

UNIVERSIDAD EVANGÉLICA DE EL SALVADOR

Escuela de Posgrados

MAESTRÍA EN DERECHO DE NIÑEZ, MUJERES Y FAMILIA



UNIVERSIDAD EVANGÉLICA
DE EL SALVADOR

Informe de Monografía de Investigación

Para optar al título de Maestro (a) en Derecho de Niñez, Mujeres y Familia

**“VIOLENCIA LABORAL HACIA LAS MUJERES POR RAZÓN DE
GÉNERO EN EL MUNICIPIO SAN SALVADOR CENTRO, DISTRITO
SAN SALVADOR 2022-2023”**

MAESTRANDA (O):

Claudia Cecilia Argueta Vides

ASESORES:

Mtra. Paula Henríquez Olivares – Asesora de Contenido

Mtra. Emma Patricia Muñoz – Asesora metodológica

San Salvador, junio 2024

**Dra. Cristina Juárez de Amaya
Rectora**

**Dra. Mirna García de González
Vicerrectora Académica**

**Ing. Sonia Candelaria Rodríguez
Directora Académica**

**Dra. Nadia María Menjívar Morán
Decana de la Escuela de Posgrados**

AGRADECIMIENTOS.

Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi formación académica, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizaje y experiencias.

A mis padres que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos, por creer en mí, por toda la ayuda que me ha brindado para salir adelante.

A todos mis familiares y amigos que de una u otra manera estuvieron pendientes a lo largo de este proceso, brindando su apoyo incondicional.

A los docentes que han sido parte de mi camino académico, por transmitirme los conocimientos necesarios para hoy poder estar aquí.

Por último, agradecer a la universidad que me ha exigido tanto, pero al mismo tiempo me ha permitido obtener mi tan ansiado título y crecer académicamente.

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO.....	i
RESUMEN / ABSTRACT.....	v
ABREVIATURAS DE USO FRECUENTE UTILIZADAS EN ESTA INVESTIGACIÓN.	VI
INTRODUCCIÓN.	6
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
1.1 Situación problemática.	10
1.2 Enunciado del Problema.....	20
1.3 Objetivos de la Investigación.	20
1.3.1 Objetivo General.	21
1.3.2 Objetivos Específicos.....	21
1.4 Contexto de la Investigación.....	21
1.5 Justificación.....	22
2.1 Breve reseña histórica del trabajo femenino.....	28
2.2 Derecho del trabajo o derecho laboral.....	30
2.3 La Violencia Laboral.....	31
2.4 Género/Perspectiva de Género.	32
2.4.1 Género.....	32
2.4.2 Perspectiva de Género.	34
2.5 Violencia de Género.....	37
2.6 Violencia Laboral.....	39
2.6.1 Tipos de violencia laboral.....	40
2.6.1.1 Violencia sexual.....	40
2.6.1.2 Violencia física.	41
2.6.1.3 Violencia psicológica.	42
2.6.1.5 Violencia simbólica.	44

2.6.2 Otras expresiones de violencia laboral.....	45
2.6.2.1 Segregación ocupacional.	45
2.6.2.2 Desigualdad salarial.	46
2.6.2.3 Baja participación laboral y precariedad en el empleo.	47
2.7 Consecuencias de la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.....	48
2.8 Marco Normativo de la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.	49
2.8.1 Marco Normativo Internacional.	49
2.8.1.1 Instrumentos del Sistema Universal de Derechos Humanos.....	49
2.8.2 Instrumentos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.	50
2.8.2.1 Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW.....	51
2.8.2.2 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer, Belém Do Pará.	51
2.8.2.3 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.	52
2.9 Marco Normativo Nacional.	55
2.9.1 Constitución de la República.	56
2.9.2 Código de Trabajo.	57
2.9.3 Ley Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.	59
2.9.4 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.	60
2.9.5 Código Penal.....	61
2.10 Supuesto Teórico.	62
CAPITULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.	63
A. Clase, enfoque, tipo y métodos de investigación.....	63
1. Clase de investigación.	63
2. Enfoque de la investigación.....	63
3. Tipo de investigación.....	65
4. Diseño de investigación.....	65
B. Sujetos y objetos de estudio	66

1. Los sujetos de la investigación.....	66
1.1 Criterios de inclusión y exclusión.....	66
1.2 Objeto de la investigación.	67
C. Unidades de análisis. Población y muestra.....	68
1. Población y muestra.	68
1.1 Muestra teórica.....	69
1.2 Muestra de expertos.....	69
1.3 Muestra caso tipo.	69
D. Variables e indicadores.....	70
1. Variables.....	70
2. Indicadores.	70
E. Técnicas, materiales e instrumentos.	70
1. Técnicas y procedimientos para la recopilación de la información.	70
1.1 Entrevista semiestructurada.	71
1.3 Análisis de sentencia.....	72
1.4 Limitantes de la investigación.....	75
1.5 Ética en la investigación.	76
CAPITULO IV: ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	77
4.1 Triangulación de resultados por variables.....	77
4.2 Discusión de resultados.....	79
4.2.1 Violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.....	79
4.3 Análisis de Sentencia.	91
4.3.1 Desarrollo del análisis de sentencia bajo referencia 011-2017.....	91
4.3.2 Desarrollo del análisis de sentencia bajo referencia U-29-18.....	98
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	101
5.1 Conclusiones.	101
5.2 Recomendaciones.	103
BIBLIOGRAFÍA.	107

RESUMEN / ABSTRACT

VIOLENCIA LABORAL HACIA LAS MUJERES POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL MUNICIPIO SAN SALVADOR CENTRO, DISTRITO SAN SALVADOR 2022-2023

Claudia Cecilia Argueta Vides

Resumen

La violencia laboral hacia las mujeres por razón de género en el ámbito laboral radica en la necesidad de abordar una problemática que afecta la integridad física, psicológica y profesional de las mujeres, así como su participación equitativa en el mercado laboral. Esta violencia refleja desigualdades de género arraigadas en la sociedad, obstaculizando el pleno ejercicio de los derechos laborales de las mujeres y perpetuando la discriminación de género.

Al comprender y analizar los diferentes tipos de violencia que las mujeres enfrentan en el trabajo, se puede visibilizar la magnitud del problema, identificar sus causas subyacentes y sus impactos negativos en la vida laboral y personal de las mujeres. Esto permite diseñar estrategias y políticas efectivas para prevenir, abordar y erradicar la violencia laboral de género, promoviendo entornos laborales inclusivos, seguros y libres de discriminación.

Abstract

Gender violence against women in the workplace lies in the need to address a problem that affects the physical, psychological and professional integrity of women, as well as their equitable participation in the labor market. This violence reflects gender inequalities rooted in society, hindering the full exercise of women's labor rights and perpetuating gender discrimination.

By understanding and analyzing the different types of violence that women face at work, the magnitude of the problem can be made visible, its underlying causes and its negative impacts on women's work and personal lives can be identified. This allows effective strategies and policies to be designed to prevent, address and eradicate gender-based workplace violence, promoting inclusive, safe and discrimination-free work environments.

Enunciado del problema

¿De qué forma se manifiesta la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género en el municipio San Salvador Centro, distrito San Salvador 2022-2023?

Objetivo general

Analizar la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, para una ilustración del fenómeno socio-jurídico en cuanto a los tipos de violencia ejercidos contra las mujeres en el ámbito laboral en el municipio San Salvador Centro, distrito San Salvador 2022-2023.

Objetivos específicos

Examinar si por la razón de género, esto conduce a la aparición más frecuente de la violencia laboral hacia las mujeres.

Establecer si las condiciones actuales en el ámbito laboral son adecuadas de conformidad a los estándares internacionales y a la normativa jurídica nacional, mediante la protección de los derechos de la mujer y la aplicación de la perspectiva de género.

Situación Problemática

La situación problemática abordada en la investigación sobre la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género en el Municipio San Salvador Centro se centra en la persistencia de la violencia laboral como un obstáculo significativo en el mundo laboral. Se destaca que la discriminación por razones de género es una de las principales causas de esta forma de violencia, lo que refleja desigualdades estructurales arraigadas en la sociedad.

