

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DERECHO PENAL



ANÁLISIS DEL TRATAMIENTO JURÍDICO RELATIVO
A LA VIOLENCIA LABORAL CONTRA LA MUJER EN INSTITUCIONES
PÚBLICAS Y SECTOR PRIVADO

CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN TRATAMIENTO JURÍDICO
DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, CICLO II-2022

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS

DOCENTE ASESORA
LIC. GEORLENE MARISOL RIVERA LOPEZ

PRESENTADO POR
NOEMI ELIZABETH PEREZ BARRERA

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, FEBRERO 2023

**Análisis del tratamiento jurídico relativo
a la violencia laboral contra la mujer en instituciones públicas y sector privado**

Noemi Elizabeth Pérez Barrera

pb08019@ues.edu.sv

RESUMEN

La violencia en el ámbito laboral es un problema universal, tiene sus raíces en factores culturales, sociales, económicos, de discriminación y desigualdad del hombre hacia la mujer.

El reconocimiento de derechos laborales, acceso a un trabajo digno sin ningún tipo de violencia o acoso, solo son algunos de los derechos humanos, que la mujer ha obtenido debido a luchas que en la actualidad se continúan gestando, por la reivindicación e igualdad de sus derechos y eliminar toda forma de discriminación.

En El Salvador el problema de la violencia laboral contra la mujer es histórico; de ahí la importancia del presente ensayo de analizar este flagelo, su tipología, causas y efectos. Los factores que inciden en las trabajadoras para no denunciar el abuso o violencia de sus derechos laborales por la existencia o pretexto de la cultura del silencio.

La discriminación laboral en la mujer se sigue ejerciendo a pesar de los mecanismos implementados para su eliminación, influyendo factores de edad, apariencia física, estado familiar, maternidad, discapacidad, nivel de escolaridad, discriminación por el solo hecho de ser mujer.

Palabras clave: violencia de género, violencia laboral, acoso laboral, silencio, marco normativo nacional e internacional.

**Análisis del tratamiento jurídico relativo
a la violencia laboral contra la mujer en instituciones públicas y sector privado**

Noemi Elizabeth Pérez Barrera

pb08019@ues.edu.sv

INTRODUCCIÓN

Las mujeres tienen derecho desarrollarse en condiciones de igualdad y oportunidades en todos los ámbitos familiar, social, cultural, económico, laboral; ya que sus derechos humanos no deben estar supeditados a su estructura biológica, ni a construcciones sociales de género que la limiten a la procreación, crianza de los hijos o a la atención del hogar y de su pareja; sino más bien ostentar derechos relacionados con su bienestar integral.

El objetivo fundamental de esta investigación radica analizar el problema de la “Violencia laboral contra la mujer en instituciones públicas y sector privado”, con el propósito de constatar si en nuestro país, a pesar de contar con leyes, convenios y políticas en materia laboral, se ha avanzado en la eliminación de discriminación en el ámbito laboral por razones de género, si se previene y sanciona la violencia contra las mujeres.

En tal sentido, se hará una breve referencia de los antecedentes de violencia de género, se precisará en que consiste la violencia laboral contra la mujer, su tipología, causas y efectos.

Así mismo, los factores que inciden en las mujeres trabajadoras para no denunciar el abuso o violencia de sus derechos laborales por la existencia o pretexto de la cultura del silencio. Se continuará con una breve reseña del Convenio 190 de la OIT, sobre la Violencia y el Acoso, 2019, el cual constituye una respuesta a la realidad de la violencia laboral, colocando a la mujer como objetivo central de protección producto de diversas situaciones que pueden estar dirigidas a perturbar su actividad en el ámbito laboral y minimizar sus derechos.

En ese contexto, se centra esta investigación, así como de las iniciativas que existen en El Salvador, para prevenir y erradicar la violencia. Indagar sobre cuerpos normativos nacionales e internacionales, enfocada en materia de derechos y protección de la mujer y la competencia de las instituciones para prevenirla y erradicarla.

El desafío está planteado, en función de las herramientas existentes para materializar en la práctica el derecho de la mujer al trabajo y superar aquellas condiciones que limitan su desarrollo en el ámbito laboral (piso pegajoso) o que no les permiten avanzar en estructuras organizacionales (techo de cristal).

A manera de conclusión, se harán las respectivas recomendaciones con el propósito de aportar insumos para la prevención y erradicar la violencia y el acoso laboral en la mujer trabajadora.

1. ANTECEDENTES DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia hacia la mujer, tiene su origen en el sistema del patriarcado, lo que produjo su subordinación con relación al hombre, al adjudicarle patrones sociales según su sexo.

La asignación de roles como construcción social, histórico y cultural, produjo la existencia de estereotipos de género; es decir, la creencia de que había actividades y conductas propias del hombre y otras propias de la mujer, que se fueron transmitiendo a través de distintas generaciones mediante un proceso de socialización.

En consecuencia, a la mujer históricamente se le negó el derecho a desenvolverse plenamente en diversas áreas de su desarrollo (limitando, por ejemplo, su acceso a la educación, a oportunidades de trabajo, actividades profesionales, entre otros). Tales limitaciones le obstaculizaron su incorporación a la vida productiva, creando relaciones basadas en la desigualdad, al tiempo que la hacían objeto de múltiples formas de discriminación.

El Género, surge, según explica Lidia Casas Becerra, siguiendo a Otner, “como una teoría desde el feminismo que intenta responder a la condición universal de desigualdad de las mujeres y que va más allá del análisis de subordinación de clases. El papel secundario de la

mujer en la sociedad es uno de los hechos universales y culturales perfectamente asentados.”¹

Estas expectativas y estereotipos podemos decir se han ido ajustando para aceptar que la mujer puede trabajar y aportar a los gastos del hogar, pero que sigue siendo su rol atender al hombre y a los hijos produciendo un desequilibrio en las posibilidades de avance y desarrollo equitativo, cuando desde 1979, la comunidad internacional reconocía que debe ser un rol compartido.

