie de obligaciones para los empleadores y empleadoras, entre las cuales se encuentra *“guardar la debida consideración a los trabajadores (y trabajadoras) absteniéndose de maltratarlos (o maltratarlas) de obra o de palabra”*. Esta es la quinta obligación que se reconoce en el Artículo 29 de dicho Código. Disposición que ha sido reformada en dicho cuerpo normativo, en específico en el Art. 29 Ord. 5 del C.T., en el cual queda regulado la figura del acoso laboral, de manera no discriminatoria tanto para mujeres y hombres de todas las edades que se encuentran en una relación patrono-trabajador de manera activa, dejando como una prohibición hacia los patronos, el acoso laboral, dicha reforma reza de

¹¹⁶ Civil, *Sentencia Definitiva, Referencia: 243-CAL-2014*.

¹¹⁷ *Ibíd.*

¹¹⁸ Artículo 29.- Son obligaciones de los patronos: (...) 5ª). Guardar la debida consideración a los trabajadores, absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra”.

la siguiente manera en el numeral 5) *“Guardar la debida consideración a las trabajadoras y 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 (LEIV), y situaciones de discriminación sexista contemplados en la ley de igualdad Equidad y Erradicación de la discriminación contra la Mujer”*¹¹⁹.

Las reformas del Art. 29 del C.T. que hace efectivo el principio de igualdad de género, en el ámbito laboral, armoniza de manera somera lo regulado en el artículo 8 literal b) de la LEIV, donde se define legalmente acoso laboral, el Artículo 10 que contiene la definición de violencia laboral, y en el artículo 24. Lit. c) de la ley en comento, en el ámbito laboral, ordena al MTPS, a garantizar la protección de los derechos laborales que enfrentan hechos de violencia. Todo ello, anteriormente regulado en el derecho de mujeres y ahora supletoriamente, permitirán ser aplicados de forma igualitaria para hombres y mujeres en procesos laborales, dentro de jurisdicción laboral.

3. Las acciones que son formas de acoso y que impiden el ejercicio de la libertad sindical regulado en el artículo 205 en la letra a) y letra b), del Código de Trabajo que literalmente establece: *“a) la prohibición a toda persona de coaccionar a otra para el ingreso o para el retiro de un sindicato; b) impedir o coaccionar a la persona interesada para que concurra a la constitución de un sindicato; y ch) o ejecutar actos que*

¹¹⁹ Código de Trabajo (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, Reforma al Artículo 29 Ord. 5º, 2018).

tengan por finalidad impedir que se constituya un sindicato o que se encaminen a disolverlo o someterlo a control patronal”.

4. La terminación del contrato de trabajo con responsabilidad para la parte patronal, reguladas en el artículo 53 del Código de Trabajo. Además de los literales explicados en el párrafo que antecede a este, también podría considerarse manifestación de acoso laboral el hecho de que el patrono cause por malicia, directamente o por medio de otra persona, o por negligencia grave de su parte, en las herramientas, implementos. Estas son acciones que pueden poner en peligro la salud y seguridad de las personas trabajadoras, regulado en el artículo 53 de dicho código.

El artículo 53 del C.T. también indica que entre las causales de terminación de contrato se encuentra poner en peligro la vida o la salud de las personas trabajadoras, incluyendo la falta de condiciones higiénicas en el lugar de trabajo o en la vivienda proporcionada por la parte patronal, y en general por incumplimiento patronal de medidas preventivas o profilácticas prescritas por la ley o por disposición administrativa de las autoridades competentes.

La Jurisprudencia en material laboral salvadoreña, indica que *“el derecho de asociación sindical ha sido previsto de diversas formas por el Derecho Colectivo del Trabajo, a fin de garantizar la estabilidad laboral, es decir, la conservación y mantenimiento de su puesto de trabajo, sin variación de las condiciones o del lugar en que este se realiza; dicha protección da paso a la figura conocida por la doctrina, la ley y la jurisprudencia, como fuero sindical.”*¹²⁰, es decir, que la libertad sindical es la Finalidad del derecho de

¹²⁰ Sala de lo Civil, *Sentencia Definitiva*, Referencia: 216-CAL-2008 (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2009).

asociación, así mismo, la sala de lo civil en jurisprudencia de materia laboral, reconoce que la libertad sindical, lleva inmerso lo que es: *“el fuero sindical no surgió históricamente, ni se encuentra establecido por la ley para la protección individual y aislada de un trabajador, sino que se trata de un mecanismo, ahora con rango constitucional para amparar el derecho de asociación, es decir, de interés colectivo”*¹²¹. Como se puede observar, el acoso laboral es un parámetro para que existan sanciones, sin embargo, se debe de reglamentar su uso para otorgarle legalidad expresa, y de esta manera dar seguridad jurídica a las personas que lo sufren tanto en el ámbito público como en lo privado.

3.1.3. Ley del Servicio Civil de El Salvador

La Ley del Servicio Civil¹²² en el Artículo 29 literal a) reconoce que los servidores públicos y las servidoras públicas tienen derecho de permanencia en el cargo, por lo que no podrán ser objeto de despidos, destituciones, suspensiones, permutas, traslados o rebajas de categorías sino en los casos y con los requisitos que establece la ley¹²³. En el Artículo 31¹²⁴ de esta misma norma jurídica se detallan las obligaciones de funcionarios, funcionarias, empleados y empleadas públicas. Los literales e) y g) disponen que son parte

¹²¹ Sala de lo Civil, *Sentencia Definitiva, Referencia: 93-C-2007* (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2008).

¹²² Ley del Servicio Civil de El Salvador (El Salvador, Directorio Cívico Militar de El Salvador, 1961).

¹²³ Artículo 29.- Los funcionarios y empleados comprendidos en la carrera administrativa y protegidos por esta ley gozarán de los derechos siguientes: a) De permanencia en el cargo o empleo. En consecuencia, no podrán ser destituidos, despedidos, suspendidos, permutados, trasladados o rebajados de categoría sino en los casos y con los requisitos que establezca esta ley (...).

¹²⁴ Artículo 31.- Además de lo que establezcan las leyes, decretos, reglamentos especiales, son obligaciones de los funcionarios y empleados públicos o municipales: (...) “e) Respetar con dignidad a sus superiores jerárquicos, obedecer sus órdenes en asuntos de trabajo (...); y g) Conducirse con la debida corrección en las relaciones con sus compañeros (y compañeras) de trabajo y con sus subalternos.

de dichas obligaciones: “e) *Respetar con dignidad a sus superiores jerárquicos, obedecer sus órdenes en asuntos de trabajo (...); g) Conducirse con la debida corrección en las relaciones con sus compañeros (y compañeras) de trabajo y con sus subalternos.*”

La ley del servicio civil establece, que los trabajadores en el ámbito público mas no en lo privado, tienen derechos, así como obligaciones, y estas obligaciones no son en carácter de hostigamiento si no una forma de armonizar el ámbito laboral para que exista reglas que conlleven a un orden laboralmente hablando y así no exista una desigualdad ni discriminación hacia la persona que labora.

3.1.4. Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo

La Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo define en su Artículo 7¹²⁵ los riesgos psicosociales como *“aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños, sociales o psicológicos en los trabajadores, tales como el manejo de las relaciones obrero-patronales, el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, y toda forma de discriminación en sentido negativo”*.

Como puede advertirse, la figura de acoso laboral no está expresamente mencionada en el precepto anterior, pero si califica al acoso laboral como un

¹²⁵ Artículo 7.- Para la aplicación de la presente ley se entenderá por: (...) Riesgo Psicosocial: Aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños, sociales o psicológicos en los trabajadores, tales como el manejo de las relaciones obrero- patronales, el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, y toda forma de discriminación en sentido negativo.

riesgo psicosocial. No obstante, este cuerpo normativo *“vino a brindar un elemento nuevo para luchar contra el acoso laboral, al calificarlo como un riesgo psicosocial. Esto implica que debe de ser tratado como cualquier otro riesgo a la integridad de las trabajadoras y trabajadores (con especial hace énfasis a las mujeres, que son mayoritariamente quienes se enfrentan a este tipo de conductas) y, por lo tanto, se deben de tomar las medidas requeridas para prevenirlo y erradicarlo del centro de trabajo”*.¹²⁶

3.1.5. Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social

La Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (LOFST) en el artículo 8 regula los tipos de discriminación y respeto a la dignidad humana en un ambiente laboral libre de violencia. Hace referencia a esta ley ya que el acoso laboral en primer lugar es una forma de violencia ejercida hacia las personas trabajadoras y en segundo lugar que el acoso laboral se manifiesta también, aunque hay otras formas de manifestarse, pero esta es una, como una forma de discriminación que hace el patrono hacia el trabajador. Y también existen dos procedimientos administrativos para la tutela de los derechos laborales, que son la conciliación según (Art. 24 LOFST) y la inspección (Art. 34 LOFST).

3.1.6. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres

En materia de igualdad de género se permite visibilizar las problemáticas de acoso laboral que aquejan a las mujeres trabajadoras. La Ley de Igualdad,

¹²⁶ FES, “Miradas a la acción colectiva y lucha sindical”, 26.

Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres estipula que el Estado definirá y ejecutará políticas dirigidas a prevenir y erradicar el acoso sexual, el acoso laboral y otros acosos generados en las relaciones laborales, en los diferentes regímenes de aplicación específicamente en el Artículo 25 parte final¹²⁷.

3.1.7. Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres

El único cuerpo normativo que expresamente reconoce y define el acoso laboral es la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres¹²⁸ en el artículo 8 literal b); debido a que en el contenido de su marco regulador ha considerado el acoso laboral como una forma de violencia y que además este artículo es muy limitado y es orientado a un solo género específico de la población, que es el género femenino, a pesar que dicha definición es de carácter feminista y proteccionista hacia la mujer y no hacia hombre y jóvenes trabajadores, además existen vacíos para su implementación, debido a que no especifica un procedimiento respectivo para denunciar y sancionar al acoso laboral.

En cuanto a la definición del acoso laboral es de suma importancia para alegarla en casos de violencia en la modalidad laboral. Este consiste en la acción de hostilidad física o psicológica, que da forma sistemática y recurrente

¹²⁷ Artículo 25 Inc. final.- (...) El estado a través de las instancias correspondiente definirá y ejecutará políticas dirigidas a prevenir y a erradicar el acoso sexual, acoso laboral y otros acosos generados en las relaciones laborales, en los diferentes regímenes de aplicación.

¹²⁸ Artículo 8.- Para efectos de esta Ley se entenderá por: (...) b) Acoso Laboral: Es la acción de hostilidad física o psicológica, que de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores.

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. Esta modalidad de violencia es muy frecuente en las mujeres que van perdiendo su juventud, con el fin de presionarlas a una renuncia o abandono de trabajo.

La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres reconoce de un modo muy general, la obligación del Ministerio de Gobernación de adoptar medidas de exclusión de potenciales personas agresoras que muestren conductas de violencia, hostigamiento y acoso hacia las mujeres (artículo 22)¹²⁹. Y, en el ámbito laboral, ordena al Ministerio de Trabajo y Previsión Social garantizar la protección de los derechos laborales de las trabajadoras que enfrentan hechos de violencia. Artículo 24¹³⁰ de dicha ley.

El antepuesto planteamiento del contenido de la ley antes descrita, que lleva a la conclusión de que el Estado no hace ni puede hacer distinción entre hombres y mujeres por lo cual, debe de existir normativas jurídicas donde se adquieren la misma protección Jurídica para ambos sexos, tal se explica en jurisprudencia salvadoreña de la Sala de lo Constitucional, la cual busca establecer *“la exigencia de igualdad en la aplicación de la ley significa que a los supuestos de hecho semejantes deben serles aplicadas unas consecuencias jurídicas también iguales. Se trata de que la aplicación de las*

¹²⁹ Artículo 22.- Responsabilidades del Ministerio de Gobernación: 1) Establecer espacios físicos segregados de hombres y mujeres para prevenir situaciones de violencia. (...) 3) Exclusión de potenciales personas agresoras que muestren conductas de violencia, hostigamiento y acoso hacia las mujeres.

¹³⁰ Artículo 24.- Responsabilidades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tanto en el sector público como privado, garantizará: a) La realización en los centros de trabajo de acciones de sensibilización y prevención de cualquier tipo de violencia contra las trabajadoras, que afecten sus condiciones de acceso, promoción, retribución o formación.

*normas jurídicas debe ser paritaria o igualitaria para todos los individuos o sujetos normativos abarcados por su cobertura, es decir, que el Estado está obligado a garantizar a todas las personas, en condiciones similares, un trato equivalente.*¹³¹

3.2. Marco jurídico internacional

De conformidad al artículo 144 de la Constitución, los tratados internacionales celebrados por El Salvador constituyen leyes de la República, es por ello los tratados que contienen menciones generales y específicas a la violencia laboral contra las mujeres en este caso el acoso laboral por lo que constituyen ley vigente en dicho país son:

3.2.1. Instrumentos Internacionales que abordan el tema del Acoso Laboral desde la perspectiva laboral

3.2.1.1. Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla

El repertorio tiene como fin facilitar pautas generales de orientación para tratar el problema de la violencia en el lugar de trabajo⁶³. Constituye una herramienta de referencia básica para promover la elaboración de instrumentos similares en los ámbitos regional, nacional, sectorial, de la empresa, de la organización y del lugar de trabajo. Se propone que los gobiernos, empleadores y sus representantes promuevan el desarrollo de políticas en el lugar de trabajo que

¹³¹ Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Inconstitucionalidad, Referencia: 44-2015AC* (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2017).

contribuyan a poner fin a la violencia laboral. Los elementos constitutivos de la referida política son los que a continuación se mencionan:

- a) Definición de violencia en el lugar de trabajo.
- b) Declaración de no tolerancia a incidentes violentos por parte de personas trabajadoras, usuarias y clientes.
- c) Apoyo a toda medida orientada a generar un entorno de trabajo exento de violencia y de sus consecuencias adversas directas.
- d) Instauración de un procedimiento de reclamo que evite la generación de represalias o la generación de reclamos sin fundamento.
- e) Programas de formación, información, educación y otros.
- f) Medidas para prevenir, controlar y eliminar la violencia en el lugar de trabajo.
- g) Medidas de intervención y control de incidentes violentos.
- h) Divulgación de la política.

3.2.1.2. Convenio 100 sobre igualdad de remuneración

El Salvador ratificó el Convenio 100 el día 12 octubre del año 2000¹³². Este instrumento establece *“la obligación de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra de hombres y mujeres por*

¹³² Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (Ginebra, Organización Internacional del Trabajo OIT, 1978).

*un trabajo de igual valor*¹³³ En el artículo 1 Lit. b), dicho convenio establece el significado de la expresión *“igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo”*.

3.2.1.3. Convenio 155 sobre la seguridad y salud de los trabajadores

El Convenio 155 sobre la seguridad y salud de las personas trabajadoras es retomado en los principios rectores del repertorio. El Convenio establece que todo miembro, en consulta con organizaciones empresariales y laborales, debe formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional en materia de seguridad y salud de las personas ocupadas y el medio ambiente de trabajo¹³⁴.

El artículo 4 del Convenio 155 de la OIT expresa que *“el objeto de la política es la prevención de accidentes y daños a la salud que sean consecuencia o estén relacionadas con trabajo, reduciendo las causas de los riesgos propios del medio ambiente de trabajo”*. Asimismo, el artículo 8 de dicho convenio establece que *“la creación de esta Política debe garantizarse por la vía legislativa o reglamentaria.”*

3.2.1.4. Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación

El convenio 111 de la OIT fue ratificado por El Salvador el 15 de junio de 1995 establece que la discriminación es cualquier distinción, exclusión o preferencia

¹³³ ORMUSA, *Mujer y mercado laboral 2017*, 23.

¹³⁴ Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo OIT, Ginebra, Suiza, 1981).

basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.¹³⁵

El repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla hace referencia al Convenio 111, toma como principio rector que toda medida orientada a erradicar la violencia laboral debe procurar combatir la discriminación en el lugar de trabajo, incluyendo la discriminación en razón del sexo.

El Convenio 111 define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación¹³⁶. el artículo 2 de dicho tratado establece que *“Los Estados miembros que ratifican este convenio se comprometen a formular una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el fin de eliminar cualquier discriminación”*.

El Convenio indica en el artículo 3 que *“todo miembro, por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, debe: 1) tratar de obtener la cooperación de personas empleadoras y trabajadoras y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de la Política en contra de la discriminación en el trabajo; 2) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esta política; 3) derogar las disposiciones legislativas y*

¹³⁵ ORMUSA, *Mujer y mercado laboral 2017*, 23.

¹³⁶ Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), (Ginebra, Organización Internacional del Trabajo OIT,1958).

modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política; 4) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional; 5) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de la autoridad nacional.”

3.2.2. Instrumentos internacionales que abordan el tema del acoso laboral desde la perspectiva género

3.2.2.1. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) de 1979, representa un punto importante en la historia que ha marcado diferencia en la protección de los derechos de las mujeres y es referencia obligatoria en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Fue aprobada en por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, y entró en vigor en 1981.

Esta Convención fue ratificada por el Estado El Salvador el 19 de noviembre de 1982 y fue publicada en el Diario Oficial el 9 de junio del mismo año. Establece específicamente en el artículo 11 *“que los Estados deben adoptar medidas orientadas a eliminar la discriminación contra la mujer en el empleo, asegurando la igualdad y los mismos derechos a hombres y mujeres”*¹³⁷ Asimismo, dicho artículo pide a los Estados tomar las medidas adecuadas para impedir, la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar. En el artículo 2 y siguientes

¹³⁷ Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Organización de la Naciones Unidas ONU, 1979).

establece “a obligación de los Estados partes para tomar medidas necesarias en todos los ámbitos incluyendo legislativas para eliminar la discriminación contra la mujer.¹³⁸ se puede decir que la legislación protectora de dichos derechos laborales tiene que ser examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y sea revisada y derogada o ampliada según corresponda.

3.2.2.2. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer,

La declaración hace referencia concreta a la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo en su artículo 2, estableciendo que “Se entenderá que la violencia contra la mujer abarca los siguientes actos aunque sin limitarse a ellos b) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada”.

3.2.2.3. Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, “Convención de Belem do Pará”

La Convención fue ratificada por el estado salvadoreño en agosto de 1995 y fue publicada en el Diario Oficial en la misma fecha hasta el momento y principalmente por la oposición de sectores fundamentalistas no ha sido posible la ratificación del protocolo facultativo. El artículo 1 del referido tratado menciona que *“debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción*

¹³⁸ Artículo 3.- Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

*o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado*¹³⁹. Asimismo, los artículos 7, 8 y 10, obligan a los Estados partes a crear las condiciones jurídicas y legislativas para erradicar la violencia de la mujer creando instrumentos jurídicos y políticas nacionales.

3.2.2.4. Declaración y plataforma de acción de la conferencia mundial de la mujer de Beijing

La Declaración establece que los Estados parte se comprometen a adoptar las medidas necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, y suprimir todos los obstáculos a la igualdad de género y al adelanto y potenciación del papel de la mujer. Hace la referencia de forma explícita a que el gobierno, el sector privado y las organizaciones no gubernamentales, los sindicatos y las Naciones Unidas deben promulgar y aplicar leyes contra el acoso sexual y otras formas de hostigamiento en los lugares de trabajo.