Se hace referencia a estándares internacionales y normativa nacional relevante, que buscan abordar la violencia de género en el ámbito laboral. Sin embargo, se destaca la existencia de una estructura jerárquica marcada por relaciones de poder, subordinación y dominio masculino, lo que evidencia la necesidad de seguir trabajando en la promoción de la igualdad de género y la protección de los derechos laborales de las mujeres.

ABREVIATURAS DE USO FRECUENTE UTILIZADAS EN ESTA INVESTIGACIÓN.

ART	Artículo
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
CN	Constitución de la Republica de El Salvador.
Corte IDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
LEIV	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
DIGESTYC	Sistema Nacional de Datos, Estadísticas e Información de Violencia contra las Mujeres.
ORMUSA	Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz.

INTRODUCCIÓN.

Las relaciones de género, manifestadas en una distribución desigual del poder entre hombres y mujeres, generan tensión y violencia que afecta fundamentalmente a las mujeres.

Por lo tanto, la violencia laboral de género contra las mujeres, basada en el concepto de relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres, afecta principalmente a las mujeres en todos los ámbitos de su vida laboral, independientemente de su puesto de trabajo, empleo o actividad.

Este fenómeno socio jurídico se da no sólo en nuestro país, sino también a nivel internacional, y muchas veces, el desarrollo, implementación o manifestación de la violencia es detenido, eliminado o sancionado cuando la violencia ya ha ocurrido, es decir, cuando las mujeres ya se han convertido en víctimas de violencia de género en el ámbito laboral.

Para tratar de abordar la problemática planteada en la presente investigación, es preciso señalar que los derechos fundamentales consagrados en la Constitución de la Republica de El Salvador (en adelante Cn.), promueven y garantizan la plena protección de las mujeres, frente a las vulneraciones que genera la violencia laboral.

Es por ello que podemos hacer referencia que en El Salvador existen estadísticas a nivel nacional en cuanto a la situación de las mujeres en el mercado laboral en estos últimos años, haciendo referencia a la Oficina de Estadística e Información del Ministerio de Trabajo y Prevención Social (en adelante MTPS), la cual señala que para el año 2018:

Los datos proporcionados por la encuesta, muestran que las mujeres representan 53.0% (3, 491,473) de la población del país y los hombres 47.0% (3, 090,387) obteniendo un índice de masculinidad de 0.89, es decir que

existen en el país 89 hombres por cada 100 mujeres. En la zona urbana este índice es de 0.85 y en la rural de 0.94.

La Población Económicamente Activa que es definida como parte de la PET que realiza alguna actividad económica u ofrece su fuerza de trabajo al mercado laboral, está constituida por 2,960,788 personas; de este total el 59.3 % es representado por los hombres y el 40.7% por las mujeres.

Respecto a la población ocupada, por rama de actividad económica según existencia de una diferenciación en la distribución de la población ocupada por género, en el caso de las mujeres se emplean principalmente en las ramas de comercio, hoteles y restaurantes (45.4%), industria manufacturera (17.5%), en servicios domésticos (10.9%); servicios comunales, sociales y de salud (9.5%) y mientras que los hombres se emplean principalmente en las ramas de Agricultura y ganadería (27.7%), comercio, hoteles y restaurantes (21.4%), industria manufacturera (14.3%) y Construcción (9.7%)¹.

A partir de lo anterior, la presente investigación se desarrolla en cinco capítulos, el primer capítulo se denomina planteamiento del problema, en el cual se identifican situaciones problemáticas, referentes a las luchas históricas de las mujeres por el reconocimiento de sus derechos, que evolucionaron hacia estereotipos culturales. Esta clasifica los roles tradicionales que tienen que cumplir hombres o mujeres en los movimientos de las máquinas sociales.

Sin embargo, a pesar de entrar en la segunda década del siglo XXI, la violencia laboral contra las mujeres persiste en El Salvador y en muchos países del mundo, construyendo sobre un paradigma de sumisión de las mujeres al poder masculino e impidiendo la verdadera igualdad de género.

¹ Ministerio de Trabajo y Prevención Social, Oficina de Estadística e Información, «Boletín Laboral: En el marco del Día Nacional e Internacional de las Mujeres», (presentación, 08 de marzo de 2018).

Además, se presentan los objetivos, antecedentes y justificación del estudio, que revelan argumentos sobre la pertinencia jurídica y la utilidad de este aporte académico para los diferentes sectores involucrados en la consecución de una vida libre de violencia para las mujeres.

Asimismo, el segundo capítulo, titulado fundamentación teórica, emprende un recorrido desde la perspectiva de los avances normativos internacionales y nacionales en materia de mujeres, teniendo el Estado salvadoreño la obligación constitucional y legal de garantizar y proteger a las mujeres del pleno goce de sus derechos. Y el marco regulatorio aplicable al sector laboral, finalmente, se presenta el supuesto teórico de investigación.

El tercer capítulo estudia la metodología de la investigación, que utiliza indicadores de derechos humanos. El análisis metodológico se estructuró a partir de indicadores de estructura, proceso y resultados para lograr una vida libre de violencia para las mujeres en el ámbito laboral, además se señala clase, enfoque, tipo y diseño de la investigación; asimismo se exponen los sujetos y objetos de estudio y unidades de análisis, que incluyen población y muestra; de igual manera, se hace la enumeración de la muestra teórica, muestra de expertos y muestra caso tipo que serán aglutinadas a través de las técnicas y procedimientos de recolección de información; tales como análisis documental, entrevista semiestructurada y de sentencia.

Para proseguir, con el cuarto capítulo, relativo al análisis, interpretación y debate de los principales hallazgos encontrados en la investigación, los cuales se obtuvieron partiendo del análisis documental, entrevistas a los sujetos de estudio claves, así como el análisis a la sentencia, contrastando los hallazgos con la fundamentación teórica desarrollada en el capítulo dos.

Finalmente, el capítulo cinco se exponen las principales conclusiones y recomendaciones encontradas a lo largo de la presente investigación.

En un apartado se menciona la bibliografía utilizada área el desarrollo de este estudio y los respectivos anexos que comprenden las matrices de vaciado y la reforma propuesta del artículo treinta y dos del Código Procesal Penal.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación problemática.

Para entender la situación actual de la mujer en el ámbito laboral, es necesario dar un salto hacia atrás en la historia, retrotraernos hacia los inicios de la incorporación de la mujer al trabajo. Tomando como punto de partida el siglo XVIII, en el cual seguían desarrollándose los roles específicos de cada sexo, es decir para hombre y mujer.

En concordancia con lo anterior, para la presente investigación, según la Organización Mundial de la Salud (en adelante OMS), entiéndase como sexo: «a lo biológico de la persona... hace referencia a las características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres»².

Por lo tanto:

Al hombre se le atribuía poder y racionalidad, y se le asignaba el espacio público, siendo este el único espacio donde el trabajo es remunerado y la mujer se posiciona en el ámbito privado, espacio del cuidado, de la atención a los otros, de la reproducción de la vida y del trabajo no remunerado³.

En la misma línea, a finales del siglo XVIII, en Inglaterra⁴, dio inicio el proceso de industrialización, con la conocida Revolución Industrial (1780-1840), el cual estuvo caracterizado por una serie de cambios tecnológicos, económicos, sociales y culturales que supondrían una transformación radical del trabajo; entre estos

² «Glosario de Conceptos», Instituto Nacional de Estadística, acceso el 20 de julio de 2023, <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=4484&op=30081&p=1&n=20>

³ Yamile Delgado de Smith «El sujeto: los espacios públicos y privados desde el género», *Revista Estudios Culturales* 2 (2008): 113-126. Acceso el 15 de marzo de 2023, <file:///C:/Users/claud/Downloads/Dialnet-ELSUJETOLOSESPACIOSPUBLICOSYPRIVADOSDESDEELGENERO-3987106.pdf>

⁴ María Helena Domingo Herreras. «La incorporación de la mujer al mundo laboral en perspectiva histórica» (tesis fin de grado, Universidad Valladolid, 2021), 7, <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/51685/TFG-E-1310.pdf;jsessionid=F732DC2DD02F504E04E74E0D48263F45?sequence=1>

cambios se dio la incorporación de las mujeres al mundo laboral.

