



<http://www.observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org> Octubre/diciembre 2017

## Organizaciones centroamericanas demandan atención gubernamental de la violencia laboral en los centros de trabajo

La violencia laboral en las condiciones de vida de las trabajadoras se ha analizado en San Salvador, del 20 al 22 de noviembre, en el marco del Seminario Regional sobre violencia laboral en Centroamérica y su impacto en la salud ocupacional, con la presencia de participantes y ponentes de la región, de España, México y Colombia. Durante tres días, se ha realizado talleres, foros y conversatorios dirigidos a organizaciones no gubernamentales, instituciones del Estado, gobiernos municipales y periodistas.

En el Seminario, también se aprobó una declaración de las organizaciones feministas y de mujeres de la región centroamericana, instando a los gobiernos a tomar las medidas inmediatas para erradicar la violencia laboral contra las mujeres, fortalecer el sistema de inspección de los Ministerios de Trabajo, incluyendo mecanismos que garanticen la correcta aplicación de las leyes y normativas laborales y de igualdad de género; fortalecer las capacidades del personal para mejorar la detección y registro de esta forma de violencia y sancionar las infracciones cometidas por las empresas.



**Inauguración del Seminario Regional sobre Violencia Laboral.** En la inauguración participaron el señor Norberth Eichler, Consul y Jefe Cooperación de la Embajada de la República de Alemania en El Salvador, el señor Maik Pflaum, Sub Director de Iniciativa Cristiana Romero, Sra. Mercedes Cañas, Representante de Brücke Le Pont en El Salvador y Sra. Jeannette Urquilla, Directora Ejecutiva de ORMUSA.



Nos apoyan:



Este sitio cuenta con el apoyo financiero del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo, BMZ y la Iniciativa Cristiana Romero de Alemania (ICR). Los contenidos son de exclusiva responsabilidad de la REDCAM y en ningún momento expresan la opinión de BMZ e ICR.



<http://www.observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org> Octubre/diciembre 2017

Además, piden generar espacios de diálogo tripartito para definir y acordar mejoras en las condiciones laborales de las trabajadoras de la maquila y en general de las trabajadoras centroamericanas, principalmente en la prevención de riesgos psicosociales, medidas para conciliar la vida familiar con la vida laboral, y erradicar los obstáculos para que accedan al empleo, a fin que exista mayor movilidad, mejorar la formación y orientación profesional y hacer cumplir el derecho a la sindicalización. Desarrollar políticas integrales para garantizar la corresponsabilidad social en las tareas de cuidado de la vida y garantizar a las mujeres que desempeñan empleos precarios, acceso universal a servicios de salud y seguridad social entre otras prestaciones.

La declaración coincide con recomendaciones de diversas investigaciones realizadas en Honduras, Guatemala, Nicaragua y El Salvador. Por ejemplo, la investigación presentada por ORMUSA, destaca entre los principales hallazgos, prácticas de discriminación basada en género, evidenciada en indicadores de feminización de la pobreza en la industria manufacturera, salarios promedios desiguales con relación a los hombres. Las personas trabajadoras de la industria manufacturera presentan escolaridad promedio (8.3 para las mujeres y 8.0 para los hombres) mayor que el promedio nacional (6.9 para los hombres y 6.7 para las mujeres); pese a ello, persisten obstáculos en aspectos como la edad y la exigencia de un alto nivel educativo. Existe poca movilidad laboral dentro de la maquila textil, ya que las mujeres se encuentran inmersas en un círculo vicioso debido a que los horarios y los recursos limitados, sumado a la fuerte carga del trabajo reproductivo, les impiden cualificarse técnica o profesionalmente.



**Maik Pflaum, Sub Director de  
Iniciativa Cristiana Romero.**

**Entre los obstáculos para romper con el círculo de la violencia en los centros de trabajo están:**

- **Poca o nula denuncia de los hechos por temor a represalia y despidos.**
- **Falta de debida diligencia para procesar, investigar y sustanciar los casos**
- **Falta de seguimiento por parte de las autoridades competentes.**
- **Invisibilización y falta de registro en las instituciones**

Entre los hechos de violencia laboral identificados se encuentra que ante el aumento del salario mínimo, existen denuncias de empresas que han recurrido a alternativas para evadir el pago, provocando la desmejora en el ingreso de las personas trabajadoras, por ejemplo, eliminaron el pago de bonos, redujeron la cantidad de horas extras, entre otras. Se detectó avance en cuanto a la oferta de servicios especializados a partir de la entrada en vigencia de la LEIV; así como cambios hacia el interior de las instituciones de gobierno para abordar la problemática de violencia, con énfasis en acoso sexual, que podrían incidir en la calidad de la atención que se brinde hacia fuera, especialmente con la creación de Unidades de Atención Especializada para Mujeres que enfrentan Violencia en diferentes instituciones, entre las más importantes están la PDDH, PGR, PNC y FGR. Sin embargo, las víctimas de acoso sexual, acoso laboral y otras formas de violencia laboral, se abstienen de usar los mecanismos institucionales de protección de sus derechos laborales por temor al despido, así como la percepción negativa y la desconfianza en el sistema de justicia, lo que implica su revictimización y mayor impunidad de los agresores.