La Constitución de El Salvador, el Código de Trabajo, declaración y convenios precitados no establecen una disposición que regule directamente al acoso laboral, pero se encuentran generalidades relativas a derechos humanos que protegen a la persona humana contra cualquier tipo de atentado a su dignidad o integridad, pero si se regula un elemento que engloba al acoso laboral que es la discriminación, y se puede mencionar que las únicas legislaciones que regulan directamente al acoso laboral son la Ley Especial Integral para una vida Libre de Violencia para las mujeres y la Ley de Igualdad Equidad y Erradicación

¹³⁹ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer, "Convención de Belem do Pará" (Organización de la Naciones Unidas ONU, 1995).

de la Discriminación contra las Mujeres, pero solo protege al sector laboral de la mujer, más no al sector laboral de los hombres y en ese aspecto quedan desprotegidos en regulación jurídica los varones, sin embargo, los juzgados de lo laboral se basan en otra figura jurídica a la hora que se le interpusiera una demanda por acoso laboral regulado en el artículo 53 del Código de Trabajo, como causal de terminación de contrato laboral y es así que se puede interponer una demanda pero desde otra figura laboral.

3.3. Jurisprudencia nacional

La jurisprudencia de el salvador permite que se conozca los fallos emitidos en sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, en el recurso de casación, del juicio individual ordinario de trabajo, interpuesto por la Licenciada Feridee Hazel Alabí López, en calidad de Apoderada General Judicial de la Compañía Salvadoreña de Teleservices, Sociedad Anónima de Capital Variable, en contra de la sentencia definitiva pronunciada por la Cámara Primera de lo Laboral de San Salvador.¹⁴⁰

Se trata de un caso en esta única jurisprudencia que hace referencia a la figura del acoso laboral, basada en otras figuras encontradas en el C.T.; por lo que, mediante la cual la Cámara sentenciadora revocó el fallo dictado en primera instancia, por no haberse comprobado la excepción de terminación de contrato sin responsabilidad para el patrono opuesta por el demandado, condenando al patrono al pago de lo reclamado; como motivo específico, error de derecho en la apreciación de la prueba testimonial¹⁴¹.

¹⁴⁰ Sala de lo Civil, *Sentencia Definitiva, Referencia: 243-CAL-2014* (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2016).

¹⁴¹ *Ibíd.*

La Sala de lo Civil resolvió declarar ha lugar a casar la sentencia recurrida, así como también la excepción de terminación de contrato sin responsabilidad patronal, absolviendo al recurrente de la demanda incoada en su contra. Por otra parte, la conducta que realizaba el patrono hacia el trabajador, puede enmarcar conductas propias de acoso laboral.¹⁴²

Los hechos que vulneran al trabajador específicamente son dos: el primero, que en oportunidades que la testigo le pedía un favor o un permiso de tipo laboral al trabajador Oscar Ernesto A. A., quien era su jefe inmediato, éste siempre le pedía algo a cambio, y en reiteradas ocasiones le solicitó a la testigo que le permitiera tocarla para concederle tales permisos, situaciones que le generaban estrés a la testigo y le provocaron una parálisis facial el veinticuatro de septiembre de dos mil doce. El segundo de los hechos, que el trabajador demandante obstaculizaba las oportunidades de ascenso que tenían los empleados, para poder aplicar a la plaza de supervisor, a la que todos los agentes podían aplicar y tres de sus compañeros que estaban interesados, se dirigieron al trabajador demandante para solicitarle su ayuda y él les manifestó que ellos no podían aplicar a la plaza, situación que le consta a la testigo, porque lo escuchó directamente del trabajador demandante. Dicha sala resolvió declarar *“HA LUGAR la Excepción de Terminación de Contrato sin Responsabilidad Patronal, con base en la causal 20.ª del art. 50: Absolviéndose a la Compañía Salvadoreña de Teleservices, Sociedad Anónima de Capital Variable, de la demanda incoada en su contra por el trabajador Oscar Ernesto A”*.¹⁴³

Con el análisis de la anterior jurisprudencia, se conoce que los fallos emitidos para el acoso laboral, antes de la nueva reforma, fueron fundamentados por

¹⁴² Civil, *Sentencia Definitiva, Referencia: 243-CAL-2014.*

¹⁴³ *Ibíd.*

analogía de ley, para el caso incoando la excepción de terminación de contrato sin responsabilidad patronal, con base en la causal 20 del artículo 50 del C.T., en el que se menciona el acoso laboral en cuanto a su definición y causa que lo motivan al acoso laboral, pero se menciona la ley especial integral para una vida libre de violencia hacia la mujer en cuanto a la definición que se retoma en el artículo ocho literal b). Pero es el caso que se dejó a un lado la figura del acoso laboral y se retomó esta otra figura que es la excepción de terminación de contrato sin responsabilidad patronal, con base en la causal 20ª del Art. 50 del C.T., por lo que quedan las personas que sufren acoso laboral en desprotección jurídica ante los tribunales como la Sala de lo Civil.

En sentencia emitida por la Cámara Primera de lo Laboral de San Salvador, para el caso de demandas de acoso laboral, fundamenta dichos supuestos en otra figura legal conocida como despido injustificado imputable al patrono¹⁴⁴, en la que se busca encontrar solución a los casos de acoso laboral, por medio de amparos judiciales dirigidos a la sala de lo constitucional, debido a que se van por la vía de que las personas víctimas de acoso laboral han sido vulneradas de un derecho fundamental, sin embargo, esta fundamenta sus fallos manifestando que las circunstancias particulares del caso concreto. La aplicación de las disposiciones infra constitucionales correspondientes, situaciones que escapan del catálogo de competencias conferido a la Sala de lo Civil, por estar circunscrita su función exclusivamente a examinar si ha existido vulneración a derechos constitucionales, por lo que están dan no ha lugar buscando errores en el agravio, deja sin conocerse los hechos de acoso laboral¹⁴⁵.

¹⁴⁴ Cámara Primera de lo laboral de San Salvador, *Sentencia Definitiva, Referencia 65-2014*, (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2014).

¹⁴⁵ Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Amparo, Referencia: 211-2015* (El Salvador, Corte de Suprema de Justicia, 2015).

3.4. Jurisprudencia internacional

3.4.1. Jurisprudencia de Chile, recurso de protección

De acuerdo a la jurisprudencia internacional, tomada de una sentencia del país de Chile, en un recurso de protección¹⁴⁶. El caso en trata de un recurso de protección deducido por una ex funcionaria de la Municipalidad de Valdivia, doña María José Ramis Gutiérrez, quien recurrió de protección en contra del director del Departamento de Aseo y Ornato de la Municipalidad de Valdivia. Argumentando que mientras prestaba servicios en dicha institución le comunicó al recurrido que se encontraba embarazada, lo que a él le molestó, manteniendo a partir de esa fecha una conducta hostil y persecutoria hacia su persona, al regreso de su primera licencia médica derivada de su embarazo, se le comunicó que había sido desligada de todo su trabajo, actividad que fue traspasada una colega; durante ese período no se le asignó ninguna tarea, por lo que se vio en la necesidad de cooperarle a la secretaria a contestar el teléfono.

El día que regresó de su postnatal, se llevó a efecto una reunión con el personal del departamento, a la actual la trabajadora no asistió porque no la invitaron, al salir de la reunión el jefe le dijo que retomara su misma función de forma parcial. La trabajadora sostuvo que el hostigamiento laboral del cual fue víctima llegó al punto de que en muchas ocasiones fue al vivero de la Municipalidad (lugar esencial a su ejercicio profesional) para sacar plantas para los proyectos, que tenía a su cargo y se le informó que su jefe no le había autorizado para realizar funciones necesarias para el proyecto.

¹⁴⁶ Corte de Apelaciones, *Sentencia Definitiva, Referencia: Rol Nº 224* (Chile, Corte de Apelaciones de Rancagua, 2007).

La orden vulneraba el contrato y además la perjudicaba en el ejercicio de sus funciones. Dicha situación de acoso laboral se mantuvo en el tiempo hasta que se le negó permanentemente la entrada al vivero, parte sustantiva del proyecto que le habría sido asignado. Agregó que la persecución laboral que sufrió era persistente, lo que le causó detrimento psíquico y moral permanente.

La Corte de Apelaciones de Rancagua concluyó que efectivamente la denuncia de malos tratos por parte de la actora no era aislada, por el contrario, de una sesión del Concejo Municipal acompañada por la trabajadora, se expresaba que varios miembros de este organismo trataron el problema de las actitudes poco apropiadas de la autoridad recurrida con el personal de la Municipalidad, En efecto, se trató el problema como grave, puesto que eran varias las denuncias de distintos trabajadores respecto a la autoridad aludida, sus malos tratos y el temor que producía en ellos un eventual despido propiciado por dicha autoridad. Finalmente, en dicha sesión se propuso una sanción administrativa en contra de la autoridad recurrida, asumiendo por un lado el hecho de que fueron varios los trabajadores que reclamaban de los malos tratos de la autoridad recurrida y por otro, mantención de los continuos malos tratos que la autoridad ejercía sobre los trabajadores.¹⁴⁷

3.4.2. Jurisprudencia de Chile, Corte de Apelaciones de Concepción

La sentencia, trata sobre un recurso de casación en la forma deducido por el empleador condenado al pago de una indemnización por daño moral sufrido por una trabajadora. Fundamenta su pretensión en el artículo 768 N° 1 del Código del Procedimiento Civil, esto es, que la sentencia habría sido dictada por un tribunal incompetente. Al respecto su posición, en que el hecho de que

¹⁴⁷ Maynes Ziller Hernández. “Acoso moral laboral o mobbing: Análisis de la jurisprudencia chilena” (Tesis de grado, Universidad de Chile, 2011), 76-77.

el artículo 420 letra f) del C.T. dejaría fuera de la jurisdicción laboral aquellas materias en que se persiga la responsabilidad extracontractual. Por otro lado, a juicio de la trabajadora, su empleador habría ejercido acoso moral laboral en su contra.

En el razonamiento del tribunal superior, en relación al recurso de apelación deducido por el empleador la sentencia en comento refiere al hecho de no existir norma legal alguna que tipifique y sancione el acoso moral laboral, sin embargo, de forma análoga, se realiza un análisis de esta jurisprudencia en el cual se identifica un punto que interesa particularmente el fallo en comento puesto que se encuentra que no existe regulación legal de la figura de acoso laboral, pero resuelven de la manera siguiente: el hecho de que los tribunales a falta de ley expresa deben solucionar los casos sometidos a su conocimiento basándose en la legislación general, en este caso, fundamentalmente en la norma constitucional *“que el hecho de que el acoso moral no esté tipificado como causal de terminación de contrato de trabajo ni esté desarrollado como tal en nuestra legislación, no implica, sin embargo que, dentro de la obligación de debido cuidado de la vida y salud del trabajador no se contemple la de velar porque no se cometan en el ámbito de la empresa actos que atenten en contra de la estabilidad síquica de los trabajadores, ya sea en forma directa o permitiendo o no evitando que éstos se produzcan.”*¹⁴⁸

3.5. Derecho comparado

Se puede indicar que el acoso laboral en El Salvador aún no ha tenido un abordaje integral que parta de su prevención y que incluya mecanismos para

¹⁴⁸ Corte de Apelaciones, *Sentencia Definitiva, Referencia: Rol Nº 375-2007*, (Santiago de Chile, Corte de Apelaciones de Concepción, 2007).

su detección oportuna, así como su tratamiento adecuado. Mucho menos, existen avances normativos o institucionales orientados a brindar una protección y reparación integral a las víctimas de esta forma de violencia laboral.¹⁴⁹ Sin embargo existe poca jurisprudencia en material laboral, que es que aborda el tema de acoso laboral, de la siguiente manera:

“El Acoso Laboral, se podría entender como el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acosos y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de manera directa o indirecta, de parte de una o más personas, con el objetivo de degradarlo en su trabajo y provocar que éste sea asignado a otra área o departamento, o en el peor de los casos, renuncie”¹⁵⁰.

Es importante señalar que las personas víctimas de acoso laboral reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles dentro o fuera del trabajo por parte de grupos sociales externos, de sus compañeros (acoso horizontal, entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente); tal violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, como ya se estableció, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y a la misma en ocasiones se añaden accidentes fortuitos” y hasta agresiones físicas, en los casos más graves. Para realizar el estudio del derecho comparado, comparamos varios aspectos como la ley en que se regula el acoso laboral, si los países precitados tienen regulada la figura del acoso laboral y en cuanto a la definición.

¹⁴⁹ SAE, *Guía para la Prevención, atención y erradicación*, 12.

¹⁵⁰ Sala de lo Civil, *Sentencia Definitiva, Referencia: 243-CAL-2014* (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2017).

3.5.1. España

España no cuenta con legislación que regule específicamente el acoso laboral, sin embargo, realiza el intento de vincular al proceso laboral al proceso penal a modo de cuestión prejudicial, existiendo doctrina en el Tribunal Supremo Español, indicando que en ambos procesos operan sobre culpas distintas y no manejan de idéntica forma el material probatorio para enjuiciar la misma conducta. También fue reiterado por el Tribunal Constitucional¹⁵¹. En consecuencia, las declaraciones penales pueden ser traídas al proceso laboral, y su valoración será tarea del Tribunal laboral.¹⁵²

En cuanto al código penal de España¹⁵³, en los artículos 316, 317 y 318 los que se refieren directamente al mobbing o acoso laboral. El artículo 316 sanciona con penas de prisión de 6 meses a 3 años y multa de 6 a 12 meses, a los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física.

Si lo dispuesto en el párrafo anterior se cometiere por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado según el artículo 317 del código penal español. Se trata de una norma penal en blanco y de peligro en concreto, bastante genérica, y que por remisión de la normativa de prevención de riesgos laborales integra el supuesto de hecho. El artículo 318 del código en

¹⁵¹ Tribunal Constitucional, *Sentencia Definitiva, Referencia: 36/1985*, (España, Tribunal Constitucional, 1985).

¹⁵² Diego Herver Baresi Chaj Guinac, "Análisis jurídico sobre la tipificación del mobbing (acoso laboral): estudio de derecho comparado en argentina, Colombia y España" (Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar, 2017). 53

¹⁵³ Código Penal, Ley Orgánica 10/1995 (España, Congreso de Diputados, 1995).

comento permite la denuncia del mobbing, ya que, en el caso de las personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encarados del 60 Ley de Prevención de Riesgos Laborales.¹⁵⁴ A nivel jurisprudencial se recoge, en base a la vulneración de derechos consagrados por la Constitución española y el estatuto de los trabajadores, derechos como son la dignidad de la persona, la integridad física y moral, el honor y a la imagen propia, la promoción profesional y a la ocupación profesional efectiva.

3.5.2. Argentina

Es necesario analizar la estructura de las normas que regulan el ámbito laboral de Argentina, desde donde parte el legislador y que fin persigue con los diferentes controles y restricciones que se establecen para regular el acoso laboral. La Ley de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires define el acoso laboral como toda hostilidad continua y repetida del/ de la superior jerárquico en forma de insulto, hostigamiento psicológico como maltrato psíquico y social de las siguientes acciones ejercidas contra el trabajador. Se enumera en forma enunciativa acciones que comprenden el acoso laboral. Se recoge a nivel jurisprudencial, regulado Ley 13.168 y Ley 1.22 artículos 4, y 3, inciso a, respectivamente)¹⁵⁵. La normativa legal de Argentina trata de regular las condiciones adecuadas en que los trabajadores convivan de una forma pacífica y disciplinada entre ellos, así como con el patrono, es por ello que dentro de su ordenamiento legal establece principios claves, que beneficia tanto al trabajador como al patrono para un buen desempeño laboral, tal y como se puede evidenciar dentro de su normativa legal.

¹⁵⁴ Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, (España, Congreso de Diputados, 1995).

¹⁵⁵ Moreno, "Estudio comparado de la legislación", 87.

3.5.3. Colombia

El país de Colombia cuenta con una regulación laboral bastante precisa del fenómeno del acoso laboral, en la legislación laboral. Partiendo de los deberes ético-morales del patrono al trabajador previstos en el Código Sustantivo del Trabajo Art. 56 y 57-5. Es obligación del empleador guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos. El artículo 59-9 del referido código menciona que está prohibido al empleador ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

La ley N° 1010 de 2006 tiene como por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. Son bienes jurídicos protegidos por la ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa¹⁵⁶.

En la ley 1010 se define el acoso laboral como *“toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleado, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o*

¹⁵⁶ Ley 1010 (Colombia, Congreso de Colombia, 2006).

inducir la renuencia del mismo".¹⁵⁷ La Ley 1010 de Colombia "es la que establece mayores disposiciones normativas para regular el acoso laboral, lo que pudiera favorecer un tratamiento jurídico más integral para prevenir, erradicar y sancionar estas prácticas laborales nocivas, considerando también las posibles modificaciones que tendrían que hacerse en un futuro, ya que todo ordenamiento jurídico es perfectible"¹⁵⁸

3.5.4. Guatemala

En el caso de Guatemala, se carece de una normativa específica en materia de mobbing laboral. Los esfuerzos doctrinarios en torno al tema son el proyecto de ley para la protección de los trabajadores contra el acoso laboral, presentado como parte de la Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de Byron Oswaldo Cuc Arana en el año 2008, la cual es una transposición de la ley colombiana estudiada en párrafos anteriores. La iniciativa de ley 3013 en el año 2004, sobre abusos deshonestos, que si menciona como causal de despido indirecto y justificado y la prevención de este riesgo laboral por los patronos y autoridades. Desde el sector empresarial, algunas entidades que han adoptados códigos de ética frente a esta práctica.

Se considera al mobbing como una conducta desregulada en el ordenamiento guatemalteco y únicamente podrían aplicarse indirectamente las normas laborales en materia de obligaciones ética del patrono y trabajador. Es decir, que de forma indirecta se aplican usando otro tipo de figura no como acoso laboral si no como una forma de violencia psicológica por decirlo, en el Código Penal.

¹⁵⁷ Moreno, "Estudio comparado de la legislación", 87.

¹⁵⁸ *Ibíd.*, 93.

“Al respecto en cuanto las conductas más graves pueden denunciar por la vía penal como delitos de acción privada: injuria, calumnia, lesiones culposas, o como faltas contra las personas (lesiones leves), pero tratándose de delitos de violencia psicológica, física o económica por razones de género son plenamente aplicable los tipos penales de la Ley de Femicidio y Otras Formas de Violencia contra la Mujer.”¹⁵⁹ Al encontrar que en Guatemala no existe norma que regule el acoso laboral.

Pero si una tesis doctrinaria para la protección de los trabajadores contra el acoso laboral; se puede decir que, ese esfuerzo se realiza en base las personas que laboran en un centro de trabajo, es por ello necesario la aprobación del anteproyecto que impulsaron en esa tesis ya precitada, para que exista un cuerpo normativo que sea en beneficio de los trabajadores que son víctimas del acoso laboral.

De lo expuesto anteriormente se llega a concluir que es necesario conocer el fundamento jurídico del acoso laboral, la jurisprudencia tanto nacional como internacional y al final se realiza una comparación en cuanto al derecho internacional, pudiendo decir que en algunos países existen normas explícitamente que regulan el acoso laboral y otras que se regulan como nuestro país por medio de la interpretación de las leyes.

¹⁵⁹ Moreno, "Estudio comparado de la legislación", 84.

CAPÍTULO IV

LA FIGURA DEL ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN SALVADOREÑA

El propósito del presente capítulo es desarrollar los principales problemas que derivan del tratamiento del acoso laboral en El Salvador, con el propósito de dar cumplimiento y afirmar lo establecido en el objetivo de investigación número dos el cual es: Indagar que mecanismos de protección o procesos para la figura del acoso laboral son aplicados por las autoridades en los casos cotidianos, para lo cual se realiza un análisis de los mecanismos de protección y procesos aplicados cotejándolos con las leyes respectivas y determinar sus debilidades a la hora de aplicarlos en casos cotidianos.

4.1. El concepto legal del acoso laboral en El Salvador

Es necesario mencionar que el acoso laboral en El Salvador es considerado como una forma de violencia hacia las mujeres; debido a que la mayoría de estudios hechos en dicho país centran el acoso laboral dentro de la conceptualización de la violencia laboral, debido a que se considera la relación desigual inherente a cada relación de trabajo. Esta se manifiesta claramente en la relación que el Código de Trabajo salvadoreño establece entre patrono y trabajador, siendo *“las mujeres las más vulnerables frente a su contraparte dueña del capital”*¹⁶⁰.