La mujer encuentra aquí una nueva oportunidad de trabajo en las tareas fabriles, pero de manera segregada, es decir, en determinados sectores aun no muy mecanizados, destacando entre ellos la industria textil y de calzado, donde se necesitaba mucha mano obra, poco cualificada y que trabajase a cambio de salarios muy bajos⁵.

Dentro del contexto anterior, la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, es una realidad social que desde el ámbito jurídico ha sido tratada desde hace algunos años, tal y como puede citarse en la Cn., que otorga una serie de derechos regulados en el artículo 2 inciso 1, cuando establece 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 imagen⁶.

Es importante establecer que el artículo 38 de la Cn., regula que el Estado creará un Código que buscará armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, que abre brecha referente a la problemática de la violencia laboral, sin embargo, esta no se encuentra regulada en el Código de Trabajo, pero se vincula, con el artículo 144, que es el precedente constitucional que permite la ratificación de tratados y convenios internacionales.

Por otra parte, en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (en adelante LEIV), se regula en el artículo 1 como objeto de la presente ley:

⁵ María Helena Domingo Herreras. «La incorporación de la mujer al mundo laboral en perspectiva histórica», 8.

⁶ Decreto Legislativo N° 38, del 21 de julio de 1983, *Constitución de la Republica de El Salvador*, (Diario Oficial N° 142, Tomo N° 280, del 29 de julio de 1983). Artículo 2.

Establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de Políticas Públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres; a fin de proteger su derecho a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad⁷.

En relación con el artículo 10, literal c), de la misma normativa, donde se considera como modalidad de violencia, la denominada violencia laboral, la cual consiste en:

[...] 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 trabajo⁸.

En el ámbito jurídico internacional, son aplicables todas las declaraciones y tratados relativos a los derechos humanos, entre estos: Declaración Universal de Derechos Humanos, Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer, Belém Do Pará. Así mismo, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, en lo relativo a la violencia laboral.

Por lo tanto, la situación de violencia laboral hacia las mujeres por razón de género

⁷ Decreto Legislativo N° 286, del 20 de diciembre de 2016, *Decreto para la Creación de los Tribunales Especializados para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres* (Diario Oficial N° 60, Tomo N° 411, del 4 de abril de 2016). Artículo 1.

⁸ Decreto Legislativo N° 286, del 20 de diciembre de 2016, *Decreto para la Creación de los Tribunales Especializados para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres* (Diario Oficial N° 60, Tomo N° 411, del 4 de abril de 2016). Artículo 10.

en El Salvador enfrenta el problema desde la ideología patriarcal, la cual en la presente investigación se entenderá como patriarcado al:

Orden social genérico de poder, basado en un modo de dominación donde el paradigma es el hombre. Este orden asegura la supremacía de los hombres y de lo masculino sobre la inferiorización previa de las mujeres y lo femenino. Es asimismo un orden de dominio de unos hombres sobre otros y de enajenación de las mujeres⁹.

En la misma línea de ideas también, se llama patriarcado al «sistema social basado en la apropiación, concentración y monopolización del poder y la autoridad por parte de los hombres sobre las mujeres y otros hombres, existente en las sociedades antiguas y modernas».

En relación al término anterior este proviene de la obra de la feminista Kate Millet, denominada Política Sexual, donde hace referencia al patriarcado en tres sentidos¹⁰:

[...] Como organización y estructura sociopolítica que asegura el poder de los hombres y subordina a las mujeres, por lo que la relación entre los sexos es política.

Como ideología o sistema de creencias que sostiene este orden social apoyándose en una supuesta supremacía biológica y que se impone por la fuerza y justifica la violencia contra aquellas mujeres que desobedezcan los mandatos de género, de la familia y la sociedad patriarcal.

El género como una identidad adquirida [...] ¹¹.

⁹ Marcela Lagarde, *El género*, fragmento literal: 'La perspectiva de género', en *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, (España, 2006), 27.

¹⁰ Katherine Murray Millett, *Política Sexual*, (Universidad de Oxford, 1969), 473.

¹¹ Katherine Murray Millett, *Política Sexual*, (Universidad de Oxford, 1969), 473.

De lo anterior podemos destacar, que la formación social establecida bajo el patriarcado se fundamenta en la organización ancestral de tareas, funciones y roles sociales en función de las condiciones reproductivas de las mujeres. Esta distribución, conocida como división sexual del trabajo, estableció a las mujeres como reproductoras y a los hombres como proveedores, constituyendo el principio históricamente conocido de organización jerárquica de la familia que se extendió por toda la sociedad.

Por lo tanto, uno de los aspectos más visibles del patriarcado es la prevalencia de la división del trabajo por género, una forma importante de distribución desigual de funciones y tareas entre hombres y mujeres.

Por lo que, según lo mencionado anteriormente, el patriarcado promueve la asignación de tareas diferentes a hombres y mujeres, para luego, a través de diversos mecanismos, justificarse argumentando que estas tareas asignadas a ambos sexos son naturales porque surgen de la biología. Lo que provoca la actual división del trabajo por género creando una oposición entre el trabajo doméstico o reproductivo degradante e invisible y el trabajo productivo remunerado, tangible y valioso.

En concordancia de lo anterior, esto se trata de una división que surgió en un momento determinado de la historia, sin ningún sustento biológico comprobado. En las nociones patriarcales o de género dominantes, en los asuntos domésticos y reproductivos todavía se culpan a las mujeres y se justifican a través de sus roles maternos; para los hombres, se vuelven productivos gracias a sus roles de proveedores asignados¹².

A partir de lo anterior, nos encontramos en una estructura jerárquica entre hombres y mujeres, inmersas en las relaciones de poder, subordinación y dominio de lo

¹² Fundación Juan Vives Suriá, Lentes de género: lecturas para desarmar el patriarcado, (Caracas, Venezuela, 2010), acceso el 04 de agosto de 2023, https://biblioteca.clacso.edu.ar/Venezuela/fundavives/20170104031339/pdf_138.pdf

masculino sobre lo femenino.

Lo que nos lleva a incidir en la violencia contra las mujeres siendo una de las violaciones más generalizadas de los derechos humanos en el mundo. «Este tipo de violencia tiene graves consecuencias físicas, económicas y psicológicas sobre las mujeres tanto a corto como a largo plazo, al impedirles participar plenamente y en pie de igualdad en la sociedad»¹³.

Por lo tanto, según la Organización Mundial de la Salud define la violencia como:

El uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones¹⁴.

Esta estructura da lugar a la violencia laboral contra las mujeres, que por su alta prevalencia se manifiesta en los patrones de denominación y control social, creando desigualdades estructurales basadas en la pertenencia a través de la consideración de características biológicas para los hombres y mujeres; y puede darse por medio de hábitos, costumbres, prácticas cotidianas, ideas, prejuicios, religión, cultura, entre otros¹⁵; que definen y propagan una gama de roles o estereotipos, donde las mujeres no tienen plena igualdad de oportunidades y derechos por su género.

En cuanto a los roles de género, es importante señalar que el género es una categoría que identifica «los roles socialmente construidos que expresan los valores,

¹³ «Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas», ONU Mujeres, acceso el 05 de agosto de 2023, <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>.

¹⁴ Organización Mundial de la Salud. «Informe mundial sobre la violencia y la salud», (Washington, 2002), acceso el día 10 de agosto de 2023, <https://www.uv.mx/psicologia/files/2014/11/Violencia-y-Salud-Mental-OMS.pdf>

¹⁵ Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, *Informe especial sobre acoso sexual y laboral, respuesta de las instituciones ante la violencia hacia las Mujeres...*, 10.

conductas y actividades que asigna una sociedad a las mujeres y a los hombres»¹⁶. Los cuales varían a través del tiempo las sociedades y las culturas.

Del concepto anterior podemos establecer para la presente investigación que los roles de género se refieren no sólo a las funciones, sino también a los roles, expectativas y normas que se espera que cumplan mujeres y hombres en la sociedad que están social y culturalmente establecidos y dictan pautas de cómo deben comportarse¹⁷. En principio, cómo se sienten y actúan unos y otros dependen del género al que pertenecen.