En concordancia de lo expresado podemos afirmar que la violencia de género es un problema universal, tiene diferentes formas de manifestación dependiendo del momento histórico en que se suscita, responde a relaciones de dominación social, patrones culturales que se han venido normalizando a través de las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres.

En ese orden de ideas, y como lo señalan Alda Facio y Lorena Fries, “Las ideologías patriarcales no solo afectan a las mujeres al ubicarlas en un plano de inferioridad en la mayoría de los ámbitos de la vida, sino que restringen y limitan también a los hombres, a pesar de su estatus de privilegio.”²

2. GENERALIDADES SOBRE LA VIOLENCIA LABORAL

“Históricamente, el ingreso de la mujer al mercado laboral fue visto como una amenaza por los trabajadores de sexo masculino, los que veían que el mismo se contraía, y en consecuencia se disminuían sus oportunidades de ocupación, de las cuales habían sido titulares exclusivos hasta entonces. Esto se tradujo en conductas discriminatorias como la

¹ Lidia Casas Becerra, *Introducción a los problemas de Género en la Justicia Penal en América Latina*, (Santiago, Chile: Centro de Estudios de Justicia de las Américas, 2010), 15. <https://www.pensamientopenal.com.ar/doctrina/33583-introduccion-problemas-genero-justicia-penal-america-latina>

² Alda Facio y Lorena Fries: “Feminismo, género y patriarcado”, *Academia Revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, año 3, número 6, Primavera (2005), ISSN 1667-4154, 261. http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/06/feminismo-genero-y-patriarcado.pdf

asignación de trabajos de menor categoría, bajos salarios y hasta graves humillaciones y acoso sexual.”³

En relación con la problemática expuesta, es evidente la desigualdad que existe entre los hombres y mujeres en el ámbito laboral; dado que el trabajo estaba determinado en función del sexo, existe una marcada discriminación, no todas las mujeres tenían acceso a prepararse académicamente para optar a cargos de dirección o especialización de un oficio, lo que incidía en la mano de obra del hombre fuera mejor remunerada en relación con la mujer, aunque desempeñaran el mismo trabajo.

Las mujeres encuentran muchos obstáculos para acceder a un trabajo que cubra sus necesidades primordiales, la estabilidad o poder ascender en el trabajo; las mujeres han tomado conciencia que son productivas a la sociedad; y por ello promueven luchas para que se les reconozca sus derechos laborales que por costumbre les fueron anulados, se organizan, surgen movimientos feministas, con el fin de fomentar el acceso a un empleo, en igualdad de condiciones que los hombres y con justas prestaciones económicas. Luchas que en la actualidad se continúan gestando, por la reivindicación e igualdad de sus derechos y eliminar toda forma de discriminación por parte de los hombres.

En la actualidad las mujeres representan un buen porcentaje de la fuerza de trabajo, la diferencia salarial continúa arraigada. Como es notorio, las oportunidades de trabajo para las mujeres son más limitadas en relación con los hombres por considerarse algunos factores como: la edad, apariencia física, estado familiar, maternidad, discapacidad, nivel de escolaridad, experiencia laboral y en algunos casos discriminación por el solo hecho de ser mujer.

A manera de ejemplo generalmente circulan en ofertas de empleos como requisitos del puesto de trabajo solicitan señoritas hasta veinticinco años, atractivas, prueba de embarazo o que no tengan hijos, entre otras prácticas que en la actualidad se siguen dando, a pesar de los cambios implementados en nuestra normativa laboral para erradicar la violencia hacia las mujeres, en casos como el descrito el empleador no le puede exigir una prueba de

³ Carlos Alberto Toselli, Pablo Martín Grassis y Juan Ignacio Ferrer, *Violencia en las relaciones laborales (Discriminación - Mobbing-Acoso Sexual)*, (Argentina: Córdoba, Alveroni Ediciones, 2007) 326.

embarazado para aplicar a un trabajo, ni restringir el derecho a la maternidad por constituir un acto discriminatorio.

Aunque en El Salvador existe libertad de contratación laboral y los empleadores pueden decidir el perfil de la persona a contratar para un determinado trabajo, al celebrar contrato individual de trabajo⁴ se establecen cláusulas que limitan o restringen derechos laborales de las trabajadoras, quienes por la necesidad de tener un empleo se adhieren a aceptar el trabajo, que no cumple las expectativas como en muchos casos sucede: el derecho a la seguridad social y al pago de cotizaciones para que la trabajadora pueda tener derecho a jubilarse y a disfrutar de su pensión, encontrándose la mujer en subordinación de su empleador.

En ese contexto conviene aludir que “el problema de fondo de la violencia de trabajo remite a la persistencia de una división sexual del trabajo tradicional marcada por consideraciones de género y que asigna mayor valoración y reconocimiento al trabajo que realizan los varones en el mundo social.”⁵

3. CONCEPCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL

La violencia laboral tiene su regulación en el artículo 10 literal c) de la LEIV y se define como: “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.”⁶

⁴ Código de Trabajo (El Salvador: Asamblea Legislativa, 1972), artículo 17. Contrato Individual de trabajo: “cualquiera que sea su denominación, es aquel 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.”

⁵ Joshua Adonai Calderon Marmolejo, ed, *Violencia Basada En Genero: Marco Conceptual Para las Políticas Públicas y la Acción del Estado*, (Perú: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2016), 34. <https://docplayer.es/52530628-Violencia-basada-en-genero-marco-conceptual-para-las-politicas-publicas-y-la-accion-del-estado.html>

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

Dentro del ámbito de la violencia laboral, la mujer puede recibir tratos inadecuados, a ser vistas con menosprecio como sexo débil, ser estigmatizadas al considerarse que no tienen capacidad intelectual para desempeñar cargos de dirección sin tomar en cuenta la idoneidad o competencia para el trabajo, a que se obstaculice el desempeño su trabajo y con ello se les vulnera el derecho a tener estabilidad o ascenso.