¹⁶⁰ ORMUSA, *Mujer y mercado laboral 2017*, 13.

La organización feminista de Mujeres Salvadoreñas por la Paz aplica y emplea la definición dada por la PDDH de El Salvador, el cual establece el acoso laboral “*es entendido como 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 y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo¹⁶¹”. En dicha definición, se destaca que su contenido se centra en características de índole meramente doctrinarias donde se establece las siguientes:

- a) Deja entre ver que debe existir un contrato que estipule la relación de patrono y trabajador, por lo tanto, la definición muestra un elemento especial subjetivo.
- b) Proporciona otros elementos subjetivos los cuales sin tener relación patrono trabajador, muestran ser sujetos activos propensos a causar acoso laboral a una persona trabajadora, es decir un tipo de acoso realizado en las relaciones laborales dadas entre compañeros de trabajo.
- c) Establece al proceso de violencia laboral de infundir miedo, intimidación, terror y angustia, y estos generen un perjuicio laboral, hace que estas acciones se conviertan en un riesgo psicosocial que puede afectar la salud del trabajador.

¹⁶¹ PDDH, “Informe especial sobre el acoso sexual y laboral”, 17.

- d) Por último, caracteriza la problemática de la pérdida de empleo de la víctima que sufre acoso laboral, dejando dentro del mismo proceso, con desgaste económico y emocional, que suponer el atravesar las etapas en búsqueda de justicia.

Del análisis de la anterior definición se denota que pese a la existencia de un único cuerpo normativo que presenta una definición legal de lo que es acoso laboral, pero que se encuentra alejado del contexto de derechos laborales, y dirigido a derechos de la mujer, siendo así existe en el contexto salvadoreño, una definición legal que permite un acercamiento del acoso laboral como una modalidad de la violencia laboral, siguiendo la perspectiva de género en la que se encuentra establecido en legislación especial salvadoreña.

Es importante mencionar que la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, define el acoso laboral en el artículo 8 literal b) como: *“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”*.

Al efectuarse el correspondiente análisis de la definición señalada en el párrafo anterior, se observa que es muy limitada y orientada a un solo sector específico de la población, que es el género femenino, y desprotegiendo a hombres y jóvenes trabajadores por igual. Muestra muchos vacíos en su implementación, debido a que no establece un procedimiento respectivo para denunciar y sancionar el acoso laboral, que se encuentre inmerso dentro del derecho sustantivo laboral.

4.2. Manifestación del acoso laboral dentro de la violencia laboral desde una perspectiva de género en El Salvador

En El Salvador existen una serie de factores socio-culturales que fomentan el acoso laboral contra las mujeres. Además de la relación de poder entre capital y trabajadores, deben considerarse las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres. Surgidas en el seno salvadoreño de un contexto patriarcal; ya que, estas *“provocan un mayor empoderamiento de los hombres en perjuicio de las mujeres”*¹⁶². En este sentido, debe advertirse que *“la violencia en el ámbito laboral es solo una de las expresiones de violencia contra las mujeres que suceden en todos los ámbitos laborales privados y públicos”*¹⁶³.

La realidad de El Salvador apunta que la problemática laboral que enfrentan muchas mujeres en ambos ámbitos laborales privados y públicos, sugiere que el empresariado o patrono aún no está sensibilizado sobre esta problemática o bien que ha trivializado la violencia contra las trabajadoras, debido a ideas patriarcales, como el ejercicio de la dominación y control sobre las mujeres en el ámbito laboral, identificando en dicho concepto *“el acoso laboral en mujeres bajo la forma de aislamiento social o trato diferenciado, como mecanismo para impedir el ejercicio de la libertad sindical, que se implementa particularmente en el sector Industrial (Maquilas, Industria textil), sin olvidar el sector Comercio y Servicios.”*¹⁶⁴

En la normativa legal salvadoreña y en su aplicación el acoso laboral es tomado desde una perspectiva de violencia laboral, establecida en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, en la

¹⁶² ORMUSA, *Mujer y mercado laboral 2013*, 12.

¹⁶³ *Ibid.*

¹⁶⁴ *Ibid.*, 15.

que se logra establecerse como una ley de segunda generación, es decir, que promueve acciones para erradicar una violación sistemática contra un colectivo, en este caso las mujeres; teniendo como finalidad instalar una nueva institucionalidad pública para el abordaje de la violencia contra las mujeres, a partir de un modelo de interpretación y aplicación desde la perspectiva de derechos humanos y de género.

En el artículo 10 literal c) de Ley Especial Integral Para Una Vida Libre De Violencia Para Las Mujeres se define la violencia laboral como aquellas *“acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantiene en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo”*.

La violencia laboral *“impacta la dignidad humana de las mujeres, quienes son reducidas a objetos”*¹⁶⁵ tal y como lo menciona la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos de El Salvador, no obstante en el contexto laboral y jurídico salvadoreño, particularmente son las mujeres las están más expuestas al acoso laboral, así como a la discriminación por razones de género que de acuerdo con la organización feminista ORMUSA *“son los tipos de violencia tradicionalmente obviados e invisibilizados en la normativa laboral.”*¹⁶⁶

El Salvador cuenta con de organizaciones no gubernamentales, que tienen la finalidad de ser organismos en pro de la defensa de los derechos de las

¹⁶⁵ PDDH, “Informe especial sobre el acoso sexual y laboral”, 15.

¹⁶⁶ ORMUSA, *Mujer y mercado laboral 2017*, 16.

mujeres, dichas ONG como ejemplo ORMUSA que tienen un fuerte prestigio y son movimiento de presión que dirigen sus esfuerzos para desarrollar leyes con enfoque de género.

En el tema de acoso laboral, exclusivamente solo se brinda una asesoría, como organización ORMUSA, debido a que no lleva casos de acoso laboral, como componente de procuración no se muestran parte, pero en casos excepcionales con mujeres de escasos extremadamente por falta de recursos económicos se puede llevar a cabo por parte de un abogado de la institución, pero en si lo que se brinda es una asesoría, acompañamiento y seguimiento, en cuanto a la procuración tiene que haber un componente de la organización.

La falta de recursos económicos de ORMUSA no ha debilitado sus objetivos, ya que es una de las entidades con mayor número investigaciones sobre violencia laboral y acoso laboral en el país, así lo expresó la investigadora y asesora legal de ORMUSA, en entrevista, quien manifestó que sus primeros esfuerzos se iniciaron aproximadamente con el tema de acoso laboral pero investigados como violencia en los empleos desde el año dos mil nueve, porque ORMUSA desde que se fundo tiene un programa de violación de derechos laborales, y a través de este programa se da una investigación en varios informes denominados Mujer y Mercado Laboral¹⁶⁷.

La organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz como institución asesora de derechos laborales con enfoque exclusivo de género, hace la estadística de acuerdo únicamente en cuanto a denuncias en esta institución, porque no se lleva a cabo un procedimiento por parte de ORMUSA, a los cual la Licenciada Montti Velasco, le llama un señalamiento por interposición de

¹⁶⁷ *Ibid.*, 9.

denuncia entendiendo como un reclamo social, se toman las estadísticas cuando las mujeres se presentan a ORMUSA, se les llena una ficha de inicio y de seguimiento todo se lleva registrado.

Se ha comprobado que muchas de las mujeres que participan en el mercado laboral se encuentran en situaciones de precariedad y discriminación laboral, concentradas en actividades que son una extensión social de sus tareas reproductivas, es decir, trabajando como empleadas domésticas, maestras o enfermeras, con salarios promedios inferiores a los de los hombres, aun cuando laboran en posiciones similares y con niveles educativos similares, experimentando acoso laboral dentro de sus lugares de trabajo, por el simple hecho de ser mujeres y según la idiosincrasia cultural del país ser sujetas vulnerables ante la relación de dominio ejercido por el hombre en su mayoría de veces.

Cuando se agrega la perspectiva de género, el acoso laboral como fenómeno jurídico, implica el ejercicio de poder del hombre frente a la mujer, que persiste debido a la desigualdad entre sexos, incluso ante la falta de jerarquías definidas, de acuerdo con PDDH¹⁶⁸

El acoso laboral desde el ámbito de la violencia laboral debe ser abordado desde una perspectiva diferente, de una forma más incluyente y no sexista, debido a que tanto las mujeres como los hombres están expuestos a cualquier forma de abuso de poder con la finalidad de excluir o someter a otra persona, que puede manifestarse como agresión física, verbal, sexual y psicológica¹⁶⁹. Debido a que la relación existente es de patrono – empleado, tal como lo

¹⁶⁸ PDDH, “Informe especial sobre el acoso sexual y laboral”, 19.

¹⁶⁹ En la legislación de El Salvador, la violencia de tipo sexual, es la única que se encuentra sancionada penalmente y sigue proceso vía penal. Sin embargo, la psicológica, no se tiene tipificado ni legislado debido a su complicidad para probar.

establece el Código de Trabajo (puede ser hombre o mujer para efecto sin discriminación alguna según lo establece el artículo 3 de la Cn, ya que, el fenómeno del acoso laboral afecta a ambos géneros).

4.3. El problema legal del acoso laboral en El Salvador

La principal dificultad al tratar el tema del acoso moral laboral es que en la legislación de El Salvador no existe referencia precisa al problema que establezca procesos o mecanismos que proporcionen seguridad jurídica y proporcionen garantías laborales tanto a mujeres, jóvenes y hombres, no se alude a posibles prácticas de prevención o apoyo a las víctimas del maltrato laboral, ni tampoco se cuenta con una referencia precisa a indemnizaciones por los perjuicios provocados a quienes padecen estas conductas, por lo cual se ven vulnerados en su derecho de un trabajo digno, debido a la ruptura de la relación de patrono-trabajador que se estipula en el Código de Trabajo, ocasionando así terminación de contrato de trabajo.

4.3.1. Afectación de la relación de patrono y trabajador en el acoso laboral

La legislación laboral salvadoreña señala el deber de ejecutar el contrato de trabajo de buena fe¹⁷⁰, así como la obvia y clara necesidad de respetar la dignidad y moralidad en la ejecución de la relación de trabajo que se estipulan como obligaciones tanto para el trabajador¹⁷¹ como para el empleador o

¹⁷⁰ Artículo 20.- Se presume la existencia del contrato individual de trabajo, por el hecho de que una persona preste sus servicios a otra por más de dos días consecutivos. Probada la subordinación también se presume el contrato, aunque fueren por menor tiempo los servicios prestados.

¹⁷¹ Artículo 31.- Son obligaciones de los trabajadores: (...) 2) Obedecer las instrucciones que reciban del patrono o de sus representantes en lo relativo al desempeño de sus labores; 5) Observar buena conducta en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones.

patrono dentro del Código de Trabajo Salvadoreño¹⁷². Cuyas obligaciones se resume en armonizar las relaciones entre patrono y trabajador como objeto principal de la citada norma jurídica en el artículo 1 encontrado en sus disposiciones generales,¹⁷³ cuyo ámbito de aplicación es dirigido tanto a la empresa privada, así como el sector público, tal como se ha establecido en el artículo 2 literales a y b en la normativa sustantiva laboral¹⁷⁴.

La doctrina ha entendido que existen normas laborales que permiten abordar el tema desde una perspectiva jurídica, posición que ha sido asumida por la jurisprudencia internacional reciente. Es así que: *“en primer término se debe señalar que durante la vigencia del contrato de trabajo las partes tienen derechos y obligaciones que van más allá de las señaladas con claridad y precisión en el documento contractual laboral, ellas son lo que la doctrina ha llamado el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo.”*¹⁷⁵

En este punto de la investigación es posible visualizar que existe un límite a la obligación de fidelidad resultante del contenido ético jurídico, cual es el respeto a la dignidad del trabajador y sus derechos fundamentales los que se refieren a derechos que no son de carácter propiamente laborales, sino que se refieren al trabajador en calidad de ciudadano, quien ingresa a la empresa con una protección constitucional de tales derechos, limitando el

¹⁷² Artículo 29.-Son obligaciones de los patronos: (...) 5ª) Guardar la debida consideración a los trabajadores, absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra.

¹⁷³ Artículo 1.- El presente código tiene por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios a que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, especialmente en los establecidos en la sección segunda capítulo ii, del título II de la Constitución.

¹⁷⁴ Artículo 2. Las disposiciones de este código regulan: a) Las relaciones de trabajo entre los patronos y trabajadores privados; y b) Las relaciones de trabajo entre el estado, los municipios, las instituciones oficiales autónomas y semiautónomas y sus trabajadores.

¹⁷⁵ Hernández, “Acoso moral laboral o mobbing”, 30.

poder de mando y dirección del empleador y la fidelidad debida al empleador derivada del contenido ético-jurídico del contrato de trabajo.

En cuanto al respeto a la dignidad y moralidad de la relación de trabajo que se encuentran regulados en el Código de Trabajo de El Salvador, se encuentra una libertad no absoluta para cada uno de las partes que conforman esa relación de trabajo, debido a que la Constitución de la República del país en comento, en el artículo 1 reconoce a la persona humana como origen y fin del estado, del cual la libertad de la misma es una obligación del Estado¹⁷⁶.

En los fines del Estado, la constitución salvadoreña posee jurisprudencia el cual indica que dichos fines, se contemplan de modo figurado; ya que se están refiriendo a que sólo pueden tener como último objetivo la realización de los fines éticos de la persona humana; por tanto, los órganos estatales no deben perder de vista que su actividad siempre debe orientarse a la realización de la persona humana, tanto en su dimensión individual como social; pues, en este caso su actuación devendría en inconstitucional por vulnerar el artículo 1 de la Constitución.

En virtud de ello, existe la posibilidad legal de dar por terminado el contrato con justa causa por cualquiera de las partes, ya sea por no cumplir con las obligaciones o por incurrir en las prohibiciones que vulneren los postulados antes señalados. Finalmente, doctrinariamente el acoso moral laboral en El Salvador puede explicarse desde un ámbito jurídico, pese a que no existe una

¹⁷⁶ Artículo 1.- El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común. Asimismo reconoce como persona humana a todo ser humano desde el instante de la concepción. En consecuencia, es obligación del estado asegurar a los habitantes de la república, el goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y la justicia social.

ley que regule el acoso laboral; ya que en, una relación laboral, en la que el empleador tiene la potestad de mando, de reglamentación y disciplina, los límites a estas amplias potestades deben estar expresamente definidos por el legislador para prevenir la vulneración tanto de los derechos laborales y previsionales, así como también de las garantías constitucionales y derechos fundamentales del trabajador como para sancionar adecuadamente los más graves, esto es los que atenten contra la dignidad del operario. Lo anterior se puede concluir puesto que la utilización desviada de las potestades del empleador puede redundar en técnicas abusivas, como el acoso laboral.

4.3.2. Problemas que derivan del tratamiento jurídico del acoso laboral

Los principales problemas que derivan del tratamiento jurídico del acoso laboral son los siguientes:

- a) Tipificación: Problema para tipificar normativamente la conducta o comportamientos jurídicamente relevantes.
- b) Fundamentación jurídica: Problema para delimitar el/los derechos/s vulnerado/s en una situación de acoso laboral.
- c) Técnica reguladora: Problema para determinar la técnica reguladora para una tutela eficaz del/los derechos/s lesionado/s y sus consecuencias jurídicas.

Es necesario aclarar que la falta de regulación y de herramientas jurídicas e institucionales para tratar el fenómeno, no debe interpretarse como desprotección total de las personas afectadas por el tema del acoso laboral¹⁷⁷,

¹⁷⁷ SAE, *Guía para la Prevención, atención y erradicación*, 25.

ya que, en legislación secundaria, se encuentran disposiciones que son aplicadas de forma analógica por su relación al acoso laboral, entre las cuales: el Código de Trabajo en el Artículo 29 Ord. 5¹⁷⁸, y el art. 53, enumera una serie de obligaciones para los empleadores y empleadoras; pero en otras leyes secundarias se encuentra regulado el acoso laboral, sin mayor desarrollo normativo, encontrando en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, define en su Artículo 7 los riesgos psicosociales; la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social en sus artículos 3 y 8 regulan los tipos de discriminación y respeto a la dignidad humana en el ambiente laboral libre de violencia.

En la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres¹⁷⁹, el artículo 25 estipula que el Estado definirá y ejecutará políticas dirigidas a prevenir y erradicar, el acoso laboral y otros acosos generados en las relaciones laborales. El único cuerpo normativo legal que expresamente reconoce y define el acoso laboral es la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el artículo 8 literal b); en el artículo 10 de la citada ley, se definen las distintas modalidades de violencia contra las mujeres, en la que se incluye la violencia laboral.

La principal limitante dentro del ordenamiento jurídico salvadoreño es la falta de normas que habiliten a instancias administrativas para atender el fenómeno del acoso laboral como tal. De igual manera, tampoco se encuentra dicha competencia en la jurisdicción contencioso-administrativa ni en cualquier otra rama judicial.

¹⁷⁸ Artículo 29.-Son obligaciones de los patronos: (...) 5ª) Guardar la debida consideración a los trabajadores, absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra.

¹⁷⁹ Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres de El Salvador (El Salvador, Asamblea Legislativa, 2011).

En lo referente a la inspección general de trabajo a la persona trabajadora, no se le brinda la asesoría oportuna para hacer valer sus derechos, y cuando acuden a la Procuraduría General de la República los tiempos para hacer las demandas por vía judicial están vencidos. Lamentablemente, los mismos procuradores manifiestan que en la mayor parte de los procesos que llegan a sentencia, ésta es absolutoria para el patrono por razones de limitaciones procesales.

Las limitaciones procesales se refieren a falta de testigos, no les dan copia del contrato y desconocen información básica, como el salario que realmente devenga, el nombre de sus jefes, el nombre exacto de las empresas donde trabajan y otras. Por lo general los casos que llegan a la Procuraduría General de la República se deben a despidos injustificados, y solo en la hoja de solicitud se hace mención que el motivo del despido ha sido por acoso laboral, para el caso de demandas de acoso laboral, fundamenta dichos supuestos en otra figura legal conocida como despido injustificado imputable al patrono¹⁸⁰.

La Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha dejado claro en su jurisprudencia que las situaciones de acoso laboral, escapan del catálogo de competencias conferido de dicha Sala por estar circunscrita su función exclusivamente a examinar si ha existido vulneración a derechos constitucionales, por lo que éstas dan no ha lugar buscando errores en el agravio, deja sin conocerse los hechos de acoso laboral¹⁸¹.

¹⁸⁰ Cámara primera de lo laboral de San Salvador, *Sentencia Definitiva, Referencia: 65-2014*, (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2014).

¹⁸¹ Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Amparo, Referencia: 211-2015*, (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2015).

4.3.3. Problemas jurídicos que se presentan al aplicar las leyes secundarias en los mecanismos o vías de protección institucionales salvadoreñas frente al acoso laboral

En los mecanismos de protección es necesario saber que procedimientos se utilizan a la hora de enfrentar una denuncia de acoso laboral, prácticamente existen dos procedimientos uno administrativo y otro judicial estas son dos vías alternas para solucionar o mecanismo de tutela de las personas que sufren en la actualidad el acoso laboral son los que se presentan a continuación:

4.3.3.1. Vía administrativa: procedimiento administrativo de inspección

La inspección general de trabajo es un procedimiento administrativo regulado por la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, donde plantea dos procedimientos administrativos para defensa de los derechos laborales, a cargo de dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social¹⁸²:

Es importante mencionar que los instrumentos de trabajo, refiriéndose específicamente a los formularios de acta de inspección programada, si bien es cierto que contemplan la normativa de la LEIV como rubro dentro de la inspección en relación a la no discriminación a la mujer en los lugares de trabajo, en su contenido no se contempla lo que es el acoso laboral.