Y por otra parte los estereotipos son una visión generalizada o una idea preconcebida sobre los atributos, las características, o los papeles que poseen o deberían poseer o desempeñar las mujeres y los hombres.

Por lo tanto, cuando hablamos de estereotipos de género nos referimos:

A la práctica de atribuir a un individuo, mujer u hombre, atributos, características o roles específicos por la sola razón de su pertenencia al grupo social de mujeres u hombres. Los estereotipos de género son ilícitos cuando dan lugar a una o varias violaciones de los derechos humanos y las libertades fundamentales¹⁸.

En similar forma, podemos relacionar la sentencia del “Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México. Su análisis constituye una sentencia histórica, pues se trata de la primera que pretende utilizar de manera generalizada un enfoque de género. En dicha sentencia, expone y analiza la desaparición y muerte de tres mujeres en México,

¹⁶ Alicia Saldívar Garduño, «Roles de Género y Diversidad: Validación de una Escala en Varios Contextos Culturales» (investigación psicológica, Universidad Nacional Autónoma de México, 2015), 26, <https://www.redalyc.org/pdf/3589/358943649003.pdf>

¹⁷ Saldívar Garduño, «Roles de Género y Diversidad: Validación de una Escala en Varios Contextos Culturales», 26.

¹⁸ «Estereotipos de género», Oficina de Alto Comisionado de Naciones Unidas, acceso el 15 de agosto de 2023, <https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>.

específicamente en Ciudad de Juárez, donde el contexto de violencia contra las mujeres era generalizado.

En relación a lo anterior el Tribunal considera que:

[...] El estereotipo de género se refiere a una preconcepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente. Teniendo en cuenta las manifestaciones efectuadas por el Estado [...], es posible asociar la subordinación de la mujer a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y socialmente persistentes, condiciones que se agravan cuando los estereotipos se reflejan, implícita o explícitamente, en políticas y prácticas, particularmente en el razonamiento y el lenguaje de las autoridades de policía judicial, como ocurrió en el presente caso.

La creación y uso de estereotipos se convierte en una de las causas y consecuencias de la violencia de género en contra de la mujer [...]¹⁹.

Considerándose así, un fenómeno social cotidiano y generalizado que ha persistido a lo largo de la historia hasta nuestros días, bajo los mezquinos argumentos de que la mujer es el género más débil o la fuerza de trabajo es ejercido por hombres, lo que provoca que se desencadenen muchas reacciones negativas en su contra.

En consecuencia, este contexto de violencia laboral contra las mujeres, está inmerso en la violencia estructural de género y de patrones socioculturales, que discriminan a las mujeres y reproducen e incentivan la violencia, en sus diferentes manifestaciones, como lo es la violencia laboral.

En lo sucesivo; manifestándose la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género de diferentes formas, como lo puede ser por medio de: violencia sexual,

¹⁹ Corte Interamericana de Derechos Humanos, «Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México», México, 2007, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/fichas/campoalgodonero.pdf>.

violencia física, violencia psicológica, acoso laboral (mobbing), violencia simbólica y otras expresiones de violencia laboral como lo es: segregación ocupacional; desigualdad salarial y baja participación laboral o precariedad en el empleo.

Asimismo, en el informe realizado por la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (en adelante ORMUSA), denominado: “El Salvador. Percepción de violencia laboral contra las Mujeres en los sectores público y privado”, se señalan los principales resultados a través de la siguiente tabla:

TABLA I Tipos de violencia laboral hacia las mujeres.

Violencia Laboral contra las Mujeres	Porcentaje
Víctimas de maltrato físico y psicológico (agresiones verbales y no verbales)	25.9 %
Víctimas de discriminación por razón de género	18.0 %
Víctimas de acoso laboral	12.7 %
Víctimas de acoso sexual	7.5%

Fuente: Elaboración propia a partir de Informe elaborado por la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, denominado: Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado.

Entre los principales resultados podemos destacar que, de las 1090 mujeres trabajadoras encuestadas²⁰, existe un porcentaje de mujeres que son víctimas de maltrato físico, psicológico, discriminación por razón de género, acoso laboral y acoso sexual en los lugares de trabajo.

Lo antes expuesto, se relaciona también con la muestra del análisis de los resultados de la encuesta realizada a finales de dos mil dieciocho, realizada también por ORMUSA, de ello se colige, dicho sea de paso, que la

²⁰ Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, *Informe sobre El Salvador. Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado*, (San Salvador: Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, 2018), 90.

[...] violencia laboral contra las mujeres continúa siendo uno de los obstáculos más serios y de fuerte raigambre social que enfrentan las mujeres en el mundo del trabajo para lograr una mejor calidad de vida personal y familiar y, por tanto, para contribuir de una manera digna al desarrollo económico y social del país [...] ²¹.

Por otra parte, la siguiente tabla, muestra alguna de las razones por las cuales las mujeres fueron discriminadas en su centro de trabajo en el año dos mil dieciocho²².

TABLA II Razón por la cual las mujeres son víctimas de violencia laboral.

Discriminación Laboral	Porcentaje
Por razones de género, esto es, por el hecho de ser mujer	8.0 %
Por la edad	4.3 %
Por embarazo	2.2 %

Fuente: Elaboración propia a partir de Informe elaborado por la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, denominado: Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado.

Como podemos observar en la tabla anterior existe un porcentaje más alto en cuanto a la violencia por razón de género, la cual tiene su origen en la desigualdad, discriminación, abuso de poder o acciones que influyen negativamente en el ámbito laboral contra las mujeres.

En concordancia con lo anterior, las mujeres sufren violencia de género mediante una vulneración a los derechos fundamentales de las personas, pues afecta principalmente la integridad física y psicológica, así también la parte cultural,

²¹ Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, *Informe sobre El Salvador. Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado...*, 8.

²² Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, *Informe sobre El Salvador. Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado...*, 86.

económica, social, laboral, entre otro. Lo cual provoca una visión deshumanizada de las mujeres, ya que el ámbito laboral propicia un espacio de ejercicio de poder siendo «la constante en la definición y su presencia en todo el mundo, en todas sus diferentes formas, es un hecho. Cada vez se reconoce más que se trata de un asunto de derechos humanos [...]»²³.

Partiendo del enfoque basado en los derechos humanos, que se encuentra orientado a la promoción, protección y garantía de los mismos para hombres y mujeres, los cuales tienen un carácter multidimensional e indivisible y constituyen la base fundacional de la visión de dignidad humana, asimismo

[...] se centra en los grupos de población que son objeto de una mayor marginación, exclusión y discriminación. Este enfoque a menudo requiere un análisis de las normas de género, de las diferentes formas de discriminación y de los desequilibrios de poder a fin de garantizar que las intervenciones lleguen a los segmentos más marginados de la población²⁴.

1.2 Enunciado del Problema.

¿De qué forma se manifiesta la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género en el municipio San Salvador Centro, distrito San Salvador 2022-2023?

1.3 Objetivos de la Investigación.

²³ Ana Laura Molina Armenta, «Violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral en México» (tesis maestral, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, 2010), 1, <https://repositorio.colmex.mx/concern/theses/7s75dc83b?locale=es>

²⁴ «UNFPA Fondo de Población de las Naciones Unidas», Organismo de las Naciones Unidas, acceso el 20 de marzo de 2023, <https://www.unfpa.org/es/el-enfoque-basado-en-los-derechos-humanos>

1.3.1 Objetivo General.

Analizar la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, para una ilustración del fenómeno socio-jurídico en cuanto a los tipos de violencia ejercidos contra las mujeres en el ámbito laboral en el municipio San Salvador Centro, distrito San Salvador 2022-2023.

1.3.2 Objetivos Específicos.

Examinar si por la razón de género, esto conduce a la aparición más frecuente de la violencia laboral hacia las mujeres.

Establecer si las condiciones actuales en el ámbito laboral son adecuadas de conformidad a los estándares internacionales y a la normativa jurídica nacional, mediante la protección de los derechos de la mujer y la aplicación de la perspectiva de género.