En relación con la problemática expuesta, se hace referencia al reporte emitido por el Organismo Salvadoreño de Normalización que se abrevia (OSN), donde expone que en “ El Salvador, la tasa de participación laboral de las mujeres históricamente ha sido significativamente inferior en relación a la de los hombres, manteniendo una tasa del 46% que nos indica una brecha promedio desde 2014 que ronda el 33 % en relación a la tasa de participación de los hombres que se ha mantenido en el 80%. Por otro lado, el mercado laboral salvadoreño presenta altos niveles de segregación ocupacional entre mujeres y hombres.”⁷

4. VIOLENCIA LABORAL EN EL CONTEXTO SALVADOREÑO

La violencia laboral contra las mujeres en el sector público y privado se sigue produciendo en cifras alarmantes, según principales hallazgos de estudio año 2021 de ORMUSA:⁸

Que establece que: “De cada 100 empleadas encuestadas 57 reportan haber sido víctimas de discriminación y humillaciones por diversas causas en sus centros de trabajo.”

Las citadas afirmaciones indican que a las mujeres se les siguen vulnerando sus derechos laborales. Incontables mujeres sufren violencia en su lugar de trabajo, principalmente las que trabajan en el sector privado, puesto que se les da un tratamiento diferente en la tutela de sus derechos laborales, por existir menos exigencia en su cumplimiento se cuestiona el

⁷ Organismo Salvadoreño de Normalización (OSN), Norma Técnica salvadoreña, NTS 03.116.01:21, (El Salvador: Sistemas de Gestión de Igualdad de Género en el ámbito laboral)

⁸ Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral, “Violencia laboral en el contexto salvadoreño”, *Revista* n.4 octubre –diciembre (2021): 4, <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/wp-content/uploads/2021/12/Observatorio-CA-de-violencia-laboral-El-Salvador-No.-4-Oct.-dic.-2021.pdf>

papel de los entes encargados de proteger sus derechos principalmente en el sector de las maquilas donde se han cometido infinidad de abusos contra las trabajadoras y el estado ha invisibilizado y permitido estas conductas. Al contrario, las mujeres que trabajan en el sector público cuentan con más mecanismos de protección en sus derechos laborales.

Las trabajadoras no suelen denunciar por temor a sufrir represalias (perder su trabajo, por ejemplo), o por no saber a dónde acudir a denunciar y prefieren callar. Esto también se da cuando las empresas son pequeñas y la queja se tendría que presentar ante el mismo abusador o sería muy fácil que fuera de su conocimiento. Esa cultura del silencio hace casi imposible conocer cifras más reales de la cantidad de mujeres que sufren violencia.

Para el caso, a efecto de ilustrar la temática desarrollada, utilizaremos la siguiente nota periodística que reporta el caso de María, con la narrativa siguiente: “ISDEMU” me tomó una declaración, cuando llegaron al hospital. Me dijeron que pusiera una denuncia formal y no anónima y que ellas me acompañarían, pero yo tenía miedo y ya no hablé más con ellas, porque ya había denunciado y no me prestaron interés.”⁹

En el Salvador, existen diferentes normas jurídicas, de derechos humanos, convenios, para frenar las desigualdades en el ámbito laboral, se puede decir que es amplia, no obstante, ello, no toda la legislación está acorde a las realidades y necesidades actuales de las trabajadoras tal es el caso del Código de Trabajo, que data de 1972.

En razón de lo planteado los legisladores muestran su preocupación por emitir leyes que protejan los derechos de los trabajadores adoptando a la legislación la exigencia a los empleadores de tomar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en los centros de trabajo que es aquí donde se origina.

Igualmente, de las instituciones encargadas de velar por las políticas del empleo como lo son: ISDEMU, tiene por objeto dirigir las políticas públicas relacionadas con los derechos de las mujeres. Así mismo la “coordinación con las instituciones públicas, municipales,

⁹ Carmen Rodríguez, “Periodista que denunció acoso sexual huyó de El Salvador”, *Político Journal* (26 de abril de 2021). <https://politicojournal.opennemas.com/articulo/latinoamerica/periodista-denuncio-acoso-sexual-huyo-salvador/20210426181716000916.html>

empresas privadas, organismos internacionales y de las organizaciones sociales para garantizar el efectivo cumplimiento de sus atribuciones”.¹⁰

Otro ente que tiene una función trascendental es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que de acuerdo a la Ley del Sector Trabajo y Previsión Social, le corresponde ejecutar las políticas laborales, inspección de trabajo; seguridad e higiene ocupacional.¹¹

Si bien el gobierno ha implementado políticas a través de los diferentes ministerios e instituciones, con los que se busca eliminar toda forma de discriminación y violencia laboral; se vuelve necesario y urgente que instituciones públicas como los entes privados, busquen mecanismos administrativos eficaces, para prevenir y erradicar la violencia y que estos actos no se repitan.

En los centros de trabajo se debe crear protocolos de actuación y reglamentos internos de trabajo, que sean de estricto cumplimiento, tomando en cuenta “las necesidades e intereses de mujeres y hombres sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente; promoviendo el cierre de brechas de desigualdad.”¹²

De igual manera la Cedaw, se ha pronunciado que las mujeres sufren afectaciones en grandes rasgos en la violación de sus derechos, por lo que instan a los estados a eliminar la discriminación contra la mujer, practicada por cualquier persona, organizaciones o empresas, ya que estas prácticas constituyen un retroceso para las sociedades en general.