4.3.3.1.1. La conciliación ante la Dirección General de Trabajo

La conciliación es un procedimiento que se encuentra regulado en el artículo 24 de la LOFST, el cual establece que cualquier persona interesada en un

¹⁸² SAE, *Guía para la Prevención, atención y erradicación*, 31.

conflicto laboral puede solicitar la intervención de la Dirección General de Trabajo o, en su caso, de la Jefatura de la Oficina Regional de Trabajo respectiva. En un primer momento, es posible afirmar que, en los casos de acoso laboral, el trabajador o la trabajadora interesados podrían avocarse a estas oficinas, alegando la vulneración del artículo 29 obligación 5ª) del Código de Trabajo¹⁸³.

Es preciso señalar una limitante; ya que los arreglos conciliatorios no son los mecanismos más eficaces para resolver situaciones de acoso laboral, dada la naturaleza de este fenómeno, que en la mayoría de los casos inhibe a las personas acosadas a afrontar a la(s) persona(s) agresora(s). Siguiendo el mismo análisis, se encuentra que las conciliaciones generalmente devienen en arreglos entre las partes en conflicto, cuando el acoso laboral es una agresión que no debe admitir negociación, excepto que se acuerde algún traslado o cambio de horario con el fin de proteger a la persona acosada. Pero estas medidas protectoras pueden concederse sin necesidad de activar el procedimiento conciliatorio ante la Dirección General de Trabajo.

4.3.3.1.2. Las inspecciones conducidas por el personal de la Dirección General de Inspección

Las inspecciones constituyen alternativas más idóneas. La persona interesada puede solicitar una inspección con carácter anónimo y urgente ante el ante la Dirección General de Inspección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los inspectores hacen visitas no anunciada a los centros de trabajos.

¹⁸³ Artículo 29.-Son obligaciones de los patronos: (...) 5ª) Guardar la debida consideración a los trabajadores, absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra.

En el caso que la víctima sea una mujer que ha sido objeto de una forma de violencia laboral, como lo es el acoso laboral, ella puede plantear dicha solicitud en la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ante la dirección General de Inspección.

El procedimiento de inspección se encuentra regulado en el artículo 34 de Ley de Organizaciones y funciones del Sector Trabajo y Previsión Social¹⁸⁴, dispone cual es el objeto de realizar la inspección en los puestos de trabajo, donde se están realizando acciones de acoso laboral en la persona trabajadora. Lo anterior quiere decir que las denuncias se pueden realizar única mente de manera presencial y por vía telefónica.

En entrevista realizada por estas investigadoras a la Licenciada Liduvina Escobar¹⁸⁵, expresa que las inspecciones deben ser programadas posterior a la denuncia realizada por cualquiera de las vías ya antes mencionadas, a su vez aclara que en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el acoso laboral es aplicado desde una perspectiva de riesgo psicosocial, ya que es un problema que afecta a mujeres, jóvenes y hombres.

En el momento en que se realiza la inspección programada *“se debe primero investigar en el lugar de trabajo si existe el problema o el posible riesgo. Se entrevista al empleador, y se vuelve a una segunda inspección donde se verifica si existe el riesgo psicosocial, para el caso la existencia de acoso laboral, de existir de levanta la respectiva infracción a la empresa y se le otorga*

¹⁸⁴ Artículo 34.- La función de inspección tiene por objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y las normas básicas de higiene y seguridad ocupacionales, como medio de prevenir los conflictos laborales y velar por la seguridad en el centro de trabajo.

¹⁸⁵ Miembro del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (SITRAMITPS).

un plazo para que empleador subsane situación ejercida contra la persona acosada laboralmente, si sé subsana el caso pasa al archivo”¹⁸⁶.

En las inspecciones de trabajo se identifica el problema de la falta de normas claras que definan el modo de proceder ante las denuncias de acoso laboral, atendiendo a la especialidad y complejidad de este fenómeno, es el principal problema con las inspecciones¹⁸⁷.

En la práctica no se cuenta con procedimientos o protocolos específicos para la detección, investigación y seguimiento de casos de acoso laboral, según entrevista realizada a la Licenciada Carla Sigüenza¹⁸⁸, manifiesta que solo existen manuales para realizar inspecciones, siendo el único instrumento para aplicar en todos los casos de denuncia interpuestas por las personas trabajadoras que sufren de vulneración de derechos laborales, así como que por medio de las inspecciones de trabajo no es un medio idóneo para comprobar la existencia del acoso laboral en los lugares de trabajo, debido a que no existe un verdadero compromiso por parte de algunos inspectores de trabajo. De modo que uno de los retos que debe asumir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la capacitación de su personal para asegurar el debido tratamiento del problema.

4.3.3.2. Vía Sala de lo Constitucional: proceso de amparo

Uno de los planteamientos sugeridos en la guía para la prevención, atención, erradicación del acoso laboral, para combatir el acoso laboral estipula que al encontrarse de por medio el irrespeto a los derechos humanos fundamentales

¹⁸⁶ Ministerio de Trabajo y Previsión Social, *Manual Práctico del Inspector del Trabajo* (El Salvador: Fundación para la Paz y la democracia, 2008). 26.

¹⁸⁷ SAE, *Guía para la Prevención, atención y erradicación*, 32.

¹⁸⁸ Supervisora de Inspección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

en este caso, en el ámbito del trabajo se debe procurar que los mismos procedimientos judiciales destinados a proteger derechos humanos en general, se pongan a disposición de forma supletoria para resolver asuntos relativos a acoso laboral. Para el caso del ordenamiento jurídico salvadoreño, ésta competencia recae en la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador, mediante la tramitación de procesos de amparo¹⁸⁹, regulados en el artículo 247 de la Constitución¹⁹⁰.

El proceso de amparo se activa para la persona acosada laboralmente al haber de por medio conductas (tanto de acción como de omisión) que menoscaban derechos fundamentales de los empleados y de las empleadas de instituciones públicas que experimentan situaciones de acoso laboral esta disposiciones permiten, dirigir los casos de acoso laboral a la Sala de lo Constitucional a iniciar un proceso de amparo, solo si, se les es vulnerado un derecho fundamental, mediante la presentación del respectivo escrito de demanda. Lo anterior, independientemente del régimen contractual que vincula a la persona con la administración pública¹⁹¹.

En el proceso de amparo, existe la posibilidad u opción para la víctima de acoso laboral, el solicitar la “Suspensión del Acto Reclamado” (Artículo 19 de la Ley de Procedimientos Constitucionales). La ley establece que esta figura procede cuando se pueda producir un daño irreparable o de difícil reparación por la sentencia definitiva; por lo tanto, las posibles afectaciones a la salud e

¹⁸⁹ SAE, *Guía para la Prevención, atención y erradicación*, 33.

¹⁹⁰ Artículo 247.- Toda persona puede pedir amparo ante la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia por violación de los derechos que otorga la presente Constitución. El habeas corpus puede pedirse ante la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia o ante las Cámaras de Segunda Instancia que no residen en la capital. La resolución de la Cámara que denegare la libertad del favorecido podrá ser objeto de revisión, a solicitud del interesado, por la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

¹⁹¹ SAE, *Guía para la Prevención, atención y erradicación*, 33.

integridad moral de la persona víctima del acoso podrían interpretarse en esos términos por parte de las personas litigantes que presentan la demanda¹⁹². Con el análisis de lo anterior, se puede detectar que el proceso de amparo resulta un mecanismo de tutela para la persona víctima de acoso laboral, insuficiente para atacar dicha problemática; puesto que, por esta vía sólo se restituye un derecho violado, pero no se sanciona la conducta acosadora y mucho menos a la persona que lo perpetra, dejando de lado los demás derechos no tomados en consideración y que fueron también violentados.

4.3.4. Problemas jurídicos que se presentan al aplicar las leyes secundarias en las diferentes instituciones encargadas de dar respuesta al problema del acoso laboral en El Salvador

4.3.4.1. Unidad Especial de Prevención de Actos Laborales Discriminatorios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

En la aplicación legal, al momento de interponer una denuncia sobre el acoso laboral se remite a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (artículos 7, 8 numeral 10 y 79 numeral 3), Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, (artículo 55 y siguientes), Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, (artículo 276 y siguientes) Código de Trabajo (artículos 29 ordinal 5°, 30 y 110), Ley Especial Integral para una vida Libre de Violencia para las Mujeres, Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (Belém Do Para), Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).

¹⁹² *Ibíd.*

En entrevista realizada a la Licenciada Karen Cardoza¹⁹³, manifiesta que existen dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social algunas limitantes que tienen en las leyes al momento de aplicar mecanismos de protección con relación al acoso laboral, es la misma ley la cual no da la suficiente ejecutoriedad a la inspección de trabajo¹⁹⁴, según lo dispuesto por el Art. 34 de la ley de organización y funciones del sector trabajo y previsión social de El Salvador.

Otra de las limitantes son los montos de las multas en las que incurre el infractor de la normativa laboral son muy bajos circunstancia por la cual el empleador prefiere pagar la multa a garantizar los derechos de las y los trabajadores; a la vez en el ámbito judicial las actas, informes y diligencias practicadas por la Dirección General de Inspección de Trabajo, salvo excepciones legales no tendrán validez en los juicios y conflictos laborales, Art. 597 del Código de Trabajo¹⁹⁵.

Otro de los principales problemas se encuentra en la legislación, la cual se enfoca y le da mayor importancia al infractor que en este caso es el empleador y las sanciones en las que incurre, no enfocándose en la víctima en el proceso y tratamiento para su reincorporación al trabajo con la mayor normalidad posible, así como el tratamiento en el caso de afectación psicológica y todo lo que engloba la restitución de los derechos transgredidos para la víctima.

¹⁹³ Jefa de la Unidad Especial de Prevención de Actos Laborales Discriminatorios (UEPAID), del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

¹⁹⁴ Artículo 34.- La función de inspección tiene por objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y las normas básicas de higiene y seguridad ocupacionales, como medio de prevenir los conflictos laborales y velar por la seguridad en el centro de trabajo.

¹⁹⁵ Artículo 597.- Las actas, informes y diligencias practicadas por la Dirección General de Inspección de Trabajo, salvo las excepciones legales, no tendrán validez en los juicios y conflictos laborales.

4.3.4.2. Unidad de defensa de los derechos del trabajador de la Procuraduría General de la República.

Al abordar el tema de la figura del acoso laboral se cuestiona al Licenciado Marco Antonio Vanegas Évora¹⁹⁶, manifiesta que no se ha tomado ninguna denuncia con la figura de acoso laboral, por lo que si llegase alguna persona víctima de acoso laboral se retoma a otra figura jurídica, ya sea despido injustificado, indemnización por despido injusto es decir en base al artículo 53 del Código de Trabajo¹⁹⁷.

La principal limitante en la Procuraduría General de la República es que al no existir regulación jurídica alguna, no hay procedimiento alguno porque no reciben denuncias de estos casos y al recibir alguna se basan en el artículo 53 del Código de Trabajo, basándose en la figura de terminación de contrato con responsabilidad para el patrono en un término de treinta días, donde debe de seguir trabajando hasta que se dicte sentencia, donde se le abre expediente, se elabora demanda hasta llegar a la audiencia conciliatoria.

4.3.4.3. Coordinación Nacional de la Unidad de defensa de los derechos de los trabajadores de la Procuraduría General de la República

En entrevista realizada a la Licenciada Dina Hernández¹⁹⁸, acerca del tema de la figura del acoso laboral en la legislación salvadoreña, manifiesta que no se retoman denuncias de acoso laboral, se retoma otra figura como la figura de responsabilidad para el patrono regulado en el artículo 53 del Código de

¹⁹⁶ Coordinador Local de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, de la Procuraduría General de la República, sede San Salvador.

¹⁹⁷ Artículo 53.- El trabajador tendrá derecho a dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono (...).

¹⁹⁸ Coordinadora Nacional de la Unidad de la Defensa de los Derechos del Trabajador, de la Procuraduría General de la República.

Trabajo o si no llegase alguna denuncia de acoso laboral en la unidad de defensa de los derechos de los trabajadores se remiten a la Unidad de Genero de la Procuraduría General de la República para conocer sobre este problema pero solo se atienden específicamente a mujeres.

4.3.4.4. Unidad de Género Institucional de la Procuraduría General de la República

En el tema de la figura del acoso laboral en la legislación salvadoreña, se entrevistada a la Licenciada Beatriz de Marroquín¹⁹⁹, en sus argumentos aclara que esta unidad de género institucional de la Procuraduría General de la República es exclusivamente para empleadas que laboran en dicha institución, por lo que es necesaria esta aclaración. Continúa diciendo que en la unidad especializada para la mujer, se atienden tres problemáticas, la violencia intrafamiliar, violencia de género y la discriminación basada en el hecho de ser mujer, pero en caso del acoso laboral, se atiende a la mujer de manera exclusiva, mas no a hombres.

La asesoría legal consiste en preguntar a la mujer en qué institución trabaja y que si en su centro de trabajo existe algún reglamento para poder dar seguimiento legal, por lo que en esta asesoría se le da conocimiento de sus derechos y cuáles son las medidas de protección que se aplican, después de eso depende el caso de cada institución, se puede llevar el asunto a la unidad de defensa de los derechos del trabajador, la verdad muy pocas empresas o en centros de trabajo tienen reglamentos para los empleados, esa situación hace que sea una limitante a la hora de interponer una denuncia, o pueda que

¹⁹⁹ Asistente en la Unidad de Genero Institucional de la Procuraduría General de la República, El objeto de esta entrevista es conocer y obtener información sobre la figura del acoso laboral en la legislación salvadoreña, generando con ello una recopilación de datos a través de su conocimiento jurídico.

exista un reglamento interno pero que no esté contemplado el acoso laboral, en este último caso, la mujer tendría que ir a la unidad de mediación de aquí, es decir, de la Procuraduría General de la República, donde se manda a llamar a la mujer afectada, en este caso sería por acoso laboral y al patrono donde labora para saber que es en verdad lo que está ocurriendo y así poder llegar a una solución.

Cuando no se llega a ningún acuerdo por medio del dialogo, se pasan los casos a la unidad de defensa de los derechos del trabajador de la PGR, y la esta unidad lo remite en el caso de mujeres a la unidad de genero de la PGR, dejar en claro que dicha unidad solamente recibe denuncias exclusivamente de mujeres más no hombres y también atiende a personas no trabajadoras de la procuraduría, es decir, atiende a las mujeres de cualquier empresa y se judicializa por las figuras de despido injustificado con responsabilidad patronal, indemnización por despido injusto, si el acoso laboral es hacia mujer embarazada, por la figura de protección para mujeres embarazadas, si es sindicalista por la vulneración a su derecho de sindicalizarse. Ninguno de los casos presentados se ha llevado a tribunales de lo laboral por acoso laboral, solo por otra figura.

Con el análisis realizado a la figura del acoso laboral en la legislación salvadoreña, se puede indicar que en la Procuraduría General de la República, tanto como en la Unidad de Defensa de los Derechos de los Trabajadores así como en la Unidad de Genero de la institución en comento, no se llevan casos de acoso laboral, ya que no se encuentra una regulación específica de acoso laboral regulada en el Código de Trabajo, pero si existiera algún caso de acoso laboral se rige por medio de otra figura que es discriminación laboral pero esta figura es retomada en la unidad de genero de la PGR, ya que en la unidad de defensa de los derechos de los trabajadores se enmarca al acoso laboral en

otra figura denominada causales de terminación con responsabilidad para el patrono, por lo que se puede razonar que son dos figuras jurídicas que se asemejan por poseer elementos que componen el acoso laboral, pero llegan a la conclusión las unidades precitadas que debería de existir una reforma al Código de Trabajo donde se incorpore al acoso laboral y también que exista una ley secundaria sobre el acoso laboral para que este tipo de figura jurídica sea tratada por un procedimiento específico y mas no basada en otra figura jurídica.

En los mecanismos de protección se le atiende a la mujer solicitando medidas de protección, los mecanismos de protección dependen del reglamento donde tengan medidas preventivas, se solicita a las instituciones que pongan en práctica sus medidas de protección que tienen en cada institución protegiendo a la mujer de las violaciones que están recibiendo, es decir, los mecanismos de protección dependen del reglamento que haya en cada centro de trabajo.

4.3.4.6. Análisis de la Entrevista Dirigida a Jueza de sentencia Especializada para una vida libre de violencia hacia la mujer

En el tema de la figura del acoso laboral en la legislación salvadoreña en los tribunales de lo laboral, la señora Juez Glenda Yamileth Baires Escobar²⁰⁰, en sus argumentos expone que la figura del acoso laboral no se encuentra protegidos por el ordenamiento jurídico salvadoreño supremo que es la Constitución de la República, pero si existe dos leyes secundarias, pero con vacío legal ya que solo definen el acoso laboral, lamentablemente como una forma de violencia exclusivamente solo hacia mujeres mas no a hombres,

²⁰⁰ Juez de Sentencia Especializada para una vida libre de violencia hacia la mujer. La finalidad de esta entrevista es conocer y obtener información sobre la figura del acoso laboral en la legislación salvadoreña, generando con ello una recopilación de datos a través de su conocimiento jurídico.

manifiesta que debería de existir una normativa secundaria especial para que se regule la figura del acoso laboral donde se conozca su procedimiento, medidas de protección y sanciones para interponer, en vista de no estar regulado ampliamente en las leyes secundarias ya mencionadas es debido al poco interés que tiene el legislador de El Salvador sobre la temática, por lo que considera que se debería de regular la figura del acoso laboral, a través de la creación de una ley especial que regule la figura del acoso laboral.

En el juzgado de sentencia que preside la Licenciada Baires Escobar, manifiesta que no han visto casos de acoso laboral, pero que en los juzgados de instrucción entiende que se están llevando casos de acoso laboral pero no llegan casos en este juzgado de sentencias como acoso laboral si no como discriminación laboral como una figura delictiva, que se encuentra regulado en el Código Penal, en los tribunales de competencia decreto 286 artículo 2 número 4, este decreto habla que la jurisdicción de instrucción es una jurisdicción mixta, donde se ve violencia intrafamiliar y ven en la etapa de instrucción ven casos de delitos de la LEIV más delitos que están regulados en el código penal que afectan a las mujeres.

Las medidas que se pueden tomar en base a la LEIV son las de protección, en alejar a la persona afectada con la persona que está produciendo el acoso laboral, porque no vamos a confundir las medidas de protección de dicha ley con las leyes del derecho administrativo, ya que una persona cuando entra a la carrera administrativa municipal se le hace un proceso de incorporación de ingreso al empleo, como lo establece el ministerio de trabajo como medida de protección, se puede decir que se cambie a la persona acosador de oficina para que no tenga contacto a la persona que está afectando, pero no se puede decir cambiar a la persona deliberadamente de su jurisdicción violentando la ley administrativa.

En el tema referido a la prueba se encuentran obstáculos al momento que un trabajador desea recopilar datos para comprobar el acoso laboral ya que muchos compañeros de trabajo no se prestan a ser testigos por parte de sus compañeros de trabajo, por el miedo de ser despedidos, es donde la víctima encuentra los valladares para interponer prueba.

Existen limitantes en la normativa donde se sancione a la parte patronal al cometer acoso laboral, pero ahora existe una reforma, es decir se trata de ver en las leyes es de tratar de ir solventando buscando alternativas o rutas, aprendido desde la práctica, no es como en otras áreas que hay un proceso especial donde se rige, si no aquí debe de ser de acuerdo a la interpretación de la ley y el Código de Trabajo, tampoco se puede decir que como no hay una normativa legal yo no puedo aplicar ni proteger a la persona que estoy defendiendo, se debe de aplicar a otro tipo de figura que sería a malos tratos, que ha sido antes de la reforma. Por lo tanto, la dificultad sería la falta de una ruta adecuada tanto en un procedimiento administrativo como judicial.