1.4 Contexto de la Investigación.

La investigación se limita temporalmente en el periodo de tiempo que se registrará desde el uno de enero de dos mil veintidós hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil veintitrés. Se establece en total dos años, que se consideran época post pandemia de COVID-19, ya que en estos últimos años se retornó nuevamente el desarrollo de las actividades laborales de forma presencial que por motivos de pandemia de COVID-19 se habían realizado en la mayoría de los casos a nivel internacional y nacional de manera virtual.

Por lo tanto, se considera importante la necesidad de actualización de los datos e información sobre el fenómeno socio-jurídico de violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, en cuanto al retorno a sus labores de forma presencial.

En cuanto a la delimitación geográfica será en el Departamento de San Salvador, municipio de San Salvador Centro, distrito de San Salvador; en relación al Decreto Legislativo No. 762 de la Ley Especial para la Reestructuración Municipal.

1.5 Justificación.

El Estado salvadoreño tiene regulado en su Constitución la protección de los derechos de las personas, con base en el respeto a la dignidad de la persona humana, compromiso que ha reafirmado con la ratificación de Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (en adelante CEDAW) realizada el 2 de junio de 1981, por lo cual desde ese momento quedo comprometido el país en adecuar leyes, adoptar medidas, definir, políticas, planes, programas y estrategias que respondan nacionalmente al espíritu de la CEDAW, con el objetivo de erradicar tanto del ordenamiento jurídico como de sus prácticas Institucionales, todas aquellas acciones que directa o por resultado signifiquen discriminación contra la mujer en el ámbito público como en el privado.

Asimismo, dicho compromiso estatal también se refleja en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Belem do Para”, ratificada el 23 de agosto de 1995, siendo el primer tratado vinculante en el mundo en reconocer que la violencia contra las mujeres constituye una violación sancionable de derechos humanos²⁵.

²⁵ «Guía para la aplicación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), 4 de julio de 2014» Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y El Caribe de las Naciones Unidas, acceso el día 21 de marzo de 2023. [https://oig.cepal.org/es/documentos/guia-la-aplicacion-la-convencion-interamericana-prevenir-sancionar-erradicar-la-violencia#:~:text=Bel%C3%A9m%20do%20Par%C3%A1\)-,La%20Convenci%C3%B3n%20Interamericana%20para%20Prevenir%2C%20Sancionar%20y%20Erradicar%20la%20Violencia,violaci%C3%B3n%20sancionable%20de%20derechos%20humanos.](https://oig.cepal.org/es/documentos/guia-la-aplicacion-la-convencion-interamericana-prevenir-sancionar-erradicar-la-violencia#:~:text=Bel%C3%A9m%20do%20Par%C3%A1)-,La%20Convenci%C3%B3n%20Interamericana%20para%20Prevenir%2C%20Sancionar%20y%20Erradicar%20la%20Violencia,violaci%C3%B3n%20sancionable%20de%20derechos%20humanos.)

También, es importante señalar que la urgencia de abordar y prevenir la violencia laboral contra las mujeres, así como proteger sus derechos laborales, quedó plasmada en dos metas de los objetivos del Desarrollo Sostenible, planteados en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, realizada en Río de Janeiro en 2012, los cuales son:

Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, Igualdad de género:

[...] Metas del objetivo 5 [...] 5.2: “Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación” [...] ²⁶

Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos:

[...] Metas del objetivo 8 [...] 8.8: Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios [...] ²⁷.

Por lo tanto, la violencia en el ámbito laboral hacia las mujeres por razón de género va en aumento paulatinamente en los últimos años, como se establece a continuación:

²⁶ «Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas», Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, acceso el día 25 de marzo de 2023. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

²⁷ «Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos», Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, acceso el día 25 de marzo de 2023. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

Es importante hacer relación al Sistema Nacional de Datos, Estadísticas e Información de Violencia contra las Mujeres, (en adelante DIGESTYC), publicó en el Informe Semestral de enero a junio 2021.

TABLA III Denuncias por violencia contra las mujeres

Violencia	Cifras
Denuncias por violencia laboral	217
Inspecciones realizadas	162
Casos subsanados	143

Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas del al Sistema Nacional de Datos, Estadísticas e Información de Violencia contra las Mujeres (2021).

De acuerdo con la tabla anterior, la mayor parte de las denuncias corresponden a lo siguiente:

TABLA IV Motivo de interposición de denuncias por violencia contra las mujeres

Violencia	Cifras
Acoso laboral Inspecciones	62
Subsidio a embarazada	47
Despido de mujer embarazada	38
Situación laboral de embarazada	25
Situación laboral de embarazada	23

Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas del al Sistema Nacional de Datos, Estadísticas e Información de Violencia contra las Mujeres (2021).

Por lo tanto, en relación a la tabla anterior, podemos señalar que la violencia que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral es de preocupación tanto para entidades internacionales como nacionales.

Para ORMUSA es de suma importancia visibilizar la violencia laboral por razón de género, a fin de actuar en la prevención y su erradicación. De acuerdo al estudio «Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado en El Salvador». De cada 100 mujeres 57 reportan haber sido víctimas de

discriminación y humillaciones por diversas causas en sus centros de trabajo; 25 (de cada 100) sufrieron violencia laboral; y 12 (de cada 100) reportan haber sufrido acoso sexual durante el proceso de contratación²⁸.

Por lo que es de suma importancia investigar y analizar los factores intervinientes en las diferentes situaciones, como lo es el género y las diferentes modalidades en las cuales se presenta.

Este estudio se centra en el análisis de la violencia laboral hacia las mujeres en razón de género.

Este tipo de violaciones a los derechos y libertades fundamentales de las mujeres en el espacio laboral es una consecuencia de la discriminación y violencia que debe soportar la mujer en su hogar y en la sociedad en general. Este tipo de violencia impacta la dignidad humana de las mujeres, quienes son reducidas a objetos.²⁹

Cabe señalar que esta modalidad de violencia no se limita a un género o cualquier ocupación, sin embargo, se debe tener en cuenta que las mujeres son víctimas de violencia en el lugar de trabajo debido a su género.

Por esta razón, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) considera que este tipo de violencia es un problema global que traspasa las fronteras nacionales y se presenta en todas las ocupaciones, y es sin duda una de las preocupaciones más grandes en todos los países, sean estos más desarrollados o

²⁸ Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, *Informe sobre El Salvador. Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado...*, 4.

²⁹ Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, *Informe especial sobre acoso sexual y laboral, respuesta de las instituciones ante la violencia hacia las Mujeres*, (San Salvador: Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, 2011), 11.

menos desarrollados que otros³⁰.

En este sentido, es de suma importancia, ya que permite visualizar y revelar los factores de riesgo que se presentan para la exposición de las mujeres a situaciones de violencia. Ya que existe una extrema gravedad, y por tanto una manifestación concreta, de un amplio problema socio-jurídico que tiene un gran impacto no solo en las mujeres sino en la sociedad en su conjunto.

Por lo tanto, el principal propósito de la presente investigación es dotar de un aporte más a la lucha para erradicar la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, ya que desde hace muchos años y hasta la actualidad se siguen presentando obstáculos para el reconocimiento, cumplimiento y garantía de sus derechos en el ámbito laboral para las mujeres, siendo ellas, además, quienes contribuyen a la actividad productiva del país.

Al mismo tiempo, lo anterior contribuirá a construir una sociedad futura respetuosa de los derechos humanos en general, y laborales en particular; garantizando así el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia y al ejercicio de sus obligaciones y derechos.

Por los argumentos planteados, la presente investigación será un aporte principalmente para las mujeres, cabe mencionar que para los hombres será una herramienta para determinar y señalar las acciones u omisiones que estos deben realizar para erradicar toda forma de violencia hacia las mujeres; también un aporte académico beneficioso para las autoridades judiciales y administrativas, pues se propondrán, conforme a los estándares internacional y la normativa nacional,

³⁰ «La violencia en el trabajo: un problema mundial», Organización Internacional del Trabajo, acceso el día 26 de marzo de 2023. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang-es/index.htm

diversos indicadores para el análisis del derecho de las mujeres a vivir libres de violencia, que el Estado de El Salvador debe garantizar a las mujeres en el ámbito laboral.

CAPÍTULO II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.