A modo de análisis puede decirse que la violencia laboral es un problema a gran escala, no hay forma de cuantificar cifras sobre mujeres que lamentablemente sufren este flagelo. Por consiguiente, es necesario que se promueva cultura de denuncia para que las mujeres hagan valer sus derechos laborales ante las instituciones competentes, quienes deben ser responsables de dar el acompañamiento y seguimiento oportuno a sus denuncias.

¹⁰ Ley del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (El Salvador: Asamblea legislativa, 1996), artículo 3.

¹¹ Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (El Salvador: Asamblea Legislativa, 1996), artículo 7

¹² Instructivo para Elaboración de Reglamento Interno de Trabajo, Dirección General de Trabajo. (El Salvador: Ministerio de Trabajo, 2017), 3

<https://www.mtps.gob.sv/download/instructivo-para-elaboracion-de-reglamento-interno-de-trabajo//>

5. DESARROLLO DE LOS TIPOS DE VIOLENCIA LABORAL

Las mujeres en el ámbito laboral pueden ser víctimas de violencia física, psicológica, simbólica, económica, sexual y de acoso laboral.

Violencia física: “Son acciones, comportamientos u omisiones que amenazan o lesionan la integridad física de una persona.”¹³

Este tipo de violencia se puede visualizar fácilmente, produce directamente daño en el cuerpo pudiendo causar lesiones, secuelas, cicatrices, se puede ejercer directamente por el agresor o por medio de cualquier objeto para perjudicar a la víctima a través de golpes, empujones, torceduras, agresiones con las manos como cachetadas o puños, lanzar objetos con el fin de lesionar. Como resultado la violencia física, puede generar consecuencias externas como internas, incapacidad para trabajar, enfermedades causadas por dicha lesión, la renuncia o abandono al empleo cuando la víctima decide ponerle fin al maltrato que sufre por parte de su empleador o subalternos.

Violencia psicológica: Este tipo de violencia constituye un bloqueo grave a la trabajadora por parte del agresor, no deja huellas físicas por lo que es difícil de detectar y/o acreditar. Estas conductas causan daño emocional, puede ser verbal o no verbal, limitan el desarrollo integral de la mujer trabajadora al no valorar el trabajo realizado. Se manifiesta a través de acciones que implican, por ejemplo, expresar a la trabajadora que no tiene capacidad para desempeñar su trabajo, generando en ella baja estima, depresión y ansiedad, trastornos alimenticios y del sueño, sentimientos de temor, estrés, generando incertidumbre que puede llevarla a pensar en cualquier momento puede perder su trabajo. Esta violencia genera un ambiente hostil, en el que la trabajadora por la necesidad de conservación de su empleo sufre humillaciones, intimidaciones, denigraciones y ridiculizaciones que causa una afectación en su salud física mental.

¹³ Ley contra la Violencia Intrafamiliar, (El Salvador: Asamblea Legislativa, 1996) artículo 3 literal b.

Violencia simbólica: Se manifiesta a través patrones estereotipados, mensajes, comentarios, reproducción de estereotipos, bromas o piropos sexistas que causan discriminación a la trabajadora. “Se ejerce con la imposición del poder sus manifestaciones son imperceptibles es permitida y aceptada”.

Este tipo de violencia se da también cuando en los centros de trabajo existe preferencia en la contratación por personal masculino por considerar que tienen más disponibilidad del tiempo para permanecer en su trabajo. De la misma manera cuando los empleos de jefatura o gerencia son asignados a los hombres por considerar que tienen carácter y que las mujeres son más sensibles, las mujeres no pueden desarrollar un determinado trabajo que requiere fuerza porque son débiles, entre otras prácticas que están muy arraigadas por la costumbre.

Violencia económica: Ocasiona un detrimento en la economía de la mujer trabajadora, cuando existe desigualdad salarial por igual trabajo desempeñado. El no pagar el salario adecuado por jornada, obstaculizar las oportunidades de ascender a cargos para obtener mayores beneficios económicos o descontarle del salario implementos laborales como uniformes, otros artículos o herramientas indispensables para realizar su trabajo; es violencia económica y constituye un quebrantamiento a los derechos laborales de trabajadora. Para Yanna G. Franco, la brecha salarial constituye: “la retribución salarial desigual entre sexos constituye una forma estructural e invisible de violencia de género”.¹⁴

Sobre la base de lo anterior, se puede afirmar que la brecha salarial afecta y constituye una marcada discriminación a la mujer, hace referencia a la desigualdad entre trabajadores y trabajadora que hacen el mismo trabajo; en ese marco, si bien en El Salvador se tiene una legislación que protege esos derechos, aún no se cuenta con mecanismos adecuados para erradicar esa práctica por parte de los entes encargados de velar y proteger a las trabajadoras al tomar actitudes permisivas o pasivas, lo cual es concordante con lo expresado por la doctrina que dicha situación constituye una práctica invisible que el empleador no va corregir mientras no existan sanciones para su eliminación.

¹⁴ Isabel Tajahuerce Ángel y Elena Ramírez Rico, “*La Intervención en Violencia de Género Desde Diversos ámbitos*,” (Madrid: Dykinson, S.L.,2018), 167.
<https://www.proquest.com/legacydocview/EBC/6514385?accountid=208611>

Violencia Sexual: Produce una grave afectación a la trabajadora e infringe su derecho a la libertad sexual. Esas conductas son altamente reprochables. Constituyen un grave abuso como tocamientos, roces, en cualquier parte del cuerpo de una mujer trabajadora con fines sexuales, generan repudio a la víctima al obligársele acceder a inmoralidades por su superior o jefe inmediato, incluso entre los mismos compañeros de trabajo; con lo que se principia un ambiente hostil en su lugar de trabajo que, con el transcurso del tiempo, puede desencadenar en afectaciones físicas y psicológicas en la mujer trabajadora.

