

El Salvador

Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral



No.4 Octubre _ diciembre 2019

Factores que limitan el acceso a la justicia en casos de violencia laboral

En meses recientes fue reformada la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, para mejorar la sanción de la violencia laboral; no obstante esta reforma podría ser insuficiente mientras no exista el delito de violencia laboral.

Por tanto, es necesario implementar otras medidas que lleven a disminuir la impunidad en esta modalidad de violencia contra las mujeres. A continuación se comparten algunos factores que limitan la denuncia y recomendaciones para prevenir y sancionar la violencia laboral en los centros de trabajo públicos o privados.



con el apoyo de:



La presente publicación ha contado con el apoyo financiero del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo, (BMZ), Iniciativa Cristiana Romero de Alemania (ICR), Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo (AVCD) y Asamblea de Cooperación por la paz (ACPP). Los contenidos son de exclusiva responsabilidad de ORMUSA y en ningún momento expresan la opinión de las agencias y organizaciones donantes.

La Asamblea Legislativa de El Salvador aprobó en octubre de 2019, una reforma al artículo 10, literal c, de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), para presentar una denuncia por violencia laboral desde la primera agresión; por tanto, ya no sería necesario que la violencia haya sido ejercida de forma repetitiva, como se decía antes de la reforma. La nueva redacción quedó de la siguiente manera: **“Violencia Laboral: Son acciones u omisiones ejercidas en los lugares 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 trabajo¹”**.

La nueva redacción sobre violencia laboral de la LEIV (art. 10 literal C) no indica la sanción a imponer, solo sería una mera descripción útil para complementar otros delitos que comprende la LEIV. Por tanto, en opinión de juristas, el cambio no incidirá en la sanción por las denuncias de esta modalidad de violencia, ya que la LEIV continúa careciendo de un delito explícito que describa una conducta calificada como delito y que contemple claramente una sanción o pena a imponer sobre quien comete tal acción. Debido a que en el derecho, los hechos castigables son conductas humanas, y el delito se define como una conducta (acción u omisión) contraria a las leyes); el delito solo puede ser una conducta que corresponde con un tipo o definición penal claramente formulada y definidas en el derecho, por ejemplo, el homicidio, feminicidio, estafa, violación etc.

1. <https://www.asamblea.gob.sv/node/9585>

De acuerdo a abogadas consultadas, la norma o leyes relativas a los procesos judiciales indica, como una garantía mínima a las personas procesadas “el principio de legalidad”, significa que “nadie podrá ser sancionado por una acción u omisión que la ley penal no haya descrito en forma previa, precisa e inequívoca como delito o falta, ni podrá ser sometido a penas o medidas de seguridad que la ley no haya establecido con anterioridad”, art. 1 Código Penal. Este principio podría parecer que limita la actuación de la justicia, pero en esencia es una garantía para evitar arbitrariedades, porque de no ser así, los jueces o juezas podrían crear delitos o eliminarlos a su antojo, por ello tienen que estar claramente descritos en las leyes vigentes, y con las penas o sanciones correspondientes.

A la fecha, algunas denuncias relativas al delito de violencia laboral, podrían ser sancionadas bajo la figura de expresiones de violencia contra las mujeres (art. 55 LEIV), pero dependiendo del contexto de los hechos. Por tanto, la ausencia de un delito específico continúa siendo un obstáculo para sancionar la violencia contra las mujeres por motivos de género en el ámbito del trabajo. Además, debe tomarse en cuenta que en algunos casos la violencia laboral contra las mujeres, no obedece necesariamente sólo a violencia por razones de género, es decir por el hecho de la posición de subordinación o discriminación de las mujeres en la sociedad; adicionalmente puede ocurrir debido a persecución sindical, precariedad u otros factores, pero que igualmente deben sancionarse.

En coincidencia, un estudio realizado por ORMUSA sobre la percepción de la violencia laboral en el sector público y privado, recomendó establecer un nuevo marco jurídico institucional relativo a la inspección de trabajo, para que dentro de la realidad y las posibilidades económicas del país se emitan disposiciones legales que garanticen que las personas empleadoras cumplan y respeten las disposiciones legales relativas al trabajo, la seguridad social y la violencia en el ámbito laboral².

Discriminación por género y otras causas

Una abogada consultada explicó que en el delito de discriminación laboral, descrito en el artículo 246 del Código Penal, es aplicado en casos de discriminación en el trabajo por razón de sexo, estado de embarazo, origen, estado familiar, raza, condición social o física, etc. Pero tiene una limitación para aplicarlo directamente, porque se requiere un requisito de procesabilidad. Esto significa que la persona que comete el delito de discriminación laboral solo puede ser sancionable cuando “no ha restablecido la situación de igualdad, después de requerimientos realizados, o haya tenido una sanción administrativa previa y reparando los daños económicos que se hubieren derivado. Este delito sanciona con una pena de prisión de seis meses a dos años. Por ello, sugiere quitar el requisito previo a procesar a una persona cuando ha cometido una conducta de discriminación laboral.

DISCRIMINACIÓN LABORAL

Art. 246 del Código Penal Salvadoreño.

El que produjere una grave discriminación en el trabajo por razón del sexo, estado de gravidez (embarazo), origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa, y no restableciere la situación de igualdad ante la ley, después de los requerimientos o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hubieren derivado, será sancionado con prisión de seis meses a dos años.

