

# Observatorio REGIONAL SOBRE VIOLENCIA LABORAL



<http://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org> No.1 Julio/sept.2013

## Violencia laboral: entre las principales denuncias de población trabajadora



Trabajadoras de maquila en consulta realizada por la REDCAM en El Salvador, para conocer sus problemáticas como parte del proceso de elaboración de la agenda regional de derechos laborales

continua de las personas trabajadoras, no se realizan esfuerzos suficientes y efectivos desde los Estados y el sector empresarial por garantizar condiciones de trabajo justas que den pleno cumplimiento a los derechos laborales, al derecho a trabajar en ambientes laborales libres de violencia y sobretodo, donde las personas desarrollen su potencial y gocen de optimo bienestar personal y profesional.

A nivel internacional, documentos de la OIT y de la Unión Europea, entre otros, han hecho llamados a garantizar el bienestar de las personas trabajadoras. En este punto, se ha reiterado que el entorno de trabajo psicosocial y los factores organizativos, la multiplicidad de situaciones específicas debe constituir igualmente un objetivo de la formulación de políticas: los trabajadores manuales de escasa cualificación son probablemente los que más se beneficiarán de las mejoras en el diseño de los puestos de trabajo y de un entorno laboral más propicio. Carecer de bienestar en el empleo, tiene implicaciones en la salud, el rendimiento y el ausentismo en el trabajo.

Sin embargo, esos niveles de bienestar están muy lejos de la realidad de la población trabajadora de maquila en la región centroamericana, ya que según manifiestan las trabajadoras en jornadas de consulta convocadas por la REDCAM, el ambiente laboral en este rubro se caracteriza por salarios insuficientes, largas jornadas de trabajo, negativa de permisos para asistir al seguro social, altas metas de producción, entre otras violaciones a sus derechos laborales.

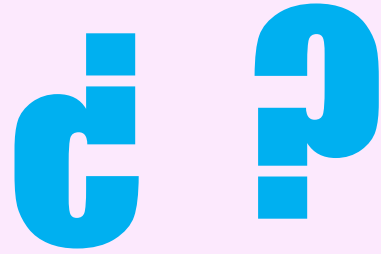
**E**l trabajo es reconocido como un derecho humano, ya que es fundamental para el desarrollo personal, para el bienestar de las sociedades e instrumento de superación de la pobreza. Por ello, las leyes nacionales lo reconocen como un bien social que debe gozar de la protección del Estado, tal es el caso de la Constitución de la República de El Salvador. Pese a ese ello y la demanda

Con el apoyo de:



Ministerio de los Países Bajos





Otra dificultad frecuente son ambientes hostiles e incómodos, debido a sistemas de organización de trabajo que fomentan y toleran prácticas irrespetuosas de la dignidad de las personas y de su derecho a trabajar en ambientes libres de violencia.

### Qué es la violencia laboral

La OIT define la violencia laboral como cualquier expresión de violencia en los centros de trabajo, explicando que esta puede ser psicológica, acoso laboral, acoso sexual e incluso violencia física.

Lamentablemente, la mayor queja de las trabajadoras es que cuando intentan denunciar las manifestaciones más frecuentes de la violencia laboral como es el acoso laboral y la violencia psicológica, reciben poco respaldo de las instituciones del Estado.

Ese contexto demuestra que hacen falta esfuerzos por dignificar los puestos de trabajo de acuerdo a un enfoque de derechos y eso pasa por el reconocimiento legal de la problemática de manera integral, ya que en la región no se ha desarrollado la normativa explícita sobre este tipo de violencia como ha sucedido en algunas naciones europeas y suramericanas, aunque algunas leyes recogen el concepto o sancionan algunas de sus manifestaciones como son la violencia física y psicológica, el acoso sexual o el acoso laboral.

Pese a que hay importantes vacíos en cuanto a los procedimientos para sancionarla, las leyes sobre la violencia de género contra las mujeres en Nicaragua y El Salvador, la conceptualizan de manera expresa.

*El Artículo 10 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres de El Salvador, incluye la violencia laboral como “las acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas de forma repetida y que se mantiene en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que*

*constituyen 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”.*

De manera similar, la Ley No. 779, Ley Integral contra la Violencia hacia las Mujeres y de Reformas a la Ley No. 641, “Código Penal”, define en el art. 8, literal d; que la *Violencia laboral contra las mujeres es “aquella que las discrimina en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, salario digno y equitativo, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, esterilización quirúrgica, edad, apariencia física, realización de prueba de embarazo o de Virus de Inmunodeficiencia Humana VIH/SIDA u otra prueba sobre la condición de salud de la mujer. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”.*

En ambas leyes se hace referencia al riesgo que enfrentan las mujeres a sufrir violencia en el trabajo como resultado de la discriminación que las afecta en diferentes ámbitos, entre ellos el económico-laboral, derivadas de los sistemas patriarcales. Esa discriminación se evidencia en la división sexual del trabajo, desigualdad salarial y limitantes para acceder o mantenerse en el empleo en igualdad de condiciones con relación a los hombres. Lo anterior llevó a la REDCAM a plantearse la necesidad de centrar sus esfuerzos en la violencia laboral mediante un Observatorio sobre la problemática y amplias campañas informativas y de sensibilización para visibilizar las implicaciones de esta problemática.