“Pese a que el asedio sexual constituye un hecho negativo, muchas mujeres lo soportan o aceptan en silencio, con vergüenza, confusión, angustia, temor al daño que puede sufrir su reputación o a las represalias y sentimiento de culpa ante un medio social que suele culparlas basándose en el estereotipo y el mito de la “mujer tentadora”¹⁵

Acoso laboral: Tiene su fundamento normativo en la LEIV concretamente en el artículo 8 literal b) que expresa que 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 [...]”.¹⁶

En armonía de lo expresado es un abuso de poder que utiliza el agresor manifestándose en conductas que buscan incomodar a la trabajadora, entre las cuales: designar trabajos degradantes o innecesarios que no están de acuerdo a sus habilidades, competencias, asignar exceso de trabajo, poner metas para realizar el trabajo que no se pueden cumplir, aislar e ignorar a la empleada en su lugar de trabajo, burlarse de su aspecto físico, su apariencia, hacer gestos de discriminación, críticas destructivas frente a sus compañeros de trabajo, utilizar expresiones o palabras ofensivas para dirigirse a la trabajadora, gritarle como una forma de humillación, no valorar el trabajo efectuado por la trabajadora, buscar reparos para no aprobar el trabajo efectuado, insinuarle a la trabajadora que no está apta para el desempeño del cargo o empleo, entre muchas otras conductas que afectan

¹⁵ Nieves Rico, “Violencia de género: Un problema de Derechos Humanos”, *Serie Mujer y Desarrollo 16*, (1996): Naciones Unidas CEPAL, 28. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5855/1/S9600674_es.pdf

¹⁶ Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (El Salvador: Asamblea Legislativa, 2012), artículo 8, literal b.

directamente la salud de la mujer trabajadora generando con ello disminución de la percepción de bienestar y satisfacción laboral, menoscabando la productividad en su trabajo, causando ansiedad, ausentismo en el trabajo, frustración, aislamiento, fatiga, depresión, disminución de la autoestima entre otras enfermedades gastrointestinales.

6. CONVENIO 190, SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO, 2019

Ratificar el Convenio (190), es “reconocer que la discriminación, la violencia y acoso afecta a trabajadoras en los sectores público y privado”. El citado convenio, es una respuesta a la realidad de violencia laboral por razones de género; colocando a la mujer como objetivo central de protección producto de diversas situaciones que pueden estar dirigidas a perturbar su actividad en el ámbito laboral y minimizar el ejercicio de sus derechos.

El Convenio 190 en su artículo uno, define lo que se debe entender por violencia y acoso en el mundo del trabajo; en la letra a) que incluye a hombres y mujeres como: “Un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género.”¹⁷

De la referida definición resulta importante destacar que la conducta ejercida por el acosador puede darse por una sola vez para tener acreditado el acoso; al contrario, en la legislación salvadoreña se indica que las acciones de hostilidad tienen que ser de manera sistemática y recurrente es decir de forma (repetida) parámetros que se han venido tomando en cuenta para activar o iniciar el respectivo proceso, que han violentado la tutela de los derechos de la mujer trabajadora. Otro factor importante es que el acosador tiene como fin causar daño a la trabajadora, son actos premeditados que lleva una intención de crear un ambiente hostil de trabajo para desesperar, provocar la renuncia del trabajador (a) debido al

¹⁷ Convenio 190.Sobre la Violencia y el Acoso, (Suiza: Organización Internacional del Trabajo, 2019) artículo 2.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

hostigamiento, o en peores circunstancias crear afectaciones físicas, psicológicas y económicas en la trabajadora.

6.1 Sujetos de protección

El Convenio 190, expresa en su artículo 2 que protege:¹⁸ “a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, así como a los trabajadores en cualquier situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o responsabilidades de un empleador.”

En particular resulta importante destacar que el Convenio hace una enunciación amplia para los sujetos de protección y no taxativa como tradicionalmente lo ha regulado nuestra legislación. El Convenio incluye una garantía de protección para el caso de las personas que buscan empleo y sufran acoso, lo cual es un elemento importante; por el contrario en nuestro país las trabajadoras que expresamente no están contempladas en la ley dentro de una relación laboral, se les vulnera sus derechos.

6.2 Ámbito de aplicación y espacio en que se genera el acoso

Como señala el Convenio, este tiene aplicación a “todos los sectores, público o privado, de la economía formal como informal, en zonas urbanas o rurales”

Fundamentalmente, la novedad que impone el Convenio es que se incorporen un gran número de trabajadoras y trabajadores que por años no han tenido acceso a la tutela de sus derechos laborales, principalmente en los sectores rurales, en la agricultura, las mujeres que se desempeñan como empleadas domésticas; son sectores que más afectaciones y

¹⁸ Ibid

vulneraciones ha sufrido por desconocimiento o porque conociendo sus derechos laborales son pisoteados por sus empleadores y que en la actualidad se siguen cometiendo abusos en forma reiterada contra los empleados y empleadas.

Asimismo, el acoso laboral puede ocurrir en cualquier lugar o ámbito en que la trabajadora se desplace para realizar sus funciones laborales.

6.3 Medidas de prevención para evitar el acoso laboral

El Convenio 190, hace mención a las medidas de prevención que se deben tomar en cuenta para prevenir el acoso laboral, reglamentadas en sus artículos 8, 9 y 11, imponiendo a los Estados adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Es preciso señalar, que para prevenir y erradicar la violencia y el acoso laboral en las trabajadoras es necesario crear garantías y mecanismos adecuados, reglamentos internos desde los centros de trabajo, con la participación activa de los empleadores, administradores y de los trabajadores, con el acompañamiento y supervisión de las instituciones competentes en materia de trabajo haciendo un especial pronunciamiento en las conductas que constituyen violencia laboral hacia las mujeres.

6.4 ¿Es posible reparar el daño en la trabajadora que ha sido víctima de acoso laboral?