2.1 Breve reseña histórica del trabajo femenino.

Es importante mencionar que los derechos humanos son tan antiguos como la existencia del ser humano sobre la tierra, porque en la antigüedad ya se hablaba de la justicia, dignidad, igualdad, libertad entre las personas, y distintas culturas se habían planteado el respeto, y los valores propios del ser humano.

Por lo tanto, se tiene conocimiento, que el primer día Internacional de la Mujer tuvo lugar el 19 de marzo de 1911, en varios países de Europa, y que durante el primer encuentro participaron más de un millón de mujeres ansiosas por hacer saber al mundo sus reivindicaciones. Entre los más importantes se tienen³¹:

- El derecho de Votar,
- El derecho a la ocupación de cargos públicos,
- El derecho a la formación Profesional,
- El derecho al trabajo y a la no discriminación por el mero hecho de ser mujer.

De ahí que la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, tiene como antecedente la inmersión al mundo laboral por parte de las mujeres, a ello podemos relacionar la conmemoración del día internacional de la mujer, ya que es un acontecimiento clave a lo largo de la historia por la lucha de igualdad, no discriminación, equidad, dignidad, desarrollo y una constante para garantizar el respeto de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

[...] Siendo los precedentes históricos que, en 1857, trabajadoras textiles de Nueva York escogieron esa fecha para realizar una marcha a favor de una jornada laboral más corta y con mejores sueldos. Dicha actividad, se repite en

³¹ Martha de Jesús Fuentes Vásquez, «El cumplimiento de las obligaciones del estado de El Salvador en lo relativo a los Derechos Humanos de la mujer en el ámbito laboral» (tesis de pregrado, Universidad de El Salvador, 2015), 22, <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/9327/1/Tesis%20DDHH%20de%20la%20Mujer.pdf>

1908 con el trágico resultado de 129 mujeres quemadas dentro de la fábrica Cotton Textile Factory [...] ³².

De aquí el surgimiento del Día Internacional de la Mujer como fecha de conmemoración en muchos países del mundo.

[...] Cuando las mujeres de todos los continentes, a menudo separadas por fronteras nacionales y diferencias étnicas, lingüísticas, culturales, económicas y políticas, se unen en este día, pueden contemplar una tradición de no menos de noventa años de lucha en pro de la igualdad, la justicia, la paz y el desarrollo.

El Día Internacional de la Mujer se refiere a las mujeres corrientes como artífices de la historia y hunde sus raíces en la lucha plurisecular de la mujer por participar en la sociedad en pie de igualdad con el hombre. Años más tarde y tras la Segunda Guerra Mundial, en el año 1975, Naciones Unidas celebra por primera vez el Día Internacional de la Mujer el 8 de marzo, coincidiendo con el Año Internacional de la Mujer.

En 1995, en la ciudad de Beijing acoge la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, donde representantes de 189 países reconocieron que la desigualdad entre hombres y mujeres afectaba el crecimiento de los países [...] ³³.

En el contexto anterior, posteriormente, se aprobó la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, firmado por el Estado de El Salvador, en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing, China, en 1995.

La cual es una hoja de ruta para la materialización de los derechos de las mujeres, mediante el logro del empoderamiento y la igualdad de género, en todo el mundo, ya

³² «Historia del Día de la Mujer», Organización de las Naciones Unidas, acceso el 20 de mayo de 2023, <http://www.un.org/es/events/womensday/background.shtml>

³³ «Día Internacional de la Mujer: la verdad histórica sobre su origen», ABC Historia, acceso el 20 de mayo de 2003, https://www.abc.es/historia/abci-mujer-trabajadora-verdad-detras-mujer-trabajadora-origen-no-matanza-obreras-201803070718_noticia.html

que dentro de sus esferas centrales esta la violencia contra la mujer. Y fue entonces, desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, que se han logrado mejoras mínimas en los Estados, por lo que aún existen grandes brechas que deben reducirse y eliminarse con la puesta en práctica de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por las Naciones Unidas en 2015.

En el caso de El Salvador, «si bien en los últimos años el país ha aprobado instrumentos legales y ha realizado reformas a las normativas existentes dirigidas a garantizar los derechos laborales de las mujeres, sigue siendo una práctica cotidiana en muchos centros de trabajo»³⁴. Por lo tanto, en la actualidad, y tal como se desarrollará en el presente capítulo, los estándares internacionales como normativa nacional, tienden a promover el ejercicio de sus derechos humanos y a proteger a las mujeres contra todo tipo de violencia, incluida la violencia laboral por razón de género.

Por su parte, la OIT, establece que:

Los estereotipos de género, que son las expectativas de la sociedad de que las mujeres asuman mayores responsabilidades de cuidado y la infravaloración de las calificaciones tradicionalmente “femeninas”, limitan que las mujeres superen la segregación y participen en igualdad de condiciones en la vida laboral³⁵.

2.2 Derecho del trabajo o derecho laboral.

Es por ello, que dentro del sistema jurídico se establecen estándares internacionales y normativa nacional, estas como consecuencia de la protección de los derechos humanos fundamentales, como lo establece en el artículo 3 la Declaración Universal de Derechos Humanos, el cual reza de la siguiente manera: «Todo individuo tiene

³⁴ Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, *Informe sobre Mercado Laboral*, (San Salvador: Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, 2013), 5-8.

³⁵ Organización Internacional del Trabajo, «Publicaciones de la OIT» (conferencia Internacional Del Trabajo, 105.ª Reunión 2016), edición en PDF http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_493358.pdf

derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona»³⁶, en relación con el artículo 23 relativo al derecho del trabajo. También, protección constitucional, ya que constituye derechos sociales, regulados en nuestra Constitución en el Título II, Capítulo II Derechos Sociales, Sección Segunda; denominada Trabajo y Seguridad Social. Asimismo, la Constitución refiere a la ley secundaria lo relativo al orden laboral y crea el Código de Trabajo que data de 1972.

Dentro del sistema jurídico salvadoreño, se cuentan con garantías que tienen como objetivo alcanzar:

Un equilibrio en cuanto al poder y facultades de las partes dentro del proceso en sede administrativa y judicial, por lo que el derecho laboral pretende equilibrar las desigualdades que se generan al interior del mercado laboral, en las relaciones humanas dentro de un vínculo laboral³⁷.

2.3 La Violencia Laboral.

Para abordar la temática es importante señalar que, desde la existencia de una interrelación o vínculo de las personas en los lugares de trabajo, se considera un factor de riesgo para la aparición de la violencia laboral, en sus distintas manifestaciones, como lo puede ser la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.

Para establecer un concepto de violencia laboral es importante señalar que «...no se trata de algo estático pues su significado varía según el tiempo, la sociedad o la cultura...»³⁸, no obstante, el ejercicio desigual del poder o las relaciones jerárquicas, son las constantes en las definiciones mediante la aparición de sus diferentes

³⁶ Asamblea General de las Naciones Unidas, *Declaración Universal de Derechos Humanos*, (París: Naciones Unidas, 10 de diciembre de 1948).

³⁷ Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, *Informe sobre Aplicación de los principios del Derecho Laboral en El Salvador*, (San Salvador: Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, 2013), 7.

³⁸ Casique, Irene y Antonia Regina Ferreira, «Violence against women: theoretical reflections», *Revista Latinoam Enfermagem* (2006), vol.4, núm. 6. Acceso el 30 de mayo de 2023, https://www.researchgate.net/publication/6511273_Violence_against_women_theoretical_reflections

modalidades.

Por su parte, la OIT entiende por violencia laboral al:

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 económico³⁹.

Con respecto a lo antes planteado, el ordenamiento jurídico nacional en la LEIV, 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 trabajo⁴⁰.

A partir de las definiciones mencionadas anteriormente se puede colegir que en El Salvador existen una serie de factores socio-culturales que fomentan la violencia laboral contra las mujeres, mediante la manifestación de comportamientos relacionados a las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, surgidas dentro de un contexto patriarcal.

2.4 Género/Perspectiva de Género.

2.4.1 Género.

³⁹ Organización Internacional del Trabajo, «Publicaciones de la OIT» (conferencia Internacional Del Trabajo, 108.ª Reunión 2019), edición en PDF https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/---publ/documents/publication/wcms_709486.pdf

⁴⁰ Decreto Legislativo N° 520 del 25 de noviembre de 1910, *Ley Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres*. (Diario Oficial N° 2, Tomo 390, del 4 de enero de 2011. Artículo 10.