4.3.4.8. Análisis de entrevista dirigida a la Fiscalía General de la República

En entrevista realizada a la Licenciada Patricia Elena Velasco de Cuellar²⁰¹ al consultarle sobre el tema de la figura del acoso laboral, manifestó que no se ventilan casos de acoso laboral porque de acuerdo a la ley de Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, el ente rector es la Procuraduría General de la República de El Salvador y como segunda instancia el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

²⁰¹ Auxiliar fiscal de la unidad de los delitos relativos a la niñez adolescencia y mujer en su relación familiar.

La Licenciada Velasco de Cuellar también manifiesta que tienen expedientes donde se encuentran elementos de acoso laboral que se enmarcan en casos de expresiones de violencia contra la mujer regulada en el Art. 55 literal c) de la LEIV, donde literalmente dice: “c) *burlarse, desacreditar, degradar o aislar a las mujeres dentro de sus ámbitos de trabajo...*”²⁰².

4.4. Análisis de datos obtenidos por medio del Cuestionario de encuesta sobre Acoso Laboral dirigido a personas trabajadoras de la empresa del sector industria de El Salvador, Avícola, S.A de C.V.

Las preguntas planteadas en el cuestionario están clasificadas para identificar los motivos que llevan a los trabajadores realizar denuncias y acudir a mecanismos de protección para defender su derecho laboral vulnerado, que en la investigación se encontraron son empleadas en El Salvador, en los lugares de trabajo y que dan motivo a la configuración de la figura del acoso laboral, dicha clasificación fue la siguiente:

CLASIFICACIÓN DE LOS MOTIVOS POR EL CUAL SE DENUNCIA EL ACOSO LABORAL EN EL SALVADOR

MOTIVOS POR EL CUAL SE DENUNCIA EL ACOSO LABORAL	NO. DE PREGUNTA DONDE SE INVESTIGA
Maltrato Psicológico	ítems 2, 5, 9
Desprotección legal	ítems 1, 3, 4
Inestabilidad Laboral	ítems 6, 7, 8 y 11
Maltrato Físico	Ítems 10

Fuente: Elaboración propia.

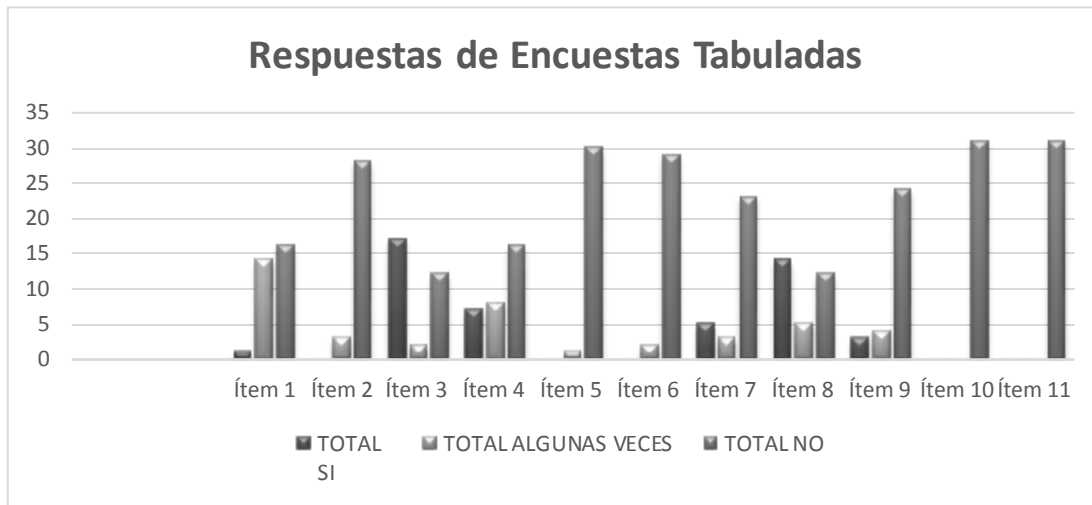
²⁰² Artículo 55.- Expresiones de violencia contra las mujeres. (...) c) Burlarse, desacreditar, degradar o aislar a las mujeres dentro de sus ámbitos de trabajo, educativo, comunitario, espacios de participación política o ciudadana, institucional u otro análogo como forma de expresión de discriminación de acuerdo a la presente Ley.

Los resultados obtenidos de las 31 personas trabajadoras encuestadas de la empresa Avícola, S.A de C.V., fueron los siguientes, en cuanto a si se presentan conductas de acoso laboral en la empresa, en este caso no indica que no se ha generado la conducta y algunas veces y si indica que la persona si ha sido víctima de alguna modalidad de acoso laboral:

CUADRO DE RESULTADOS OBTENIDO EN ENCUESTAS REALIZADAS

ENCUESTAS TABULADAS	TOTAL SI	TOTAL, ALGUNAS VECES	TOTAL, NO
Ítem 1: Son desconocidos para usted los mecanismos existentes en su empresa, MTPS tendientes a mitigar las conductas de acoso laboral.	1	14	16
Ítem 2: En su empresa, ha sido víctima de agresiones verbales, escritas o físicas, que afecten su integridad	0	3	28
Ítem 3: Ha sido en su empleo actual víctima de acoso laboral, pero no ha contado con los medios para interponer la queja en MTPS, PGR, FGR.	17	2	12
Ítem 4: Su horario de trabajo ha sido modificado permanentemente sin consultarle, y esto le ha generado inconvenientes, de posible causa de despido.	7	8	16
Ítem 5: Han descalificado y menospreciado su trabajo, haciéndole sentir que no es importante dentro de la organización.	0	1	30
Ítem 6: Han dejado de entregarle los elementos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.	0	2	29
Ítem 7: Alguna vez han obstaculizado su trabajo destruyendo su información ocultando su propiedad como correspondencia o mensajes electrónicos.	5	3	23
Ítem 8: A diferencia de sus compañeros, usted no cuenta con elementos que le permitan desarrollar sus funciones a cabalidad, aunque los solicite a su jefe inmediato superior.	14	5	12
Ítem 9: Le han asignado funciones no correspondientes a su cargo que claramente son inferiores a sus capacidades y responsabilidades dentro de la misma organización	3	4	24
Ítem 10: Le han asignado funciones que han puesto en riesgo su integridad física.	0	0	31
Ítem 11: Ha tenido que desarrollar funciones para las cuales no está preparado, y por eso no son cumplidas a cabalidad.	0	0	31

Fuente: Elaboración Propia.

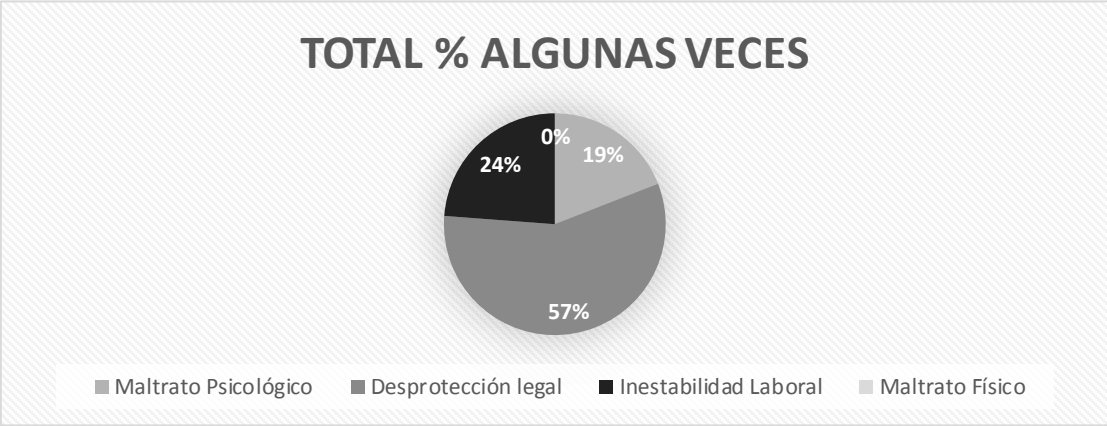


RESULTADOS OBTENIDOS EN ENCUESTA DE LA CLASIFICACIÓN DE LOS MOTIVOS POR EL CUAL SE DENUNCIA EL ACOSO LABORAL EN EL SALVADOR

MOTIVOS POR EL CUAL SE DENUNCIA EL ACOSO LABORAL	TOTAL % SI	TOTAL % ALGUNAS VECES	TOTAL % NO
Maltrato Psicológico	3	8	82
Desprotección legal	25	24	44
Inestabilidad Laboral	19	10	95
Maltrato Físico	0	0	31

Fuente: Elaboración Propia.

Se establece que, en la empresa AVÍCOLA, S.A DE C.V., si existen motivos para interponer una denuncia de acoso laboral, debido a que el 53% manifiesta sentirse desprotegidos legalmente, por lo tanto, el 41% indica que los trabajadores están expuestos a ser despedidos de sus lugares de trabajo.



En la anterior gráfica se concluye que si se presentan conductas de acoso laboral en la empresa AVÍCOLA, S.A DE C.V. por lo tanto, las manifestaciones del 57% es el más recurrente en cuanto a que los trabajadores se sienten desprotegidos legalmente en sus lugares de trabajo, un 24% presenta la existencia de que existe vulneración en la estabilidad laboral y que la forma de acoso laboral no se realiza en la modalidad de maltrato psicológico, sin embargo, existen vestigios de ello, reflejado en un 19%.

Se concluye que, si se presentan conductas de acoso laboral en la empresa AVÍCOLA, S.A DE C.V., sin embargo, solo parte de la población contesto que no ha sido víctima de posibles conductas de acoso laboral.



RESULTADO PORCENTUAL OBTENIDO EN ENCUESTAS SOBRE MOTIVOS POR EL CUAL SE DENUNCIA EL ACOSO LABORAL

MOTIVOS POR EL CUAL SE DENUNCIA EL ACOSO LABORAL	PORCENTAJE % SI	PORCENTAJE % ALGUNAS VECES	TOTAL
Maltrato Psicológico	17	4	21
Desprotección legal	7	12	19
Inestabilidad Laboral	22	12	34
Maltrato Físico	0	0	0

Fuente: Elaboración propia.



Luego del análisis de datos se encontró que los motivos más recurrentes de acoso laboral son Inestabilidad Laboral, con un total de 46% para Maltrato Psicológico un 28% y 54% para Desprotección Laboral un 26%, dejando claro que no se presentan rasgos de maltrato físico para los trabajadores, estos valores se toman sobre un total de 100%.

4.5. Propuesta de ley contra el acoso laboral en los centros de trabajo ya sea en el sector público o privado

Se vuelve necesario crear una herramienta jurídica que permita la regulación de la figura del acoso laboral, generándose de esta manera la seguridad jurídica de las víctimas del acoso laboral, y así no se les violente los derechos laborales que le son afectados a personas trabajadoras sin excluir a hombres.

La finalidad de la propuesta jurídica es facilitar de mejor manera que todo profesional del derecho pueda interponer una denuncia al momento que se lo soliciten por víctimas de acoso laboral y poder fundamentar jurídicamente, con una argumentación adecuada, puesto que es necesario especificar en una ley en nuestro ordenamiento jurídico, es decir a través de una ley Especial sobre el acoso laboral donde se establezca y puedan aplicar las sanciones, procedimientos y mecanismos de protección para prevenir el acoso laboral en los centros de trabajo.

4.5.1. Objeto de la Ley

El objeto principal de una ley sobre el acoso laboral, tiene que ser principalmente la de garantizar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres sin ningún tipo de acoso laboral²⁰³, donde se regule mecanismos y procedimientos, aplicándolos a personas que son víctimas o que sufren acoso laboral, las cuales para ello también se debe de regular en ella y tiene que

²⁰³ La problemática del acoso laboral ha tenido un aumento en los últimos años en nuestro país y no discrimina en materia de género, sufriendolo en mayor grado el sector femenino. pero es necesario que se regule en los dos géneros masculino y femenino.

ser objeto de la misma ley, establecer los requisitos que deben de cumplir las instituciones públicas y privadas las cuales las deban aplicar²⁰⁴.

La pretensión fundamental de este proyecto de ley es llenar un vacío legal en torno al tema del acoso laboral, mediante el establecimiento de un marco jurídico que prevenga y sancione el acoso laboral en el empleo, tanto en el ámbito público como en el privado.

Es necesario que se cree una normativa jurídica que permita, regular, prohibir, prevenir y sancionar el acoso laboral de manera procedimental en las diferentes instancias; primero en la competencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien es el ente rector, en segundo lugar, la Procuraduría General de la República, está en dos direcciones, una en cuanto a procurar la conciliación y la otra en asistir al trabajador en juicio a fin de fomentar la resolución del conflicto.

4.5.2. Naturaleza Jurídica

La naturaleza jurídica de una ley especial contra el acoso laboral, tiene que ir enfocada al ámbito jurídico, esto es porque lo que se busca es que el Estado de una regulación donde se establezcan las directrices que las personas tienen que utilizar y respetar para someterse a un procedimiento sobre el acoso laboral. Lo que se busca con una ley sobre el acoso laboral, es regular la implementación de procedimientos y dar una solución jurídica a los conflictos jurídicos que pueden resultar en las relaciones laborales de aquellas personas que son afectadas sobre el acoso laboral.

²⁰⁴ Con esta propuesta de ley se pretende dar cumplimiento a la responsabilidad del Estado de velar por un ambiente de seguridad en las relaciones laborales.

4.5.3. Formalidades

En lo que se refiere a las denuncias de acoso laboral, ya sea en ámbito público o privado, debe ser verbal o escrito, establecer que las empresas con más de 10 trabajadores deben consignar un reglamento interno, como parte integral de las normas seguridad en el trabajo que contenga lo siguiente:

- a) Un procedimiento interno explícito para casos de denuncias de acoso laboral.
- b) Las sanciones que se aplicarán.
- c) Las medidas para prevenir, controlar el acoso laboral en los centros de trabajo.
- d) Programas de información, educación y formación para los trabajadores sobre la prevención de acoso laboral en los centros de trabajo.

La persona acosada laboralmente deberá presentar:

- a) Su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o institución, consignando datos personales, rama de actividad, breve descripción de la forma de acoso laboral que sufre por parte del acosador.
- b) En un plazo de cinco días, se deberá adoptar las siguientes medidas: separación de espacios físicos, redistribución de carga horaria, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de otras que resulten pertinentes.

- c) El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos, en el plazo de cinco días, en cualquier caso, la investigación deberá concluir en el plazo de treinta días y disponer y aplicar las medidas o sanciones correspondientes, quince días luego de concluida la investigación previa remisión de los antecedentes al Ministerio de Trabajo.²⁰⁵

4.5.4. Sanciones

Las sanciones por acoso laboral se aplicarán según la gravedad de los hechos denunciados, lo cual queda sujeto a la valoración del juzgador, en caso de llegar a un consenso en el ministerio de trabajo o la Procuraduría General de la República no habrá sanción alguna para los patronos.

4.6. Reformas a la legislación de El Salvador

En los problemas jurídicos que se presentan a las víctimas de acoso laboral, en la realidad es evidente que es en gran medida por la falta de regulación del ordenamiento jurídico, por lo que no basta únicamente crear una ley especial para reglamentarlas, sino que también se debe de hacer una adecuación a la legislación secundaria vigente más no a la normativa suprema que es la Constitución de El Salvador ya que menciona literalmente en su artículo 38 que dice que el trabajo estará regulado por un código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, por lo que se puede decir que aquí la constitución da la pauta para que en el Código de Trabajo se incorpore cualquier figura jurídica laboral entendiendo así,

²⁰⁵ Es de mucho ejemplo el proyecto de la ley contra el acoso laboral en el sector público y privado, del país de Costa Rica, por lo que ese proyecto se debería de retomar como ejemplo para nuestro ordenamiento jurídico en nuestro país El Salvador.

incorporar o más bien jurídicamente hablando, reformarlo para concentrar la figura del acoso laboral, donde se debe de normar tal situación, para que permitiera un mejor tratamiento legal de dichas prohibiciones, erradicando así el acoso laboral en los centros de trabajo y con ello a la vez dotar de mayor seguridad jurídica en los derechos laborales.

4.6.1. Reforma al Código de Trabajo

En enero del año 2018 se hizo una reforma al capítulo dos del Código de Trabajo, específicamente en el Art. 29 ordinal 5º del C.T., pero es de mucha utilidad ya que queda reconocido el acoso laboral, como una prohibición hacia los patronos, donde textualmente dirá con la reforma: 5º) *“Guardar la debida consideración a las trabajadoras y 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”*, por lo que todavía no se puede aplicar esta normativa ya que aún no se ha publicado en el Diario Oficial²⁰⁶.

Con la esa reforma hecha al Código de Trabajo se queda incorporado en la normativa secundaria el acoso laboral, sin embargo, se queda corta ya que solo lo menciona como una prohibición donde el patrono no debe de realizar el acoso laboral, más no se menciona cual es el procedimiento o sanción a

²⁰⁶ Debido a que ya entro en vigencia, la reforma, ya no es necesario realizar una incorporación al Código de Trabajo, solo se necesitara que las autoridades competentes puedan aplicar en los procesos laborales, esa reforma al artículo 29 Ord. 5 que viene hacer para la historia del derecho laboral un nuevo avance en la defensa de los derechos a las trabajadoras y trabajadores salvadoreños. Pero sería, necesario una ley donde se amplíe el acoso laboral para tratarlo de forma específica que mencione cual seria los mecanismos de protección y procedimiento a aplicar ante una denuncia de acoso laboral.

aplicar al ser víctima de acoso laboral, es por ello y necesario una ley especial sobre el acoso laboral donde se incorporen los aspectos como procedimientos, mecanismos de protección, autoridades competentes, etc. Por otra parte, esta reforma hace que las autoridades competentes como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Procuraduría General de la República no tengan excusas para interponer una demanda cuando se les sea solicitada por un empleado o empleada del sector privado²⁰⁷.

4.6.2 Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las Mujeres

Es necesario analizar otra ley secundaria para facilitar el procedimiento del acoso laboral, en este caso se trata de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, la cual solamente reconoce al acoso laboral por medio de una definición, según lo dispuesto por el artículo 8 literal b)²⁰⁸, sin embargo, en ningún apartado se menciona algún procedimiento, mecanismo, sanción y autoridades competentes para prevenir o erradicar el acoso laboral. Es por ello que debe de existir una ley especial para prevenir el acoso laboral donde se tomen los aspectos antes mencionados para que el acoso laboral se pueda erradicar y prevenir.

²⁰⁷ Se menciona solo el sector privado, ya que estas instituciones de gobierno ayudan a las personas de escasos recursos del sector privado, en cuanto al sector público de gobierno tienen un reglamento interno e instituciones de género dentro que les facilitan a los trabajadores para cualquier conflicto dentro de las instituciones públicas.

²⁰⁸ Artículo 8.- Definiciones. Para efectos de esta Ley se entenderá por: b) Acoso Laboral: Es la acción de hostilidad física o psicológica, que de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores.

CONCLUSIONES

El fenómeno del acoso laboral en los lugares de trabajo ocasiona una destrucción en la relación jurídica entre patrono y trabajador, debido a que el trabajador tiene el peligro latente de sufrir abandono voluntario o forzado del lugar de trabajo, que en muchas ocasiones se da bajo la figura de un despido o un despido indirecto, pero no por acoso laboral directamente.

Al no existir una regulación jurídica específica en la legislación de El Salvador sobre la figura del acoso laboral, provoca una limitante para las instituciones encargadas como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como la Unidad de defensa de los derechos de los trabajadores, de la Procuraduría General de la República para interponer una denuncia sobre el acoso laboral al momento que se le es solicitada por las víctimas; puesto que aunque exista la entrada de la vigencia de la reforma del artículo 29 ordinal 5º, es de utilidad, sin embargo, es necesario que exista una ley especial integral contra el acoso laboral, para su facilidad y correcta implementación.