El convenio 190, establece las formas de reparación del daño, la cual se complementa con la Recomendación número 206, sobre la violencia y el Acoso, 2019.

En la referida Recomendación se matizan ambos instrumentos, en el cual se protege a la mujer trabajadora que ha sido víctima de acoso laboral, instituyendo que la mujer tiene derecho a que se le sea resarcido el daño causado, conforme los artículos 14, 15 y 16 de la

Recomendación 206, que proporciona las directrices para el cumplimiento de la reparación del daño causado en la trabajadora.

De manera puntal se hace referencia al artículo 14 de la Recomendación 206, que establece las vías de recurso y reparación, con el objeto de resarcir el daño que le ha ocasionado a la mujer trabajadora que se le han vulnerado sus derechos que pueden comprender:¹⁹

- a) el derecho a demitir y percibir una indemnización;
- b) la readmisión de la trabajadora;
- c) una indemnización apropiada por los daños resultantes;
- d) La imposición de órdenes de aplicación inmediata para velar por que se ponga fin a determinados comportamientos;
- e) El pago de los honorarios de asistencia letrada y costas, de conformidad con la legislación.

Un aspecto importante a destacar es que el Convenio le da protección al derecho de defensa de la trabajadora, lo cual viene a contribuir que la mujer obtenga una tutela efectiva de sus derechos.

Sin embargo, no basta que la trabajadora sea indemnizada, se reinstale o se sancione al agresor que causo la violencia, lo ideal es que se restaure su imagen mediante disculpa pública en el centro de trabajo y que estas conductas no se vuelven a repetir.

En ese sentido Andrea Medina Rosas, concluye que la reparación del daño integral implica: “Que las instancias laborales deban salir del cómodo lugar de pensar la restitución solo en términos económicos, pues los mecanismos se amplían para abarcar aspectos de derechos y libertades.”²⁰

¹⁹ Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso, (Suiza: Organización Internacional del Trabajo, 2019) artículo14.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:R206

²⁰ Andrea Medina Rosas y Dafne Peña Vera, ed.: *Discriminación y violencia laboral contra las mujeres en México. Logros y retos en la legislación laboral en México*, (México: Red de Mujeres Sindicalistas 2020), 7.

7. CONSECUENCIAS QUE GENERA LA VIOLENCIA LABORAL

Al ser la violencia de género en el trabajo, en sus distintas manifestaciones, una conducta pluriofensiva que vulnera bienes jurídicos de primer nivel como la igualdad, la dignidad, la integridad física y psicosocial, es evidente que también se está dañando la salud de las trabajadoras que sufren este tipo de comportamiento en su entorno de trabajo.²¹

La violencia laboral puede desencadenar en diferentes factores multicausales, si bien la trabajadora sufre el daño directo, también genera afectaciones para el centro de trabajo, costos para el Estado en seguridad social para reparar daños causados en la salud de la trabajadora y asimismo también se ve afectado el entorno social y familiar de la trabajadora.

Entre las consecuencias más frecuentes hacemos referencia a las siguientes: En la trabajadora:

Consecuencias físicas: problemas de salud, enfermedades gastrointestinales, trastornos de sueño, dolores corporales derivados del estrés, baja defensas con lo cual puede desarrollar muchas enfermedades, es aquí donde se crea complicaciones para la trabajadora para tratar sus padecimientos de salud y esto se traduce en solicitar permisos para acudir a tratamientos médicos.

Consecuencias psicológicas: percepción de estar en un entorno hostil de trabajo, ansiedad, pérdida de la autoestima, aislamiento, tristeza, dificultad de concentración, depresión, alteración en el carácter, agresividad, cambio de humor entre otras conductas.

Consecuencias familiares: los conflictos laborales que tiene la trabajadora pueden ser manifestados en su entorno familiar, a tal punto de tener problemas para desvincular su

<https://www.masreformamejortrabajo.mx/index.php/documentos/ir-a-documentos/item/4692-discriminacion-y-violencia-laboral-contras-las-mujeres-en-mexico-logros-y-retos-en-la-legislacion-laboral-en-mexico>

²¹ Patricia Espejo Megías, *Hacia una reformulación de la violencia de género laboral*. (España: 2018 Wolters Kluwer España. 162-163. <https://elibro-net.minerva.remotexs.co/es/lc/biblioues/titulos/56040>

trabajo, es donde se empiezan a generar disgustos lo cual suele suceder por no tener empatía con la trabajadora.

En su entorno social: la trabajadora es susceptible de críticas, aislamiento, sufrir menosprecio, desconfianza, causa afectaciones a la dignidad de la trabajadora. “Consolida la discriminación, favorece el descreimiento en las instituciones y en la justicia.”

Con los compañeros de trabajo: causa conflictos laborales

En la empresa o institución: “La organización se convierte en una empresa enferma, lo que trae consecuencias económicas, al disminuirse la cantidad y la calidad del trabajo, tener que pagar las incapacidades de los trabajadores y contratar reemplazos temporales. Aumenta así el gasto para la organización e incurre en nuevos costos de tiempo en materia de capacitación y organización empresarial.”²²

8. MECANISMOS PARA PREVENIR LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

La Organización Mundial de la Salud, define la “salud laboral”, como una “actividad que tiene como finalidad fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y las trabajadoras de todas las profesiones y prevenir todo daño a la salud de estos y estas”²³

Para prevenir la violencia laboral en los sectores públicos y privados, se requiere la participación activa de instituciones de gobierno encargadas de velar por la protección de los derechos de las trabajadoras como ente inspector, empleadores y trabajadoras.