En cuanto al acoso sexual, se comprueba que es una práctica realizada principalmente por hombres en contra de mujeres en todo su ciclo de vida con énfasis en mujeres jóvenes, así como también contra personas de la comunidad LGBTI. Los victimarios son compañeros, jefes, supervisores y hombres en general, dentro y a la salida de los centros de trabajo. Otra expresión de violencia, es el acoso laboral que se manifiesta en gritos, maltratos, horarios extensos y explotación en los trabajos. Las víctimas generalmente son mujeres jóvenes, algunas lo han enfrentado antes situaciones de acoso sexual, además existen otras causas de discriminación como la orientación sexual, la apariencia física, vivir con VIH o padecer de ITS. Este tipo de acoso puede ser ejercido entre colegas de trabajo, jefes, supervisores y personas con puestos de poder en las empresas; entre las causas, además de las discriminaciones está la afiliación a sindicatos.

## Acoso sexual en cifras

**9 de cada 10 victimarios son hombres y 9 de cada 10 víctimas son mujeres, lo que demuestra que es una violencia basada en género, que tiene su origen en las relaciones desiguales de poder**  
(Datos proporcionados por la Fiscalía General de la República).

**Para 2016, 4 de cada 10 casos de acoso sexual fueron judicializados y de estos casos, 3 de cada 10 fueron condenados; para el primer semestre de 2017, se mantienen dichas cifras, por lo que se justifica la percepción que tienen las mujeres de impunidad y cierta complicidad del sistema a favor de los hombres.**

**La violencia laboral se enfatiza contra embarazadas, madres solteras y personas adultas mayores. Los principales agresores son compañeros y compañeras, supervisores, gerencias y responsables de recursos humanos de las empresas, así como mujeres empleadoras en el caso de las trabajadoras domésticas remuneradas.**

**Este tipo de violencia se genera principalmente a partir del rechazo o del intento de reprimir la exigencia o defensa de los derechos de la persona trabajadora.**

Se recomienda impulsar campañas en los centros de trabajo, acciones de sensibilización y prevención de cualquier tipo de violencia contra las trabajadoras, que afecten sus condiciones de acceso, promoción, retribución o formación; la protección de los derechos laborales de las trabajadoras que enfrentan y denuncias hechos de violencia; que el INSAFORP promueva la formación y capacitación para las mujeres que facilite la inserción laboral y la generación de ingresos a mujeres que enfrenten hechos de violencia. En este sentido se debe ampliar la gama de la oferta de formación para mujeres a ocupaciones no tradicionales que generan mejor tipo de ingresos, por ejemplo mecánica, electricidad o fontanería, en lugar de cosmetología; lo que mejorará sus condiciones de inserción de las mujeres al mundo productivo. Que el Ministerio de Trabajo, revise los mecanismos del servicio de inspección y auditar a las personas que lo prestan; generar mecanismos para asegurar la estabilidad laboral a las personas trabajadoras que denuncian situaciones de violaciones a sus derechos laborales principalmente violencia laboral, acoso sexual, acoso laboral.

Es necesario mayor divulgación y conocimiento por parte de las personas trabajadoras sobre la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, para mejorar la exigencia y eliminación de riesgos psicosociales relativos a la organización, concepción y gestión del trabajo que potencialmente puedan causar daños sociales o psicológicos en la persona trabajadora. La carga excesiva de trabajo no debe subvalorarse, sus efectos impactan todas las áreas de la vida de las personas trabajadoras, estos son: estrés, enfermedades nerviosas, agudización de las enfermedades ocupacionales, problemas familiares, falta de oportunidades de capacitación y de tiempo libre o de convivencia familiar para las personas.



En el marco del seminario, se realizaron dos talleres simultáneos: Uno con organizaciones feministas, defensoras y sindicatos facilitado por Edith Ramírez Ramírez - México y Cándida Barroso Chulia – España. Otro más con representantes de Instituciones públicas y cooperación, facilitado por Mauricio Torres Tovar - Colombia y María Teresa Velasco Portero - España.