La falta de reglamentos internos que establezcan medidas para prevenir el acoso laboral en los centros de trabajo, tanto privados como públicos, es por la inexistencia de una norma que obligue a ambos sectores tener que adoptar políticas, medidas o reglamentos que ayuden con la prevención, investigación y sanción de esta figura jurídica.

Al realizar la entrevista al coordinador de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador de la Procuraduría General de la República, sobre los casos de acoso laboral, éste manifiesta que no han llevado a cabo en la

actualidad casos de acoso laboral a falta de regulación en el Código de Trabajo, sin embargo, para judicializar los casos de acoso laboral, en la demanda no es mencionada como causal, sino que, es aplicada la figura por despido injustificado y de esa manera es presentado en los tribunales de lo laboral.

Las principales consecuencias que sufren los trabajadores en cuanto el acoso laboral es el despido injustificado, la inestabilidad laboral y el abandono repentino del trabajo y en general, una violación grave a su derecho al trabajo como derecho humano fundamental.

En los mecanismos de protección o procesos para la figura del acoso laboral se conocen dos procedimientos; uno administrativo y otro judicial, conocido como dos vías alternas para solucionar los problemas de acoso laboral, que se regulan en la Ley de Organizaciones y Funciones del Sector de Trabajo y Previsión Social, pero estos mecanismos de protección no son específicos, ni idóneos para tratar el problema del acoso laboral, es ahí donde existe un vacío legal en la normativa jurídica de El Salvador y abre una brecha para la realización de una ley especial integral contra el acoso laboral para el sector público o privado.

La existencia de instrumentos administrativos como lo son los formularios de acta de inspección programa que emplean los inspectores de la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en su contenido actual no se encuentra debidamente estipulado un parámetro de medición para la inspección para los casos denunciados de acoso laboral, realizando que la inspección de trabajo realizado en los lugares de trabajo no sea de manera eficaz e idónea.

Con el análisis del derecho comparado se obtiene, a través de diferentes investigaciones internacionales sobre el acoso laboral, ejemplos para incorporar nuevas ideas al ordenamiento jurídico de El Salvador y con ello implementar una Ley especial integral contra el acoso laboral para el sector público y privado.

Al Analizar las investigaciones de campo, doctrinaria y jurídica, se concluye que se ha cumplido la hipótesis general planteada que dice: “La figura del acoso laboral se regula de manera dispersa en la legislación salvadoreña”, concluyendo que se ha demostrado a través de los resultados obtenidos, que si se encuentra regulada la figura del acoso laboral en la legislación de El Salvador, pero de manera dispersa e inconclusa, sin los mecanismos idóneos para afrontar la problemática, por carecer de una ley especial integral contra el acoso laboral para el sector público y privado.

RECOMENDACIONES

La Asamblea Legislativa al momento que implemente una ley especial integral contra el acoso el acoso laboral, tanto en el sector privado como en el público, no se tiene que excluir a hombres tiene que ser por igual tanto como para mujeres como hombres.

El Órgano Judicial es necesario que implemente diálogos, capacitaciones y debates tanto en las instituciones públicas o privadas y con los jueces de lo laboral logrando un mayor conocimiento del tema y así lograr una correcta y congruente aplicación de la ley cuando se presenten situaciones jurídicas relacionadas con la implementación de la figura del acoso laboral.

El Ministerio de Trabajo y Previsión social a través de la Inspección de Trabajo, tiene el deber de proponer soluciones al acoso laboral y mantener constante vigilancia de control en los lugares de trabajo.

La inspección de trabajo que se realiza en el Ministerio de Trabajo y Previsión social, sea un medio de prueba como tal, debe de contar con instrumentos actualizados que contemplen la figura del acoso laboral como un problema laboral existente en la que deben llevar un control de las inspecciones que le hicieren llegar y dar seguimiento a estas, para que la víctima cuente con un respaldo al momento de iniciar una posible denuncia formal ante el referido ministerio o juzgado de lo laboral.

Al crear una ley contra el acoso laboral, se debe de obligar a las autoridades competentes como al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de la Unidad

de Defensa de los Derechos de los Trabajadores de la PGR, brindar y garantizar la atención adecuada para las víctimas que sufren acoso laboral.

Es indispensable que las empresas contemplen conductas adecuadas dentro del lugar de trabajo, en su reglamento interior de trabajo y de esa forma poder prevenir esta clase de situaciones, que la víctima tenga un respaldo y una solución inmediata al momento de que inicie algún tipo de acoso laboral.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

Abajo Olivares, Francisco Javier, *Mobbing: Acoso psicológico en el ámbito laboral*, 2ª ed. Argentina: Lexis Nexis, 2006.

Aldrete Rodríguez, María Guadalupe y otros, *Factores psicosociales y salud mental en el trabajo*. México: Universidad de Guadalajara, 2006.

Cobo Saiz, Yolanda, “El Mobbing: hacer visible, lo invisible”. Tesis de grado, Universidad de Cantabria, 2013.

Franci Hirigoyen, Marie, *Acoso Moral*, 3.ª ed. Paris: Paidós, 1998.

Kurczyn Villalobos, Patricia, *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2016.

Lorenz, Konrad, *Sobre la agresión: el pretendido mal*. Madrid: Siglo XXI, 1972.

Romero Rodenas, María José, *Protección frente al acoso en el trabajo*, 3ªed. España: Bomarzo, 2005.

TESIS

Alvarenga Murcia, Sindy Melani, Marroquín Mejía, Teresa del Carmen Pilar, Méndez Martínez, Marlene del Carmen y Valdivieso Herrera, Morena Sarahi, “El Acoso como situación de riesgo en el ámbito laboral que afecta las

relaciones laborales en los trabajadores de empresas públicas y privadas del gran San Salvador”. Tesis de grado, Universidad de El Salvador, 2007.

Baresi Chaj Guinac, Diego Herver, “Análisis jurídico sobre la tipificación del mobbing (acoso laboral): estudio de derecho comparado en argentina, Colombia y España”. Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar, 2017.

Constante Martínez, Lino Isaac y Lazo Marroquín, Ivania del Carmen, “Acoso laboral de los empleadores como forma de vulnerar los derechos de los trabajadores en El Salvador”. Tesis de grado, Universidad de El Salvador, 2014.

Daura Torres, Emilio José, Fuentes Segovia, José Armando y Rodríguez, Carlos Ernesto, “La presión laboral tendenciosa como causal de terminación del contrato individual de trabajo con responsabilidad patronal”. Tesis de grado, Universidad de El Salvador, 2007.

Gimeno Lahoz Ramón, “La Presión laboral tendenciosa (Mobbing)”. Tesis doctoral, Universidad de Girona, 2004.

Loreto González, Emile y Seabra da Silva, Cynthia, “Estudio comparativo del acoso “Mobbing” laboral en empresas públicas y privadas en Caracas, 2008”. Tesis de grado, Universidad Católica Andrés Bello, 2008.

Ziller Hernández, Maynes, “Acoso moral laboral o mobbing: Análisis de la jurisprudencia chilena”. Tesis de grado, Universidad de Chile, 2011.

LEGISLACIÓN

Código de Trabajo. El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972.

Código Penal, Ley Orgánica 10/1995. España, Congreso de Diputados, 1995.

Constitución de El Salvador. El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer, “Convención de Belem do Pará”. Organización de la Naciones Unidas ONU, 1995.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Organización de la Naciones Unidas ONU, 1979.

Convenio 100 sobre igualdad de remuneración. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo OIT, 1978.

Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación). Ginebra, Organización Internacional del Trabajo OIT, 1958.

Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo OIT, 1981.

Ley 1010. Colombia, Congreso de Colombia, 2006.

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

Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social de El Salvador. El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1996.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995. España, Congreso de Diputados, 1995.

Ley del Servicio Civil de El Salvador. El Salvador, Directorio Cívico Militar de El Salvador, 1961.

Ley Especial Integral para una vida Libre de Violencia para las Mujeres. El Salvador, Asamblea Legislativa, 2011.

Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2010.

Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República de El Salvador. El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2008.

Reformas al Código de trabajo. El Salvador, Asamblea Legislativa, Decreto N° 900, 2018.

Reglamento General del Instituto de Medicina Legal “Dr. Roberto Masferrer”. El Salvador, Corte Suprema de Justicia, Acuerdo Judicial N° 339, 1990.

JURISPRUDENCIA

Cámara Primera de lo laboral de San Salvador, *Sentencia Definitiva, Referencia 65-2014*. El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2014.

Cámara primera de lo laboral de San Salvador, *Sentencia Definitiva, Referencia: 65-2014*. El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2014.

Corte de Apelaciones, *Sentencia Definitiva, Referencia: Rol N° 224*. Chile, Corte de Apelaciones de Rancagua, 2007.

Corte de Apelaciones, *Sentencia Definitiva, Referencia: Rol N° 375-2007*. Santiago de Chile, Corte de Apelaciones de Concepción, 2007.

Sala de lo Civil, *Sentencia Definitiva, Referencia: 216-CAL-2008*. El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2009.

Sala de lo Civil, *Sentencia Definitiva, Referencia: 243-CAL-2014*. El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2017.

Sala de lo Civil, *Sentencia Definitiva, Referencia: 243-CAL-2014*. El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2016.

Sala de lo Civil, *Sentencia Definitiva, Referencia: 243-CAL-2014*. El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2017.

Sala de lo Civil, *Sentencia Definitiva, Referencia: 93-C-2007*. El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2008.

Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Amparo, Referencia: 211-2015*. El Salvador, Corte de Suprema de Justicia, 2015.

Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Amparo, Referencia: 211-2015*. El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2015.

Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Inconstitucionalidad, Referencia: 44-2015AC*. El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2017.

Tribunal Constitucional, *Sentencia Definitiva, Referencia: 36/1985*. España, Tribunal Constitucional, 1985.

FUENTES INSTITUCIONALES

Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, (ORMUSA), *Mujer y mercado laboral 2011; Las desigualdades de género en la economía salvadoreña.* El Salvador: Oxfam, 2011.

Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, (ORMUSA), *Mujer y mercado laboral 2017: La violencia laboral contra las mujeres. Desafíos para la justicia laboral.* El Salvador: Oxfam, 2017.

Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, (ORMUSA), "Acoso laboral y acoso sexual como formas de violencia en los lugares de trabajo" *Observatorio laboral y económico*, n. 3 (2011): 1-12.

Oficina Internacional del Trabajo, Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, "Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención", Ginebra, 1986.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, *Manual Práctico del Inspector del Trabajo.* El Salvador: Fundación para la Paz y la democracia, 2008.

Organización Internacional del Trabajo OIT, "Programa de Actividades Sectoriales Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla. Ginebra, 2003.

Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos PDDH, "Informe especial sobre el acoso sexual y laboral, respuestas de las instituciones ante la violencia hacia las mujeres". San Salvador, El Salvador: Panamericana, 2011.

Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos PDDH, "Informe especial sobre el acoso sexual y laboral, respuestas de las instituciones ante la violencia hacia las mujeres". El Salvador, Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos de la Mujer y la Familia, 2011.

Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las trabajadoras de la Maquila, "El acoso laboral afecta mi salud física y mental: Trabajar en ambientes libres de violencia es mi derecho". cartillas educativas. San Salvador, El Salvador, 2012.

Superintendencia de Riesgos del Trabajo SRT, "Recopilación normativa internacional y otros antecedentes sobre factores de riesgo de la organización del trabajo y las relaciones interpersonales". Argentina, 2016.

REVISTAS

Boada Grau, Joan, Pastor Mallo, Estanislao, Gil Ripoll, Carmen, Vigil Colet, Andreu y Agulló, Tomás Esteban, "Escalas breves sobre Mobbing, MOBB-10 y CONSE-10: Estructuras factoriales y primera aproximación al estudio de su fiabilidad y validez". *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. n. 1. (2013): 53-73.

Giner Alegría, César Augusto, "Aproximación conceptual y jurídica al término acoso laboral", *Revista Anales de Derecho*, n. 29 (2011): 224-45.

Mangarelli, Cristina, "El acoso en las relaciones de trabajo: Mobbing laboral". *Revista de la Sala Segunda, Corte Suprema de Justicia de Uruguay*, n. 1 (2007): 47-64.

Martínez León, Mónica, "El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: patología emergente". *Revista Gaceta Internacional de Ciencias Forenses*, n. 3 (2012): 5-12.

Oceguera Ávalos, Angélica, Aldrete Rodríguez, Guadalupe y Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, "Estudio comparado de la legislación del mobbing en Latinoamérica" *Revista Acta Republicana: Política y Sociedad*, n. 8 (2009): 83-94.

Olmedo, Margarita y González, Paloma, "La violencia en el ámbito laboral: la problemática conceptualización del mobbing, su evaluación, prevención y tratamiento". *Revista Acción psicológica*, n. 2 (2006): 107-128.

Riquelme, Alfonso, "Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo". *Revista de Ciencias Sociales*, n. 2 (2006): 39-57.

Trujillo Flores, Mara Maricela; Valderrabano Almegua, María de la Luz y Hernández Mendoza, René, "Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas". *Revista Innovar*, n. 29 (2007): 71-91.

Ugarte, José Luis, "El acoso laboral: entre el derecho y la psicología". *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, n. 39 (2012): 221-231.

Villalón, Esquivel Jorge, "¿Es el Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales una adecuada herramienta de control y sanción del acoso laboral, a partir de la dictación de la Ley?". *Revista de Derecho*, n.1 (2012): 229-262.

DICCIONARIOS

Cabanellas, Guillermo, *Diccionario enciclopédico de derecho usual*, 25ª ed., t. 2. Buenos Aires, Argentina: Heliasta. 1997.

FUENTES ELECTRÓNICAS

Alonso, Nancy, "Auxiliares forenses realizan paro de labores en Medicina Legal", *La Prensa Gráfica*, 15 de febrero de 2016, <https://www.laprensagrafica.com/elsalvador/Auxiliares-forenses-realizan-paro-de-labores-en-Medicina-Legal-20160215-0058.html>

Friedrich Ebert Stiftung América Central (FES), "Miradas a la Acción Colectiva y Lucha Sindical", Megafonos, acceso el 30 de noviembre de 2016. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentra/11472/2014-2015.pdf>

León Rubio, José María: "El mobbing o acoso psicológico: un problema psicosocial", Doc Player, acceso el 29 de junio de 2016. <https://docplayer.es/2150233-El-mobbing-o-acoso-psicologico.html>

Mac Donald, Andrea Fabiana, "La influencia del mobbing en los países latinoamericanos", *Ecofield*, 18 de agosto de 2016. <http://ecofield.com.ar/blog/la-influencia-del-mobbing-en-los-paises-latinoamericanos/>

Moreno Jiménez, Bernardo y Baez Leon, Carmen, *factores y riesgos psicosociales, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. España, universidad autónoma de madrid, 2010. <http://www.insht.es/inshtweb/contenidos/documentacion/publicaciones%20profesionales/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Organización Internacional del Trabajo, “La violencia en el trabajo: un problema mundial”, 20 julio de 1998. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang--es/index.htm

Peralta, María Claudia, "El Acoso laboral Mobbing: Perspectiva psicológica", Revista de *Estudios Sociales*, n. 18 (2004): 110-142. <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.7440/res18.2004.10>


Red Laboris, “Descripción, elementos y soluciones judiciales del acoso laboral”, Abogado Laboralista en Madrid, 31 de mayo de 2017, <http://abogadolaboralistaenmadrid.es/acoso-laboral>.


Secretaría para Asuntos Estratégicos de la Presidencia de la República (SAE), *Guía No. 3 para la Prevención, atención y erradicación del acoso laboral en el sector público*. San Salvador, El Salvador, Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado, 2013, https://www.salud.gob.sv/archivos/pdf/Documentos_Externos_SAE/Guia3_Pr evencion_Atencion_Erradicacion_Acoso_Laboral_Sector_Publico.pdf.

ANEXOS

ANEXO N°1

FORMULARIO DE ACTA DE INSPECCIÓN PROGRAMADA UTILIZADA POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO DEL MTPS.

 **Ministerio de Trabajo y Previsión Social**
Dirección General de Inspección de Trabajo

 **EL SALVADOR**

Acta de Inspección Programada

EXP. N° _____

En el lugar de trabajo denominado _____,
que se encuentra ubicado en _____
a las _____ horas y _____ minutos del día _____ del mes _____ del año dos mil _____. Con el objeto de constatar el cumplimiento de la normativa laboral y de las normas de seguridad y salud ocupacional a fin de prevenir riesgos laborales, de conformidad a los Arts. 41 y 42 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (LOFSTPS) y Art.74 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (LGPRLT), se práctica la presente Inspección Programada la cual se lleva a cabo con la presencia del (la) suscrito(a) Inspector(a) de Trabajo: _____, con código número: _____ y en representación del empleador(a): _____, en su calidad de: _____, identificándose con: _____; y los trabajadores y trabajadoras o sus representantes: _____

identificándose por medio de _____

El (la) referido representante patronal, manifiesta que el empleador de la relación de trabajo es: _____ representada legalmente por: _____ con Número de Identificación Tributaria: _____, que desarrolla su actividad económica en el rubro de: _____ con número telefónico _____; que el lugar de trabajo _____ se encuentra inscrito en el Registro que lleva la _____

contando con un número total de _____ trabajadores (as) de los cuales _____ tienen Contratos Individuales de Trabajo por _____; estando agrupados de la siguiente manera: _____ mujeres, _____ hombres, _____ Niños (hasta 13 años), _____ Niñas (hasta 13 años); _____ Adolescentes (14-17 años) M _____ H _____; y _____ personas con discapacidad M _____ H _____ y _____ Mujeres en estado de gravidez; que SI _____/ NO _____ cuenta el lugar de trabajo con un espacio higiénico y adecuado para que las trabajadoras que lactan a sus hijos(as) y/o se extraigan y conserven la leche materna; que _____ cuenta con el Reglamento Interno de Trabajo aprobado por el Director General de Trabajo; siendo la Jornada u Horario de Trabajo el siguiente: _____

y _____ lleva el control de asistencia de personal; un total de _____ trabajadores (as) devengan menos del salario mínimo; que _____ se llevan planillas o recibos de pago de conformidad al Art.138 del Código de Trabajo; _____ existe preferencia de género para contratar personal; _____ se da cumplimiento a las disposiciones legales relativas a la trabajadora en estado de gravidez; _____ se respeta a los trabajadores y trabajadoras el derecho a formar parte de una asociación sindical. Además de las prestaciones sociales establecidas en la Ley, adicionalmente _____ gozan de otras prestaciones, las cuales se detallan a continuación:

Se le hace saber a la parte empleadora la obligación de contratar como mínimo, por cada veinticinco personas trabajadoras que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad de conformidad al Art. 24 de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, y la obligación de respetar la normativa de protección de la persona adolescente trabajadora de conformidad a lo establecido en los Artículos 59 inciso Primero de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, 114, 116 y 117 del Código de Trabajo, recopilado también en el articulado de los Convenios Num.182 y Num.138 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a las peores formas de trabajo infantil y la Edad Mínima de Admisión al Empleo, respectivamente. También el uso de lenguaje no discriminatorio y sexista en su comunicación escrita tanto interna como externa, de conformidad con lo establecido por el artículo 15 de la Ley de Igualdad, Equidad y

Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. El (la) suscrito(a) Inspector (a) hace constar que al hacer una investigación sobre el cumplimiento de la Normativa Laboral a través de la revisión de documentación vinculada a la relación de trabajo y la realización de entrevistas a la parte trabajadora y empleadora y realizar un recorrido por las diferentes áreas del lugar de trabajo con el fin de verificar las condiciones sobre Seguridad y Salud Ocupacional, se obtuvo el resultado que a continuación se detalla:

A) Habiéndose revisado la documentación vinculada con la relación laboral, consistente en: _____

B) Al realizarse un recorrido por las diferentes áreas del lugar de trabajo se observó lo siguiente:

C) Por su parte el (la) representante del empleador alega lo siguiente:

D) Asimismo los trabajadores y trabajadoras y/o sus representantes mencionaron lo siguiente:

E) En vista de lo verificado, el (la) suscrito(a) Inspector(a) de Trabajo, en aplicación del Art. 50 de la LOFSTPS, constata las siguientes infracciones:

Número correlativo	Base Legal	CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	Número de Infracciones	Anexo
1	Art.18 del Código de Trabajo	No tener elaborados los Contratos Individuales de Trabajo por escrito, proporcionando además el respectivo ejemplar tanto al trabajador como a la Dirección General de Trabajo.		
	BASE LEGAL	TRABAJADORES EXTRANJEROS	Número de Infracciones	Anexo
2	Art.7 del Código de Trabajo	No cumplir con la obligación de integrar el personal del lugar de trabajo con un noventa por ciento de salvadoreños, por lo menos.		