Dentro de las definiciones de género podemos encontrar que Teresa Rendón, considera al género o sistema sexo/género como un conjunto de:

[...] Construcciones sociales creadas a partir de las diferencias de sexo, que distinguen culturalmente a las mujeres de los hombres y les atribuye características (habilidades y actitudes) distintas. Estas construcciones sociales orientan, impulsan o inhiben (e incluso llegan a prohibir) determinadas conductas en el conjunto o en ciertos sectores de los hombres o de las mujeres [...]⁴¹.

El concepto de género ha surgido recientemente en las ciencias sociales, los estudios culturales, la antropología, la sociología, la economía y el trabajo social. También en las humanidades se incluyen disciplinas como la psicología, la educación, la lingüística e historia y el derecho.

El género es un concepto propuesto por teóricas feministas que tiene su origen en el campo de la medicina. El término se atribuyó originalmente al Dr. John Money, quien fue pionero en la primera cirugía de reasignación de sexo o reasignación de género en 1950. El género, sostiene, es puramente biológico, mientras que el género es sociocultural y aprendido, de modo que una persona nacida con un solo sexo puede adquirir a través de la socialización y la educación todo lo que la vida en un sexo distinto al sexo al nacer dicta su comportamiento.

Utiliza este concepto para definir las diferencias sociales y culturales en el comportamiento y funcionamiento de hombres y mujeres que forman identidades sexuales y de género individuales a través de la socialización y la asimilación educativa. El género es un término biológico; el sexo es un término psicológico y cultural.

⁴¹ Teresa Rendón, *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX* (México: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias y Programa Universitario de Estudios de Género)

El sentido común dicta que sólo hay dos maneras de considerar el mismo departamento, y que alguien que pertenece a una mujer pertenecerá automáticamente al género correspondiente. En su sentido social, significa las características generales asignadas al género en la sociedad, la regulación de la feminidad y la masculinidad y las correspondientes expectativas generales de mujeres y hombres.

Esto remite a una dimensión colectiva, traducida en identidades sociales, comportamientos, roles y estereotipos de género, todos aspectos psicosociales que se transmiten en la socialización, la educación, los medios de comunicación social, y buscan la adaptación de las personas a la sociedad.

Por lo tanto, cuando hablamos de género debemos establecer que los atributos asociados al mismo no fueron conformados por un orden biológico-natural, por lo que el género se refiere a la construcción histórica y social, por lo que es susceptible al cambio, es importante destacar la incorporación de la perspectiva de género, en el ámbito laboral, ya que se debe garantizar para conseguir la igualdad de género.

2.4.2 Perspectiva de Género.

Para abordar la temática de perspectiva de género, es importante señalar que esta perspectiva reconoce la diversidad de géneros y la existencia de las mujeres y los hombres, como un principio esencial en la construcción de una humanidad diversa y democrática. Sin embargo, plantea que la dominación de género produce la opresión de género y ambas obstaculizan esa posibilidad. «Una humanidad diversa democrática requiere que mujeres y hombres seamos diferentes de quienes hemos sido, para ser reconocidos en la diversidad y vivir en la democracia genérica»⁴².

⁴² Marcela Lagarde, «El género», fragmento literal: 'La perspectiva de género', en Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia», (España, 1996), 13-38, https://catedraunescohdh.unam.mx/catedra/CONACYT/08_EducDHyMediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde_Genero.pdf

Todos los aspectos desarrollados anteriormente constituyen el bagaje teórico y conceptual de la llamada perspectiva de género. Un enfoque, perspectiva o abordaje de género es ante todo una posición política ante el mundo, el conocimiento que utiliza esta herramienta de análisis, investigación e intervención para orientar la planificación de políticas y la toma de decisiones se posiciona desde una categoría de género hacia un constructo sociocultural que busca revelar relaciones y jerarquías de género.

También incorpora una perspectiva de género en cualquier esfera de la vida, institución o sociedad, centrándose en aspectos de diferencia en la vida de mujeres y hombres con el objetivo de influir en las diferencias, desigualdades e inequidades que surgen dentro de las jerarquías de género para eliminar dichas diferencias. y transformarlos. Una perspectiva de género orienta su análisis más allá de la relación entre hombres y mujeres.

Además, reconoce el desarrollo económico y social, la participación sociopolítica y comunitaria, el acceso a los recursos y los intereses de desarrollo, el control de activos, el poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres, en términos de género y derechos de las mujeres, los roles tradicionalmente asignados a cada género.

Esta perspectiva de género analiza las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres; el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar a las maneras en que lo hacen.

Las construcciones de género, tanto como la clase social, la etnia, la etapa del ciclo de vida, las diferencias regionales y el territorio social, son factores determinantes de dimensiones psicológicas, sociales, económicas y culturales centradas en el desarrollo de las relaciones sociales de dominación u opresión. Por ello, en todo análisis sociopolítico es obligante incluir la perspectiva de género, la cual adquiere particular

potencialidad cuando se articula o se trabaja conjuntamente con otras categorías pertinentes en el análisis social.

En el mismo de orden de ideas dicho concepto se complementa con la perspectiva de género ya que este:

Constituye un enfoque teórico de análisis que facilita repensar las construcciones sociales y culturales de la distribución del poder entre mujeres y hombres y que afectan de manera directa, las formas de relacionarse de las personas en todos los ámbitos. Es una herramienta conceptual y práctica que permite desarrollar propuestas metodológicas de análisis, con el fin de variar la forma de estas relaciones, que han derivado en discriminación, falta de equidad, poco acceso a oportunidades y al desarrollo, así como poco conocimiento de sus derechos como humanas»⁴³.

Con respecto a lo antes planteado, en relación con las consideraciones realizadas por la Organización Internacional del Trabajo, se establece que las principales áreas de acción de la perspectiva de género en el ámbito laboral son:

[...] a) promover y llevar a la realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con el fin de garantizar que el principio de no discriminación se aplique plenamente de derecho y de hecho, b) crear más empleo y mayores oportunidades para asegurar que las mujeres tengan ingresos decentes, alcanzando así los objetivos de niveles de vida decentes, integración social y económica, realización personal y el desarrollo social y c) fortalecer el pacto tripartito (gobiernos, empleadores, trabajadores) y el diálogo social para garantizar la igual participación de las mujeres y de los hombres, de forma que sus intereses y preocupaciones queden reflejados

⁴³ Instituto Interamericano de Derechos Humanos, *Herramientas básicas para integrar la perspectiva de género en organizaciones que trabajan derechos humanos*. Edición en PDF <https://www.corteidh.or.cr/tablas/25753.pdf>

adecuadamente en la elaboración de políticas[...] ⁴⁴.

2.5 Violencia de Género.

Para abordar la temática de violencia de género, podemos retomar dentro de las líneas jurisprudenciales en materia lo siguiente:

[...] Como lo señala la Convención de Belém do Pará, que la violencia contra la mujer no solo constituye una violación de los derechos humanos, sino que es “una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres”, que “trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases [...] ⁴⁵.

Por otra parte, las Naciones Unidas definen la violencia contra la mujer como:

Todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada⁴⁶.

Y como lo hemos mencionado anteriormente la violencia de género es parte de los antecedentes dentro de las sociedades, estableciendo que:

[...] Siendo consecuencias de las conductas androcéntricas que han imperado

⁴⁴ Oficina Internacional del Trabajo, ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género, Oficina Internacional del Trabajo, (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. 2003)

⁴⁵ Corte IDH, Caso Rosendo Cantú y otra vs. México (2010). Edición en PDF <https://www.corteidh.or.cr/tablas/fichas/rosendocantu.pdf>

⁴⁶ Organización Mundial de la Salud «Violencia contra la mujer». Acceso el 15 de mayo de 2023 <https://www.paho.org/es/temas/violencia-contra-mujer>

en la sociedad, que conllevan violencia de género, la culminación en asesinato de mujeres, en donde el denominador común es una visión, una convicción, una creencia de que las mujeres son personas de menor valor, desiguales, objetos que se usan y se desechan, que pueden ser castigadas con infinita crueldad; ello, tal como la historia lo narra, donde ha persistido una serie de elementos que han invisibilizado y disimulado tales aberraciones de violencia, que se manifiestan como: el silencio, la omisión, la negligencia y la complicidad, causando daño o sufrimiento físico, y psicológico, mediante el empleo de la violencia física o psíquica a las mujeres[...] ⁴⁷.