Para ello se insta a los Empleadores, a cumplir lo establecido en la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, que tiene aplicación a públicos y privados, donde se les impone la obligación de la “formulación de programas preventivos y de

²² Luis Adolfo Diazgranados Quimbaya, *El Acoso laboral. Análisis conceptual y comparado*, (Colombia, Bogotá: Universidad Católica de Colombia, 2014), 92 <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/libro-acoso-laboral-digital.pdf>

²³ Patricia Espejo Megías, *Hacia una reformulación de la violencia de género laboral*, (España: 2018 Wolters Kluwer España. 163. <https://elibro-net.minerva.remotexs.co/es/lc/biblioues/titulos/56040>

sensibilización sobre la violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.”²⁴

En la referida Ley le da competencia al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Dirección General Inspección de Trabajo para velar su cumplimiento. Este punto es importante porque el Convenio 190 Sobre la violencia y el acoso, en su artículo 10 literal h) delega a los Inspectores de Trabajo la adopción de medidas para actuar en caso de violencia en el mundo del trabajo.

A las trabajadoras: brindarles capacitaciones sobre la prevención y erradicación de la violencia laboral, facilitarle el acceso a la legislación laboral, de leyes conexas sobre la violencia hacia las mujeres, concientizarlas que deben hacer valer sus derechos laborales ante cualquier vulneración, para ello hay instituciones competentes que les dan acompañamiento a sus denuncias hasta la finalización de los procesos sean administrativos o judiciales.

Asimismo, que las trabajadoras tengan participación en la creación de reglamentos internos de trabajo o protocolos de actuación, con el fin de expresar sus necesidades o inconformidades para mejorar las relaciones con sus empleadores y sus compañeros de trabajo.

Instituciones de gobierno: Vigilar que las políticas o protocolos implementados en las instituciones o empresas, relativas a la violencia contra las mujeres se les dé un tratamiento adecuado, asumir una labor fiscalizadora, proteger y restituir los derechos vulnerados de las trabajadoras en la manera que sea posible, imponer sanciones más drásticas a los empleadores que no apliquen o vulneren la normativa laboral, se hace alusión a las recientes reformas al Código de Trabajo en el artículo 627, para incrementar sanciones de las infracciones laborales a lo dispuesto en los libros I, II y III, del Código de Trabajo. Implementar estrategias adecuadas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en las trabajadoras en los sectores públicos y privados.

²⁴ Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, art. 10.

9. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL EN MATERIA LABORAL

9.1 Organización Internacional del Trabajo

En efecto, la Organización Internacional del Trabajo, ha aportado una invaluable colaboración a los países suscriptores, al sentar las bases de la legislación internacional laboral, con el objeto de establecer condiciones de trabajo humanas, velar por los derechos y los intereses de los trabajadores y trabajadoras e igualmente de los empleadores y de la eliminación de toda forma de discriminación y la promoción del empleo en el mundo.

9.2 Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (Cedaw)

Hace referencia a la discriminación contra la mujer, que tiene por resultado menoscabar el goce y ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Consagra el principio de la igualdad del hombre y de la mujer. Exige a los Estados tomar medidas para erradicar la discriminación y la protección jurídica de los derechos de la mujer.

9.3 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem de Pará)

Esta Convención establece por primera vez el derecho que tiene la mujer a vivir libre de violencia, incluyendo el ámbito público como el privado.

Le impone al Estado actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres.

9.4 Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración 1951

Hace referencia a la igualdad de remuneración por igual trabajo entre hombres y mujeres. Así mismo impone a los Estados la fijación de salarios periódicos, esto ha tenido aplicación con las últimas reformas en el Código de Trabajo, con el incremento en el salario mínimo.

9.5 Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)

Hace referencia al término de discriminación como: “cualquier exclusión o preferencia por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, que altere la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo. Delega al Estado a crear políticas para la igualdad de oportunidades en el empleo y eliminar toda forma de discriminación.”

9.6 Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares

Impone al Estado la obligación de crear políticas para permitir que “las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”

9.7 Convenio 183 sobre la protección de la maternidad

Este Convenio tiene aplicación a todas las trabajadoras, incluyendo las que desempeñan formas atípicas de trabajo. Tiene un campo de aplicación amplio, la mujer que acceda a un empleo no se le puede solicitar prueba de embarazo, prohíbe al empleador despedir a una mujer embarazada o durante la licencia por maternidad. Le concede el derecho a la trabajadora para que pueda lactar a su hijo. El referido convenio tiene garantías de protección a la mujer trabajadora en el embarazo, parto y posparto. Para el Estado le impone adoptar medidas para garantizar la maternidad y que se elimine la discriminación en el empleo.

Aclaro que los convenios citados es una breve enunciación, ya que existen una multiplicidad de convenios que protegen los derechos laborales, hago mención de los convenios que han sido ratificados recientemente: Convenio 102 relativo a la norma mínimas de seguridad social, Convenio 148 sobre el medio ambiente en el trabajo, convenio 154 de negociación colectiva y el Convenio 190 sobre la Violencia y el acoso.

10. NORMATIVA NACIONAL

10.1 Constitución de la República de El Salvador

Conforme al artículo dos, toda persona tiene 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 mismo y a partir del artículo treinta y siete, Sección Segunda Trabajo Y Seguridad Social, regula normativa laboral considera el trabajo como una función social, que goza de la protección del Estado.

10.2 Código de Trabajo

Dentro de sus objetivos está armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Otro aspecto muy importante a destacar es la reforma efectuada con la adición del artículo 1-A que establece que para la interpretación y aplicación del Código deberá hacerse de manera integral y en armonía con la LEIV y demás leyes que protegen los derechos de las mujeres trabajadoras, con lo que se podrá ejercer en mejor forma los derechos y garantías de las mujeres trabajadoras.