3	Art.8 del Código de Trabajo	El monto de los salarios que devengan los trabajadores salvadoreños en el lugar de trabajo, es inferior al ochenta y cinco por ciento de la suma total que por ese concepto se paga.		
	BASE LEGAL	SALARIOS	Número de Infracciones	Anexo
4	Art.29 ordinal la. del Código de Trabajo	No pagar al trabajador su salario en la forma cuantía, fecha y lugar establecidos en el Capítulo I, del Título Tercero del Código de Trabajo.		
5	Art. 29 Ord. 2 del Código de Trabajo	No pagar al trabajador una prestación pecuniaria equivalente al salario ordinario que habría devengado durante el tiempo que dejare de trabajar por causa imputable al patrono		
6	Art.169 del Código de Trabajo	No pagar con el ciento por ciento del salario básico por hora, el trabajo verificado en exceso de la jornada ordinaria.		
7	Art. 168 del Código de Trabajo	No pagar las horas de trabajo nocturnas laboradas, al menos con el 25% de recargo del salario básico.		
8	Art. 169 en relación 168 del Código de Trabajo	No pagar las horas extraordinarias nocturnas		
9	Art. 138 Código de Trabajo	No cumplir con obligación de llevar planillas o recibos de pago en que consten, según el caso, los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por cada trabajador, las horas ordinarias y extraordinarias laboradas en jornadas diurnas o nocturnas, y los días hábiles, de asueto y de descanso en que laboren. También constarán los salarios que en forma de comisión se hayan devengado y toda clase de cantidades pagadas.		
10	Art.30 Ord. 10º del Código de Trabajo	Reducir, directa o indirectamente, los salarios que pagan, así como suprimir o mermar las prestaciones sociales que suministran a sus trabajadores, salvo que exista causa legal.		
	BASE LEGAL	JORNADAS DE TRABAJO Y SEMANA LABORAL	Número de Infracciones	Anexo
11	Art.170 inc. 3 y 4 del Código de Trabajo	No tener acuerdo aprobado por el Director General de Trabajo, para laborar una hora extra diaria, para el solo efecto de reponer las cuatro horas del sexto día laboral, con el objeto de que los trabajadores puedan descansar en forma consecutiva los días sábado y domingo de cada semana.		
12	Art.147 del Código de Trabajo	No cumplir con la obligación de pagar el salario mínimo fijado, cuando la jornada de trabajo sea menor de ocho horas pero mayor de cinco.		
13	Art. Decreto Ejecutivo No. Relativo a las tarifas de salarios mínimos, para los trabajadores del Comercio y Servicios, Maquila Textil, Confección y Agropecuarios.	No llevar control de asistencia de los trabajadores.		
14	Art.166 del Código de Trabajo	No conceder pausa alimenticia de media hora, cuando la jornada no fuere dividida, para que dentro de la misma los trabajadores puedan tomar sus alimentos y descansar.		
	BASE LEGAL	DESCANSO SEMANAL	Número de infracciones	Anexo
15	Art.92 del Código de Trabajo	Las labores realizadas en día de descanso deberán ser remuneradas con doble salario ordinario. (Trabajo Agropecuario)		
16	Art.171 del Código de Trabajo	No conceder un día de descanso remunerado por cada semana laboral.		
17	Art.175 del Código de Trabajo	No remunerar con el recargo del 50% del salario básico diario como mínimo, cuando los trabajadores laboran en día de descanso semanal de común acuerdo con el empleador.		
18	Art. 176 del Código de Trabajo	No conceder a los trabajadores el día de descanso compensatorio remunerado, en la misma semana o en la siguiente.		
	BASE LEGAL	VACACIÓN	Número de Infracciones	Anexo
19	Art.177 del Código de Trabajo	No cancelar la vacación anual remunerada, cuya duración será de 15 días los cuales serán remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un 30% del mismo.		
20	Art. 189 inc. I del Código de Trabajo	No cancelar la vacación colectiva a los trabajadores, cuando el patrono haya dispuesto que todo el personal de la empresa o establecimiento, disfrute colectivamente dentro de un mismo periodo de la vacación anual remunerada.		

21	Art.189 inc. 2 del Código de Trabajo	No haber acuerdo con la mayoría de trabajadores del establecimiento de fraccionar las vacaciones en dos o más periodos dentro del año de trabajo.		
	BASE LEGAL	ASUETO Y AGUINALDO	Número de Infracciones	Anexo
22	Art. 192 del Código de Trabajo.	No cumplir con la obligación de cancelar un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del ciento por ciento de éste, cuando los trabajadores de común acuerdo con su empleador trabajen en día de asueto.		
23	Art. 197 inc. 1º en relación con el art.198 del Código de Trabajo.	No otorgar anualmente al trabajador, la cantidad mínima por el tiempo laborado en concepto de aguinaldo por cada año de trabajo.		
24	Art.197 inc. 2º del Código de Trabajo	No cancelar el aguinaldo proporcional a los trabajadores que al día 12 de diciembre, no tuvieran un año de laborar en el lugar de trabajo.		
	BASE LEGAL	TRABAJO DE LAS MUJERES	Número de Infracciones	Anexo
25	Art.110 del Código de Trabajo	Destinar trabajadoras embarazadas a trabajos, que requieren esfuerzos físicos incompatibles con su estado.		
26	Art. 113 del Código de Trabajo	Desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluya el descanso post-natal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de éstos haya sido anterior al embarazo; pero aun en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso antes expresado.		
27	Art. 309 del Código de Trabajo	No cumplir con la obligación de dar a la trabajadora embarazada, el descanso por maternidad y remunerarla de conformidad a la Ley.		
28	Art.312 inc 2 del Código de Trabajo	No conceder a la mujer trabajadora hasta una hora diaria remunerada para lactar a su hijo (s).		
	BASE LEGAL	DISCRIMINACION LABORAL	Número de Infracciones	Anexo
29	Art.30 ord. 13º del Código de Trabajo	Exigir a las mujeres que solicitan empleo que se sometan a exámenes de embarazo o presentar certificados médicos para verificar tal estado, como requisito de contratación.		
30	Art.30 ord. 14º del Código de Trabajo	Exigir a las personas que solicitan empleo, la prueba de VIH como requisito de contratación y durante la vigencia del Contrato Individual de Trabajo.		
31	Art.123 del Código de Trabajo	No pagar igual remuneración a las personas que trabajan en idénticas circunstancias, desarrollando igual labor, cualquiera sea su sexo, edad, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa.		
32	Art. 30 Ord. 12 del Código de Trabajo	Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión, política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección de la persona del trabajador.		
	BASE LEGAL	DERECHO DE ASOCIACION	Número de Infracciones	Anexo
33	Art. 204 literales a y b del Código de Trabajo	Coaccionar a las personas que trabajan para que se afilien o se retiren de un sindicato, o ejecutar actos para impedir la constitución o disolución de un sindicato.		
34	Art. 248 del Código de Trabajo	Los miembros de las Juntas Directivas de los sindicatos con personalidad jurídica o en vías de obtenerla no podrán ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente durante el periodo de su elección y mandato; y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, sino por justa causa calificada previamente por autoridad competente		
35	Art. 30 ordinal 5º del Código de Trabajo	Hacer por medios directos o indirectos discriminaciones entre trabajadores, por su condición de sindicalización o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo.		
	BASE LEGAL	OTRAS OBLIGACIONES	Número de Infracciones	Anexo
36	Art. 29 ord. 5 del Código de Trabajo	No guardar la debida consideración a los trabajadores, absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra		
37	Art. 302 del Código de Trabajo	No cumplir con la obligación de elaborar el Reglamento Interno de Trabajo, y someter a la aprobación del Director General de Trabajo.		

38	Art. 306 del Código de Trabajo	No dar a conocer a los trabajadores el correspondiente Reglamento Interno de Trabajo, dentro de los seis días siguientes a la aprobación del mismo.		
39	Art. 455 del Código de Trabajo	No cumplir con la obligación de fijar en un lugar visible del lugar de trabajo, un cartel contentivo de los nombres de los directivos con indicación de quien o quienes tienen la representación legal.		
40	Art. 55 de la LOFSTPS	No cumplir con la obligación de inscribir el establecimiento en el Registro que lleva la _____.		
41	Art. 24 Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad	Todo patrono privado tiene la obligación de contratar como mínimo por cada veinticinco trabajadores que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad y formación profesional idónea, apta para desempeñar el puesto de que se trate		
	BASE LEGAL	PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO	Número de Infracciones	Anexo
42	Art. 78 núm. 1 en relación con el Art.60 de la LGPRLT	La falta de limpieza del lugar de trabajo que no implique un riesgo grave para la integridad y salud de los trabajadores y trabajadoras. El piso de los lugares de trabajo debe mantenerse en buenas condiciones de orden y limpieza.		
43	Artículo 78 núm. 2 en relación con el Art.60 de la LGPRLT	Que los pasillos de circulación no reúnan los requisitos establecidos por la presente ley y su reglamento. Los pasillos y salidas deben permanecer sin obstáculos para tener libre acceso		
44	Art.30 LGPRLT	Los empleadores tienen la obligación de proporcionar a los trabajadores y trabajadoras, las condiciones ergonómicas que correspondan a cada puesto de trabajo, tomando en consideración la naturaleza de las labores, a fin de que éstas se realicen de tal forma que ninguna tarea les exija la adopción de posturas forzadas que puedan afectar la salud.		
45	Artículo 78 núm. 3 LGPRLT	No proporcionar el empleador a sus trabajadores, asientos de conformidad a la clase de labor que desempeñan.		
46	Art. 78 núm. 4 en relación con el Art. 31 de la LGPRLT	La ausencia de un espacio adecuado para que los trabajadores y trabajadoras tomen sus alimentos, cuando por la naturaleza del trabajo sea necesario que los ingieran dentro del establecimiento. Cuando por la naturaleza del trabajo sea necesario que los trabajadores tomen sus alimentos dentro del establecimiento, se deberá contar con espacios en condiciones de salubridad e higiene, destinados a tal objeto, dotados de un número suficientes de mesas y asientos.		
47	Art. 78 núm. 5 en relación con el Art.32 de la LGPRLT	No contar con locales destinados para servir de dormitorios cuando de forma permanente, por la necesidad del trabajo, los trabajadores y trabajadoras se vean obligados a dormir dentro del establecimiento. Cuando de forma permanente las necesidades del trabajo obliguen a los trabajadores a dormir dentro de los establecimientos, éstos deberán contar con locales destinados a tal fin. De igual forma cuando los trabajadores, para la realización de sus labores tengan que desplazarse eventualmente a otros lugares o salgan a horas en que es imposible transportarse, deberá proporcionárseles espacios adecuados para dormir.		
48	Art. 78 núm. 6 en relación con el Art.16 inc.2 de la LGPRLT	El incumplimiento de la obligación de comunicar a la oficina respectiva, la existencia de un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, dentro de los ocho días hábiles a su creación. El empleador tendrá la obligación de comunicar a la Dirección General de Previsión Social, dentro de los ocho días hábiles posteriores a su designación, los nombres y cargos de los miembros del comité, con el fin de comprobar su capacitación y proceder en su caso a la acreditación de sus miembros.		
49	Art. 78 núm. 7 en relación con el Art.18 de la LGPRLT	No permitir el empleador que los miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional se reúnan dentro de la jornada de trabajo, siempre que exista un programa establecido o cuando las circunstancias lo requieran. El empleador debe permitir a los miembros del comité, reunirse dentro de la jornada de trabajo de acuerdo al programa establecido o cuando las circunstancias lo requieran		
50	Art. 78 núm. 8 en relación con el Art.66 de la LGPRLT	No notificar el empleador a la Dirección General de Previsión Social, los daños ocasionados por los accidentes de trabajo, en el plazo establecido en la presente Ley. Los daños ocasionados por los accidentes de trabajo serán notificados por escrito a la Dirección General de Previsión Social dentro de las setenta y dos horas de ocurridos, en el formulario establecido para tal fin. En caso de accidente mortal, se debe dar aviso inmediato a la Dirección, sin perjuicio de las demás notificaciones de ley..		
51	Art. 78 núm. 9 en relación con	No implementar el registro de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos ocurridos en su empresa.		

	el Art.8 elemento 3 de la LGPRLT	Implementar registro actualizado de accidentes, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos, a fin de investigar si éstos están vinculados con el desempeño del trabajo y tomar las correspondientes medidas preventivas.		
52	Art. 79 núm. 1 en relación con el Art.36 de la LGPRLT	La ausencia de una señalización de seguridad visible y de comprensión general. Todo lugar de trabajo debe contar con un sistema de señalización de seguridad que sea visible y de comprensión general.		
53	Art. 79 núm. 2 en relación con el Art.13 de la LGPRLT	La inexistencia de un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, en los casos exigidos en la presente ley. Los empleadores tendrán la obligación de crear Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, en aquellas empresas que laboren quince o más trabajadores o trabajadoras.		
54	Art. 79 núm. 3 en relación con el Art.8 de la LGPRLT	El incumplimiento de la obligación de formular y ejecutar el respectivo Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de la empresa. Será responsabilidad del empleador formular y ejecutar el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de su empresa, de acuerdo a su actividad y asignar los recursos necesarios para su ejecución.		
55	Art. 79 núm. 4 en relación con el Art. 23 de la LGPRLT	Que las instalaciones del lugar de trabajo en general, artefactos y dispositivos de los servicios de agua potable, gas industrial, calefacción, ventilación u otros no reúnan los requisitos exigidos por la presente Ley y sus reglamentos. Las instalaciones, artefactos, canalizaciones y dispositivos complementarios de los servicios de agua potable o desagüe, gas industrial, electricidad, calefacción, ventilación y refrigeración, deberán reunir los requisitos exigidos por los reglamentos vigentes o que al efecto se dicten sobre la materia.		
56	Art. 79 núm. 5 en relación con el Art.26 de la LGPRLT	Que las paredes y techos no sean impermeables ni posean la solidez y resistencia requerida, según el tipo de actividad que se desarrolle. Las paredes y los techos de los edificios deben ser impermeables y poseer la solidez necesaria, según la clase de actividades que en ellos habrán de desarrollarse.		
57	Art. 79 núm. 6 en relación con el Art.38 Inc. 1 de la LGPRLT	No resguardar de forma adecuada el equipo de protección personal, ropa de trabajo, herramientas especiales, y medios técnicos de protección colectiva de los trabajadores. Cuando sea necesario el uso de equipo de protección personal, ropa de trabajo, herramientas especiales y medios técnicos de protección colectiva para los trabajadores, según la naturaleza de las labores que realicen; éstos deberán cumplir con las especificaciones y demás requerimientos establecidos en el reglamento correspondiente y en las normas técnicas nacionales en materia de seguridad y salud ocupacional emitidas por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.		
58	Art. 79 núm. 7 LGPRLT en relación con el Art.10,11 Reglamento General de PRLT	No colocar elementos de protección en todo canal, puente, estanque y gradas. No colocar elementos de protección en todo canal, puente, estanque y gradas conforme a las condiciones de seguridad y características establecidas en los artículos referidos.		
59	Art. 79 núm. 8 LGPRLT en relación con el Art. 14 Reglamento General de PRLT	Poseer el lugar de trabajo escaleras portátiles que no reúnan las condiciones de seguridad requeridas. El empleador deberá asegurar las condiciones de seguridad para las escaleras manuales o portátiles, establecidas en los artículos referidos.		
60	Art. 79 núm. 9 LGPRLT en relación con el Art.78 Reglamento General de PRLT	La ausencia de dispositivos sonoros y visuales para alertar sobre la puesta en marcha de las máquinas, dependiendo de la actividad que se realice. Los dispositivos de alarmas y señalización tendrán las siguientes características: 1- Las señales de alarma deberán ser perceptibles y comprensibles. 2- La maquinaria deberá llevar las advertencias y señalizaciones suficientes para prevenir a las trabajadoras y trabajadores de los probables riesgos que puedan ocurrir.		
61	Art. 79 núm. 10 en relación con el Art.38 Inc.2 de la LGPRLT	No proporcionar el equipo de protección personal, herramientas, medios de protección colectiva o ropa de trabajo necesaria para la labor que los trabajadores y trabajadoras desempeñan conforme a la actividad que se realice. Es obligación del empleador proveer a cada trabajador de su equipo de protección personal, ropa de trabajo, herramientas especiales y medios técnicos de protección colectiva necesarios conforme a la labor que realice y a las condiciones físicas y fisiológicas de quien las utilice.		

62	Art. 79 núm. 11 en relación con el Art. 38 Inc. 2 de la LGPRLT	No brindar el mantenimiento debido al equipo de protección personal que se proporcione a los trabajadores y trabajadoras. Es obligación del empleador proveer a cada trabajador de su equipo de protección personal, ropa de trabajo, herramientas especiales y medios técnicos de protección colectiva necesarios conforme a la labor que realice y a las condiciones físicas y fisiológicas de quien las utilice, así como velar por el buen uso y mantenimiento de éste.		
63	Art. 79 núm. 12 en relación con el Art.42 de la LGPRLT	Carecer el lugar de trabajo de la iluminación suficiente para el buen desempeño de las labores. Todos los espacios interiores de una fábrica o establecimiento, deben ser iluminados con luz artificial, durante las horas de trabajo, cuando la luz natural no sea suficiente		
64	Art. 79 núm. 13 en relación con el Art.43 de la LGPRLT	No disponer de ventilación suficiente y adecuada conforme a lo establecido en la presente ley y su reglamento respectivo. Todo lugar de trabajo deberá disponer de ventilación suficiente para no poner en peligro la salud de los trabajadores		
65	Art. 79 núm. 14 en relación con el Art.45 de la LGPRLT	No disponer de sistemas de ventilación y protección que eviten la contaminación del aire en todo proceso industrial que origine polvos, gases y vapores. Todo proceso industrial que de origen a polvos, gases, vapores, humos o emanaciones nocivas de cualquier género, debe contar con dispositivos destinados a evitar la contaminación del aire		
66	Art. 79 núm. 15 en relación con el Art.50 de la LGPRLT	No aplicar las recomendaciones técnicas dictadas por la Dirección General de Previsión Social, en aquellos lugares de trabajo donde se generen niveles de ruido que representen riesgos a la salud de los trabajadores. La Dirección General de Previsión Social dictará las medidas convenientes para proteger a los trabajadores contra los ruidos que sobrepasen los niveles establecidos		
67	Art. 79 núm. 16 en relación con el Art.51 de la LGPRLT	No contar en el lugar de trabajo con un inventario de las sustancias químicas existentes debidamente clasificadas, En todo lugar de trabajo se debe disponer de un inventario de todas las sustancias químicas existentes clasificadas en función del tipo y grado de peligrosidad.		
68	Art. 79 núm. 17 en relación con el Art.52 de la LGPRLT	No mantener en el lugar de trabajo información accesible referente a los cuidados a observar en cuanto al uso, manipulación y almacenamiento de sustancias químicas. Los depósitos que contengan productos químicos que presentan riesgos de radiación, inflamación, corrosividad, toxicidad, oxidación e inestabilidad deben ser adecuados y disponer de etiquetas con información clara y legible		
69	Art. 79 núm. 18 en relación con el Art.63 de la LGPRLT	No mandar a realizar el empleador los exámenes médicos y de laboratorio a sus trabajadores en los casos que lo estipula la presente ley. Será obligación del empleador mandar a practicar exámenes médicos y de laboratorio a sus trabajadores.		
70	Art. 79 núm. 19 en relación con el Art.64 de la LGPRLT	No acatar el empleador la recomendación de un médico del trabajo de destinar a un trabajador a un puesto de trabajo más adecuado a su estado de salud y capacidad física. Cuando por recomendación de un profesional en Medicina del Trabajo, del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, un trabajador deba de ser destinado o transferido para desempeñar trabajos más adecuados a su estado de salud y capacidad, será obligación del empleador tomar las medidas administrativas correspondientes para la implementación inmediata de la recomendación técnica.		
71	Art. 79 núm. 20 en relación con el Art.8 elemento 5 de la LGPRLT	No brindar capacitación a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de causar daños a su integridad y salud. Cumplir con entrenamiento de manera teórica y práctica, en forma inductora y permanente a los trabajadores sobre sus competencias, técnicas y riesgos específicos de su puesto de trabajo, así como sobre los riesgos ocupacionales generales de la empresa que le puedan afectar a las y los trabajadores.		
72	Art. 79 núm. 21 LGPRLT en relación con el Art.93 Reglamento General de PRLT	No mantener medios de protección en los procesos de soldaduras que produzcan altos niveles de radiaciones lumínicas cerca de las otras áreas de trabajo. Las trabajadoras y trabajadores que realicen tareas con equipos eléctricos, deben ser provistos de equipos de protección personal, establecidas en los artículos referidos. El equipo deberá ser inspeccionado periódicamente y conservado en buenas condiciones.		
73	Art. 79 núm. 22	No contar las instalaciones eléctricas, los motores y cables conductores con un sistema de polarización a tierra.		