Para las defensoras de los derechos de las mujeres, como Adela Rivas, no es fácil convencer a una víctima de acudir al órgano judicial especialmente cuando los casos son de índole penal, por ejemplo cuando se trata de delitos como las expresiones de violencia contra mujer según el artículo, 55 de la LEIV.

Es más grave aún, cuando no hay una resolución favorable a la víctima, por ejemplo, en un caso de violencia basada en género a través de mensajes enviados por correos electrónicos, no se logró localizar al autor de los mensajes o expresiones de violencia hacia las mujeres. En otros casos de violencia laboral las víctimas no desean utilizar la vía judicial. A veces prefieren agotar a nivel interno o utilizando una ruta disciplinaria dentro de las instituciones o centro de trabajo y esto puede ser más efectivo hasta en un 90%.

2. El estudio en mención puede descargarse en el siguiente enlace: <http://observatoriolaboral.ormusa.org/documentos/Percepcion-de-la-violencia-laboral-en-sectores-publico-privado.pdf>

Dificultades al denunciar violencia laboral

Continúa siendo un reto contar con un delito específico que comprenda una sanción y definición explícita que se adapte a las exigencias jurídicas del derecho para la aplicación de justicia ya sea en materia de género, laboral o penal. Adicionalmente, se enfrentan otras dificultades no vinculadas a la definición del delito, si no más vinculada con la realidad cotidiana que enfrentan las mujeres víctimas y que es necesario considerar para buscar reformas en los procesos o en las leyes, según abogadas y defensoras de los derechos de las mujeres consultadas, como Adela Rivas, quien en su rol de jefa de una Unidad de Género Institucional ha brindado acompañamiento y asesoría a trabajadoras afectadas.

Adela Rivas afirma que muchas veces cuando a las víctimas se les explica las rutas o paso a seguir para presentar una denuncia a través de los procesos en tribunales o juzgados, así como administrativos en instituciones como la Procuraduría, Ministerio de Trabajo o en las mismas instituciones donde ocurre la violencia, estas dudan de continuar con la denuncia, más bien se desmotivan debido a que no confían en el sistema de justicia, porque consideran no tener tiempo o recursos suficientes para poder asistir varias veces a los Juzgados de Paz, al Ministerio de Trabajo u otras instancias.

Las mujeres sienten temor y esto afecta su estado emocional (miedo a ser despedidas, porque las estigmatizan o a sufrir discriminación debido a la denuncia, ya que la violencia se vuelve más tensa cuando se denuncia o se hace pública). Esta dificultad obstaculiza dar el paso a las rutas administrativas y penales, especialmente si se trata de hechos vinculados al acoso laboral y acoso sexual) o expresiones de violencia contra la mujer. Otro factor en contra es que no siempre se cuenta con el apoyo de la Unidad de Recursos Humanos de las instituciones, esta situación limita la intención de denunciar, temen represalias y prefieren conservar el empleo pues piensan que pueden ser despedidas o mal evaluadas al final de año.

En ocasiones, al presentar los casos ante la Fiscalía General de la República, estos no son resueltos o se tardan hasta dos años para que exista una resolución en la que concluyen que no procede el caso, o no existe una investigación del hecho a profundidad. Estas dificultades resta credibilidad o confianza hacia las Unidades de Género institucionales, ya que se brinda acompañamiento jurídico, pero después de meses o años de haber iniciado el proceso, las mujeres no obtienen justicia por diversas circunstancias, o no hay resolución, lo que provoca una situación desgastante tanto para las defensoras de derechos de las mujeres y las denunciantes.

Recomendaciones para mejorar la sanción de la violencia laboral

1

Es necesario unificar o armonizar los Reglamentos Internos u políticas internas de los centros de trabajo públicos o privados, considerando la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV) y el Código de Trabajo, por ejemplo.

4

Continuar capacitando al funcionariado público, principalmente a los y las aplicadores de justicia, porque, aunque haya juezas y magistradas especializadas, la mayor cantidad de casos de violencia laboral hacia las mujeres, los conocen los tribunales de lo laboral, quienes en ocasiones aplican la ley con sesgos de género.

2

Reformar el Código Penal, para quitar el requisito previo a procesar a una persona cuando ha cometido una conducta de discriminación laboral.

5

Crear y aplicar un protocolo de actuación relativo al tema, y exigir que quienes lo aplican garanticen los derechos humanos de las víctimas. Es importante, trabajar de manera colectiva con la Dirección Ejecutiva, Gerencia administrativa, Unidad de Recursos Humanos de las instituciones, respetando las competencias de cada unidad y la especialización de la temática de género.

3

Tipificar o incluir otras conductas de violencia de género que no están incluidas en la LEIV, crear el delito de violencia laboral como tipo penal autónomo o independiente del delito de expresiones de violencia contra las mujeres.

6

Es vital no interponer criterios personales, políticos o religiosos al momento de llevar un caso de violencia laboral; mostrar respeto y empatía hacia la víctima, y garantizar el procedimiento institucional, previniendo mayores secuelas o la revictimización de las afectadas. Especialmente en casos de acoso sexual, frecuentemente se responsabiliza a la trabajadora y no al agresor o quien comete el delito.