10.3 Ley del Servicio Civil

Tiene por objeto “regular las relaciones del Estado y el Municipio con sus servidores públicos; garantizar la protección y estabilidad de éstos y la eficiencia de las instituciones públicas y organizar la carrera administrativa [...]”²⁵

10.4 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra Las Mujeres

Su fundamento es la creación de “bases jurídicas que orientaran el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizan la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin

²⁵ Ley del Servicio Civil (El Salvador: Asamblea Legislativa, 1961)

ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente.”²⁶

10.5 Ley Especial Integral Para Una Vida Libre de Violencia para las Mujeres

Tiene por objeto garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en su cuerpo normativo contempla la violencia laboral, violencia institucional, acoso laboral entre otros tipos de violencias que dañan y discriminan a la mujer.

CONCLUSIONES

La violencia contra las mujeres se sigue produciendo en cifras alarmantes, a pesar que la mayoría de trabajadoras conocen sus derechos laborales, mediante la difusión de medios de comunicación, redes sociales y otros, sin embargo no todas se atreven a denunciar, por miedo a perder el empleo, enfrentar represalias, falta de interés por denunciar o porque consideran que no se les dará la tutela adecuada por parte de los entes encargados de impartir justicia o sancionar estas prácticas; esto constituye un problema a gran escala no hay forma de cuantificar cifras sobre las mujeres que lamentablemente sufren este flagelo, volviéndose necesario promover la cultura de denuncia para que las mujeres hagan valer sus derechos laborales, ante las instituciones competentes quienes deben ser responsables de dar el acompañamiento y seguimiento debido y oportuno a sus denuncias.

Se debe hacer una armonización sustancial de las leyes laborales con los Convenios que han sido suscritos por El Salvador, que imponen la obligación a los Estados de adoptar medidas para proteger a los trabajadores y trabajadoras de la violencia y el acoso laboral, para ello se requiere la participación activa de instituciones de gobierno encargadas que velar por la protección de los derechos de los trabajadores como ente inspector, empleadores y trabajadoras, incluyendo un enfoque inclusivo, con el fin que se pueda eliminar toda práctica y comportamiento que causen daño físico, psicológico, económico a la trabajadora. Se deben crear condiciones adecuadas para que las mujeres puedan acceder a

²⁶ Véase, artículo 3. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra Las Mujeres, 2011)

un trabajo digno y decente, sin ninguna manifestación de discriminación, ni violencia y acoso, en igualdad de condiciones, libre de cualquier estereotipo.

BIBLIOGRAFÍA

Ángel, Isabel Tajahuerce y Elena Ramírez Rico, *La Intervención en Violencia de Género Desde Diversos ámbitos*. Madrid: Dykinson, S.L.2018.

Calderón Marmolejo, Joshua Adonai, ed. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables: *Violencia Basada En Género: Marco Conceptual Para las Políticas Públicas y la Acción del Estado*, Perú: 2016.

Casas Becerra, Lidia, *Introducción a los problemas de Género en la Justicia Penal en América Latina*. Santiago, Chile: Centro de Estudios de Justicia de las Américas, 2010.
<https://www.pensamientopenal.com.ar/doctrina/33583-introduccion-problemas-genero-justicia-penal-america-latina>

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

Convenio 190, Sobre la Violencia y el Acoso, Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo, 2019.

Diazgranados Quimbaya, Luis Adolfo. *El Acoso laboral. Análisis conceptual y comparado*. Colombia, Bogotá: Universidad Católica de Colombia, 2014.
<https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/libro-acoso-laboral-digital.pdf>

Espejo Megías, Patricia. *Hacia una reformulación de la violencia de género laboral*. España: 2018 Wolters Kluwer España.
<https://elibro-net.minerva.remotexs.co/es/lc/biblioues/titulos/56040>

Facio, Alda y Lorena Fries: “Feminismo, género y patriarcado”, *Academia Revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, año 3, número 6, Primavera 2005, ISSN

1667-4154.

http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/06/feminismo-genero-y-patriarcado.pdf

Instructivo para Elaboración de Reglamento Interno de Trabajo, Dirección General de Trabajo. El Salvador, 2017.
<https://www.mtps.gob.sv/download/instructivo-para-elaboracion-de-reglamento-interno-de-trabajo/>

Ley Contra la Violencia Intrafamiliar. El Salvador. Asamblea Legislativa de El Salvador, 1996.

Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra Las Mujeres, 2011.

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

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

Ley del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. El Salvador: Asamblea legislativa de El Salvador, 1996.

Ley del Servicio Civil. El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1961

Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. El Salvador. Asamblea Legislativa de El Salvador, 2012

Medina Rosas Andrea y Dafne Peña Vera, ed. “Discriminación y violencia laboral contra las mujeres en México. Logros y retos en la legislación laboral en México”, *México: Red de Mujeres Sindicalistas*, 2020. <https://www.masreformasmejortrabajo.mx/index.php/documentos/ir-a-documentos/item/4692-discriminacion-y-violencia-laboral-contra-las-mujeres-en-mexico-logros-y-retos-en-la-legislacion-laboral-en-mexico>

Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral, “Violencia laboral en el contexto salvadoreño”, *Revista n.4 octubre –diciembre (2021): 4*, <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/wp-content/uploads/2021/12/Observatorio-CA-de-violencia-laboral-El-Salvador-No.-4-Oct.-dic.-2021.pdf>

Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso, Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo, 2019. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

Rico, Nieves. “Violencia de género: Un problema de Derechos Humanos”, *Serie Mujer y Desarrollo*, 1996., Naciones Unidas CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5855/1/S9600674_es.pdf

Rodríguez, Carmen. “Periodista que denunció acoso sexual huyó de El Salvador”, *Político Journal* (26 de abril de 2021). <https://politicojournal.opennemas.com/articulo/latinoamerica/periodista-denuncio-acoso-sexual-huyo-salvador/20210426181716000916.html>

Toselli, Carlos Alberto, Pablo Martín Grassis y Juan Ignacio Ferrer, *Violencia en las relaciones laborales (Discriminación - Mobbing-Acoso Sexual)*. Argentina: Córdova, Alveroni Ediciones, (2007)