	LGPRLT en relación con el Art.53 Inc.2 Reglamento General de PRLT	La red de tierras deberá estar construida por cables colocados paralela y perpendicularmente, con espaciamento adecuado a la resistividad del terreno y preferentemente formando malla.		
74	Art. 79 núm. 23 en relación con el Art.8 elemento 4 de la LGPRLT	No contar el lugar de trabajo con un plan de emergencia en casos de accidentes o desastres Diseño e implementación de su propio plan de emergencia y evacuación en casos de accidentes o desastres		
75	Art. 80 núm. 1 en relación con el Art.34 de la LGPRLT	No contar con el equipo y los medios adecuados para la prevención y combate de casos de emergencia Todo lugar de trabajo debe contar con planes, equipos accesorios y personal entrenado para la prevención y mitigación de casos de emergencia ante desastres naturales, casos fortuitos o situaciones causadas por el ser humano.		
76	Art. 80 núm. 2 LGPRLT en relación con el Art.15,16,17,18,19, 20,21,22,23,26,28, 29 de Reglamento para la Verificación del Funcionamiento y Mantenimiento de Generadores de Vapor	Mantener sistemas presurizados que no cuenten con los dispositivos de seguridad requeridos. Dispositivos de seguridad para sistemas presurizados que cuenten con los dispositivos de seguridad requeridos. Establecidas en los artículos referidos.		
77	Art. 80 núm. 3 en relación con el Art.52 de la LGPRLT	No disponer, en los lugares en que se trabaje con combustible líquido, sustancias químicas o tóxicas, con depósitos apropiados para el almacenaje y transporte de los mismos. Los depósitos que contengan productos químicos que presente riesgos de radiación, inflamabilidad, corrosividad, toxicidad, oxidación e inestabilidad deben ser adecuados para almacenaje y transporte de los mismos.		
78	Art. 80 núm. 4 LGPRLT en relación con el Art. 87 Reglamento General de PRLT	Mantener en funcionamiento en el lugar de trabajo, ascensores, montacargas y demás equipos de izar que impliquen un riesgo para los trabajadores. Los ascensores, montacargas y otros equipos de izar deben tener solidez y seguridad; además, deberán tener grabado el peso máximo que pueden soportar, definido por el fabricante, siempre que impliquen un riesgo para los trabajadores.		
79	Art. 80 núm. 5 LGPRLT en relación con el Art.135, medida 4 del Reglamento General de PRLT	Carecer de lámparas o accesorios eléctricos apropiados en aquellos ambientes con atmósferas explosivas o inflamables. En los locales con riesgos de exposición por el género de sus actividades, a sustancias almacenadas o ambientes peligrosos, la iluminación será antideflagrante. Los sistemas de iluminación utilizados no deben originar riesgos eléctricos, de incendio o de explosión.		
80	Art. 80 núm. 6 en relación con el Art.33 de la LGPRLT	No informar a la Dirección General de Previsión Social cualquier cambio o modificación sustancial que se efectúe en los equipos o instalaciones en general, que representen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras. Todo empleador debe dar aviso a la Dirección General de Previsión Social, al realizar cambios o modificaciones sustanciales en sus equipos o instalaciones en general, así como previo al traslado de las mismas, siempre que estas circunstancias puedan representar riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.		
81	Art. 80 núm. 7 en relación con el Art. 72 de la LGPRLT	No brindar el mantenimiento apropiado a los generadores de vapor o recipientes sujetos a presión, utilizados en el lugar de trabajo. Todo empleador está obligado a darle mantenimiento a los generadores de vapor y recipientes sujetos a presión existentes en el lugar de trabajo.		
82	Art. 80 núm. 8 en relación con el Art.72 Inc 2 de la LGPRLT	Poseer generadores de vapor o recipientes sujetos a presión, que no cumplan con los requisitos de instalación y funcionamiento. Los aspectos técnicos relativos a las medidas de seguridad en la instalación, operación, inspección y mantenimiento de los generadores de vapor y recipientes sujetos a presión estarán regulados en la reglamentación de la presente ley.		
83	Art. 80 núm 9 LGPRLT con relación al Art. 6 prescrip 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 Reglamento para la Verificación del Funcionamiento y Mantenimiento de Generadores de Vapor	Poseer tuberías de conducción de vapor que no estén debidamente aisladas y protegidas con materiales adecuados. Para el control documental de los empleadores que utilizan generadores de vapor, la Dirección tomará en cuenta la potencia del generador, el lugar donde se van instalar, así como las prescripciones establecidas en los artículos referidos.		

84	Art. 80 núm. 10 LGPRLT en relación con el Art. 5 Reglamento para la Verificación del Funcionamiento y Mantenimiento de Generadores de Vapor,	<p>Instalar o poner en servicio un generador de vapor o recipiente sujeto a presión, sin la autorización respectiva de la Dirección General de Previsión Social.</p> <p>Todo usuario que pretenda utilizar generadores de vapor deberá solicitar la autorización respectiva a la Dirección General de Previsión Social, con la finalidad de que quede registrado el que utiliza generadores de vapor y para la posterior verificación de la Bitácora correspondiente.</p>		
85	Art. 80 núm. 11 LGPRLT en relación con el Art.48 Reglamento para la Verificación del Funcionamiento y Mantenimiento de Generadores de Vapor	<p>Poner a funcionar un generador de vapor o recipiente sujeto a presión en malas condiciones.</p> <p>Los empleadores quedan obligados a conservar en el mejor estado de funcionamiento sus generados, aparatos auxiliares y accesorios.</p>		
86	Art. 80 núm. 12 LGPRLT en relación con el Art.6 prescripción 10 Reglamento para la Verificación del Funcionamiento y Mantenimiento de Generadores de Vapor	<p>Autorizar el empleador la operación de un generador de vapor a mayor presión de lo estipulado en la placa de fabricación estampada en el cuerpo del generador.</p> <p>Todo generador tendrá adherido a su cuerpo principal y en un lugar visible, una placa que indique: el nombre del fabricante, el número de fábrica, el año de fabricación, la superficie y la presión máxima de trabajo para la cual fue construida.</p>		
87	Art. 80 núm. 13 en relación con el Art.72 de la LGPRLT	<p>La ausencia del respectivo certificado de auditoría avalado por la Dirección General de Previsión Social, de los generadores de vapor o recipientes sujetos a presión existentes en el lugar de trabajo.</p> <p>Todo empleador está obligado a darle mantenimiento a los generadores de vapor y recipientes sujetos a presión existentes en el lugar de trabajo, así como presentar a la Dirección General de Previsión Social, el informe pericial y constancia de buen funcionamiento de dicho equipo, según la naturaleza del proceso.</p>		
88	Art. 80 núm. 14 LGPRLT en relación con el Art. 46 Reglamento para la Verificación del Funcionamiento y Mantenimiento de Generadores de Vapor	<p>No poner a disposición de los auditores autorizados, los datos de diseño, dimensiones y período de uso del generador de vapor, así como también información sobre los defectos notados con anterioridad y modificaciones o reparaciones efectuadas en el mismo.</p> <p>El empleador pondrá a disposición del perito especializado en generadores de vapor, el personal y útiles necesarios al igual que todos los datos del generador como el diseño, dimensiones, tiempo de uso, datos particulares, tales como defectos notados con anterioridad o reparaciones efectuadas e indicadas en la Bitácora a fin que efectúe las verificaciones y pruebas que fija el presente Reglamento.</p>		
89	Art. 80 núm. 15 LGPRLT en relación con el Art.48 Reglamento para la Verificación del Funcionamiento y Mantenimiento de Generadores de Vapor	<p>Alterar, cambiar o hacer desaparecer el número o los sellos oficiales de un generador de vapor o recipiente sujeto a presión.</p> <p>Los empleadores quedan obligados a que el generador de vapor tenga los datos del fabricante que identifiquen el aparato, así como a conservar los informes que los inspectores consignaren en los generadores y sus accesorios, así como a no alterar ni permitir que sean alteradas en alguna forma las válvulas de seguridad ni programadores.</p> <p>Igualmente, es obligación conservar el número oficial de cada generador que le haya sido asignado, mientras el aparato tenga vida útil.</p>		
90	Art. 80 núm. 17 LGPRLT en relación con el Art.367 literal d Reglamento General de PRLT	<p>No adoptar las medidas preventivas aplicables en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, cuando dicha omisión derive en un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores y trabajadoras.</p> <p>Para las infracciones que impliquen un riesgo grave e inminente, no se dejarán plazos, sino que se ordenarán medidas de aplicación inmediata, de conformidad al Art.13 del Convenio 81 de la OIT sobre Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio; pudiendo implicar la paralización de la tarea hasta que sean subsanadas las condiciones de peligrosidad, además de poder dar inicio al respectivo Procedimiento de Clausura establecidos en los Arts. 65 y 66 de la LOFSTPS.</p>		
	BASE LEGAL	EMPLEO ADOLESCENTE Y ERRADICACION DE TRABAJO INFANTIL	Número de Infracciones	Anexo
91	Art. 114 inc. 1 del Código de Trabajo en relación con el Art. 59 inc. 1	Contratar a menores de 14 años de edad, que se encuentran sometidos a enseñanza obligatoria.		

	Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia			
92	Art. 106 y 108 del Código de Trabajo	Destinar niños, niñas o adolescentes para realizar actividades no adecuadas a su edad, estado físico y desarrollo.		
93	Art. 117 del Código de Trabajo	No llevar el registro y el examen médico de los adolescentes trabajadores que contenga: fecha de nacimiento, clase de trabajo convenido, horario de trabajo y salario pactado.		
94	Art. 116 inc. 2o. del Código de Trabajo	Emplear trabajadores menores de dieciocho años en jornadas nocturnas.		
95	Art. 116 inc. 1º del Código de Trabajo	Incumplir con el máximo de horas extraordinarias que autoriza la Ley para los menores de dieciséis años.		
96	Art. 116 inc. 1º del Código de Trabajo	No cumplir con la jornada laboral de seis horas diarias y treinta y cuatro semanales para los menores de dieciséis años que laboran en el lugar de trabajo.		
	BASE LEGAL	OTRAS INFRACCIONES	Número de Infracciones	Anexo

VERIFICACIONES EN MATERIA LABORAL CUYA GARANTIA LE CORRESPONDE ADEMÁS A OTRAS INSTITUCIONES	
Ley del Seguro Social. Art. 3.	
Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones. Art. 13.	
Ley de Protección, Promoción y Apoyo a la Lactancia Materna. Art. 36	
Ley Especial Integral Para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. Art. 24	

OBSERVACIONES : _____

Para subsanar la(s) infracción(es) ante(s) constatada(s), se fija(n) el (los) siguiente(s) plazo(s): ____ días hábiles para subsanar las infracciones _____ En base a lo establecido en el artículos 38 literal F y 50 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social; para subsanar las infracciones _____ se fija un plazo _____ días hábiles respectivamente, de conformidad a lo establecido en el artículo 62 literal _____ del Reglamento de Gestión de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo; para subsanar las infracciones

_____ se fija un plazo de _____ días hábiles de conformidad a lo establecido en el artículo 367 literal _____ del Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. Todos los plazo son contados a partir del día siguiente de la firma de la presente acta. Transcurrido dicho (s) plazo (s), con el fin de verificar su cumplimiento, se practicará la Reinspección de conformidad al Art. 54 de la LOFSTPS; de no haber sido subsanada(s) la(s) infracción (es), pasará al procedimiento sancionatorio correspondiente. Explicados los efectos legales de la presente, entregándose copia de la misma a los comparecientes; y no habiendo nada más que hacer constar, se cierra y leída que les fue, para constancia firmamos.

ANEXO 2

REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO 2018 EN RELACION AL ARTÍCULO 29 ORDINAL 5 (DECRETO 900)

ASAMBLEA LEGISLATIVA - REPUBLICA DE EL SALVADOR

1

DECRETO Nº 900

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR,

CONSIDERANDO:

- I.- Que la Constitución de la República, en su artículo 3 consagra que, todas las personas son iguales ante la Ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión. No se reconocen empleos ni privilegios hereditarios.
- II.- Que por Decreto Legislativo Nº 320, de fecha 25 de noviembre de 2010, publicado en el Diario Oficial Nº 2, Tomo Nº 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 Nº 640, de fecha 17 de marzo de 2011, publicado en el Diario Oficial Nº 70, Tomo Nº 391.
- III.- 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.

POR TANTO,

en uso de sus facultades Constitucionales y a iniciativa de los Diputados y Diputadas Silvia Estela Ostorga de Escobar, Ana Vilma Albanez de Escobar, Ana Marina Alvarenga Barahona, Luda del Carmen Ayala de León, Ana Lucía Baires de Martínez, Marta Evelyn Batres Araujo, Carmen Elena Calderón Sol de Escalón, Silvia Alejandrina Castro Figueroa, Norma Cristina Comejo Amaya, Julio César Fabián Pérez, María Elizabeth Gómez Perla, Norma Fideila Guevara de Ramirios, Karla Elena Hernández Molina, Estela Yanet Hernández Rodríguez, Hortensia Margarita López Quintana, Audelia Guadalupe López de Kleutgens, Guillermo Francisco Mata Bennett, Sonia Margarita Rodríguez Sigüenza y María Marta Concepción Valladares Mendoza; y los Diputados y Diputadas de la Legislatura 2012-2015 Marta Lorena Araujo, Dina Yamileth Argueta Avelar, Blanca Estela Barahona, Richar Carlos, Nery Arely Díaz, Emma Julia Fabián, Coralia Guerra, Iris Marisol Guerra Henríquez, Heydi Mira, Yeymi Muñoz, Irma Lourdes Palacios, Mariella Peña Pinto y Sandra Salgado.

DECRETA, las siguientes:

REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO

Art. 1.- Adiciónese un artículo 1-A 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."

Art. 2.- Refórmase las causales 3ª y 6ª del artículo 29 de la siguiente manera:

INDICE LEGISLATIVO

5*) 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.

6*) Conceder licencia al trabajador y trabajadora:

- a) Para cumplir obligaciones de carácter público establecidas por la Ley u ordenadas por autoridad competente. En estos casos el patrono deberá pagar al trabajador, una prestación equivalente al salario ordinario que habría devengado en el tiempo que requiere el cumplimiento de las obligaciones dichas;
 - b) Para cumplir las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia como en los casos de muerte o enfermedad grave de su cónyuge, de sus ascendientes y descendientes; lo mismo que cuando se trate de personas que dependen económicamente de él y que aparezcan nominadas en el respectivo contrato de trabajo o, en su defecto, en cualquier registro de la empresa. Esta licencia durará el tiempo necesario; pero el patrono solamente estará obligado a reconocer por esta causa una prestación equivalente al salario ordinario de dos días en cada mes calendario y, en ningún caso, más de quince días en un mismo año calendario;
 - c) Para que durante el tiempo necesario pueda desempeñar las comisiones indispensables en el ejercicio de su cargo, si fuere directivo de una asociación profesional, y siempre que la respectiva organización la solicite. El patrono, por esta causa, no estará obligado a reconocer prestación alguna;
 - d) Por tres días en caso de paternidad por nacimiento o adopción; licencia que se concederá a elección del trabajador desde el día del nacimiento, de forma continua, o distribuirlos dentro de los primeros quince días desde la fecha del nacimiento. En el caso de padres adoptivos, el plazo se contará a partir de la fecha en que quede firme la Sentencia de Adopción respectiva. Para el goce de esta licencia deberá presentarse Partida de Nacimiento o Certificación de la Sentencia de Adopción, según sea el caso. Por esta licencia, el patrono estará obligado a reconocer una prestación económica equivalente al salario ordinario de tres días;
 - e) En los casos de ausencia o incumplimiento de la jornada laboral, debido a la imposibilidad física o psicológica, de la trabajadora, provocada por cualquier tipo de violencia regulado en la Ley Especial Integral para Una Vida Libre de Violencia para las Mujeres u otras Leyes vigentes que protejan sus derechos ante actos de violencia. En estos casos la trabajadora deberá presentar al empleador constancia extendida por autoridad competente que evidencie la citada violencia. Esta licencia deberá ser remunerada por el tiempo que dure la imposibilidad antes mencionada;
- y,

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

Art. 3.- El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALÓN AZUL DEL PALACIO LEGISLATIVO: San Salvador, a los treinta días del mes de enero del año dos mil dieciocho.

GUILLERMO ANTONIO GALLEGOS NAVARRETE,
PRESIDENTE.

LORENA GUADALUPE PEÑA MENDOZA,
PRIMERA VICEPRESIDENTA.

DONATO EUGENIO VAQUERANO RIVAS,
SEGUNDO VICEPRESIDENTE.

JOSÉ FRANCISCO MERINO LÓPEZ,
TERCER VICEPRESIDENTE.

RODRIGO ÁVILA AVILÉS,
CUARTO VICEPRESIDENTE.

SANTIAGO FLORES ALFARO,
QUINTO VICEPRESIDENTE.

GUILLERMO FRANCISCO MATA BENNETT,
PRIMER SECRETARIO.

RENÉ ALFREDO PORTILLO CUADRA,
SEGUNDO SECRETARIO.

FRANCISCO JOSÉ ZABLAH SAFIE,
TERCER SECRETARIO.

REYNALDO ANTONIO LÓPEZ CARDOZA,
CUARTO SECRETARIO.

JACKELINE NOEMÍ RIVERA ÁVALOS,
QUINTA SECRETARIA.

SILVIA ESTELA OSTORGA DE ESCOBAR,
SEXTA SECRETARIA.

MANUEL RIGOBERTO SOTO LAZO,
SÉPTIMO SECRETARIO.

JOSÉ SERAFÍN ORANTES RODRÍGUEZ,
OCTAVO SECRETARIO.

CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los veinte días del mes de febrero del año dos mil dieciocho.

PUBLÍQUESE,

Salvador Sánchez Cerén,
Presidente de la República.

Sandra Edibel Guevara Pérez,
Ministra de Trabajo y Previsión Social.

D. O. Nº 40