A partir de las definiciones mencionadas, para efectos de la presente investigación se considera que la violencia de género: se trata de aquella violencia que afecta directamente a las mujeres por el mero hecho de serlo, provocando un atentado con su dignidad, integridad y la libertad que las mujeres deben tener en consecuencia al respeto de los derechos humanos.

En el mismo contexto en el Caso González y otras vs. México, conocido también como “Campo Algodonero”, cuya sentencia fue emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante Corte IDH) el 16 de noviembre de 2009, representa un antes y un después para el Estado mexicano cuando hablamos del tema de violencia de género. La sentencia de la Corte IDH condena al Estado mexicano como responsable en la desaparición y muerte de las jóvenes Claudia Ivette González, Esmeralda Herrera Monreal y Laura Berenice Ramos Monárrez, cuyos cuerpos fueron hallados en un campo algodonero de Ciudad Juárez el 6 de noviembre de 2001.

Diferentes informes coinciden en que, si bien los motivos y autores de los homicidios de Ciudad Juárez varían, muchos casos involucran violencia de género en el contexto de discriminación sistémica contra las mujeres.

⁴⁷ Molina Armenta, Ana Laura «violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral en México» (tesis de maestría, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, 2010), 15, <https://repositorio.colmex.mx/concern/theses/7s75dc83b?locale=es>

Amnistía Internacional dijo que el denominador común de muchos de los casos era que el género de la víctima parecía ser un factor importante en el delito, influyendo en la motivación y el contexto del crimen y la forma de violencia a la que fue sometida.

El Informe de la Relatoría de la Corte IDH señala que la violencia contra las mujeres en Ciudad Juárez «tiene sus raíces en conceptos referentes a la inferioridad y subordinación de las mujeres»⁴⁸.

A su vez, el CEDAW resalta que la violencia de género, incluyendo los asesinatos, secuestros, desapariciones y las situaciones de violencia doméstica e intrafamiliar

No se trata de casos aislados, esporádicos o episódicos de violencia, sino de una situación estructural y de un fenómeno social y cultural enraizado en las costumbres y mentalidades” y que estas situaciones de violencia están fundadas “en una cultura de violencia y discriminación basada en el género⁴⁹.

2.6 Violencia Laboral.

Para abordar la temática de violencia laboral, es importante señalar que las mujeres se suelen enfrentar cotidianamente con múltiples impedimentos para desarrollarse en los ambientes de trabajo; entre los principales se encuentra la violencia laboral.

Por otra parte, es preciso mencionar que para la Organización Internacional del Trabajo, la violencia laboral se define como: «Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma»⁵⁰.

⁴⁸ Corte Interamericana de Derechos Humanos, «Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México».

⁴⁹ Corte Interamericana de Derechos Humanos, «Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México».

Por su parte, en el sistema jurídico interno en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, en el artículo 10 señala define a la violencia laboral como:

Acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantienen en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad 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.

Con respecto a lo antes planteado, cabe señalar que la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género es multicausal, esta se puede presentar por medio de diferentes manifestaciones, tales como: violencia sexual que conlleve al acoso sexual, abuso sexual y violación sexual; violencia física; violencia psicológica; el acoso laboral (mobbing); violencia simbólica y otras expresiones de violencia laboral como lo es: la segregación ocupacional; desigualdad salarial y la baja participación laboral y precariedad en el empleo.

2.6.1 Tipos de violencia laboral.

A continuación, se detallan las diferentes formas de violencia que sufren las mujeres en el ámbito laboral por razón de género:

2.6.1.1 Violencia sexual.

Cuando hablamos de violencia sexual estamos ante un tipo de violencia ejercida predominantemente contra la mujer y, por lo tanto, se caracteriza como un tipo de violencia laboral.

La Organización Mundial de la Salud define la violencia sexual como:

Todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo.⁵¹

En relación con la definición anterior es preciso mencionar que este tipo de violencia se manifiesta por el abuso de relación de poder que existen dentro de un trabajo, por medio de cualquier comportamiento sea este verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual o cualquier comportamiento basado en el sexo, que afecta principalmente la dignidad de las mujeres, ya que es contra su voluntad y ofensivo, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona. Puede verse manifestada como acoso sexual, abuso sexual o violación sexual.

2.6.1.2 Violencia física.

Una de las principales definiciones la encontramos en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, define la violencia física contra las mujeres de la siguiente manera:

Es toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico contra la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad aun sin convivencia⁵².

Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia física contra la mujer, según

⁵¹ Organización Mundial de la Salud, *Violencia contra la mujer: violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer*, (Ginebra: Organización Mundial de la Salud, 2011).

⁵² Decreto Legislativo N° 520 del 25 de noviembre de 1910, *Ley Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres...* Artículo 10.

establece el artículo 9 literal c, que son «los ejercidos por la persona agresora en su entorno familiar, social o laboral»⁵³.

Partiendo de ello, es importante destacar que comúnmente existe la tendencia que cuando hablamos de violencia nos referimos a la agresión física como principal característica, la violencia física en el ámbito laboral puede manifestarse a través de diferentes maneras, como lo es por medio de empujones, bofetadas, arañazos, apretones, golpes, patadas, lanzamiento de objetos, entre otros⁵⁴.

2.6.1.3 Violencia psicológica.

La violencia psicológica la LEIV la define en el artículo 9, literal d) así:

Es toda conducta directa o indirecta que ocasione daño emocional, disminuya el autoestima, perjudique o perturbe el sano desarrollo de la mujer; ya sea que esta conducta sea verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, mediante amenazas, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, y cualquier alteración en su salud que se desencadene en la distorsión del concepto de sí misma, del valor como persona, de la visión del mundo o de las propias capacidades afectivas, ejercidas en cualquier tipo de relación.

En el ámbito laboral, la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo del lugar que ocupa, en este sentido se presenta la violencia

⁵³ Decreto Legislativo N° 520 del 25 de noviembre de 1910, *Ley Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres...* Artículo 9.

⁵⁴ «Definiciones sobre tipos de violencia», Asociación Española de Pediatría, acceso el día 25 de junio de 2023, <https://www.aeped.es/una-vision-global-violencia-contra-ninos/definiciones>

psicológica.

2.6.1.4 El acoso laboral (mobbing).

La disciplina jurídica ofrece su definición del acoso laboral a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 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 amedrenta⁵⁵.

Por lo tanto, en la actualidad, el acoso laboral es considerado un problema que afecta directamente el bienestar y la salud psicológica de una parte significativa de la fuerza laboral, es el caso de las mujeres por razón de género.

En ese sentido la LEIV establece en su Art. 8 la siguiente definición:

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.

Con respecto a lo antes planteado, para efectos de esta investigación podemos definirla como agresión del patrono, 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

⁵⁵ Organización Internacional del Trabajo, *Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: Una cuestión de principios* (San José: OIT, 2011). Edición PDF, acceso 25 de mayo de 2023, https://labordoc.ilo.org/permalink/41ILO_INST/oti1e7/alma994647583402676

del trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad, por razón de ser mujer.

2.6.1.5 Violencia simbólica.

Para abordar la temática de violencia simbólica podemos partir de la definición contenida en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, se define que «son mensajes, valores, iconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales que se establecen entre las personas y naturalizan la subordinación de la mujer en la sociedad⁵⁶».

También incluye un concepto determinante en la violencia simbólica el sexismo. Este es toda discriminación que se fundamenta en la diferencia sexual que afecta toda relación entre seres humanos y abarca todas las dimensiones cotidianas de la vida privada o pública que define sentimientos, concepciones, actitudes y acciones. En pocas palabras, cuando se sobrevaloran características de un sexo sobre otro, generalmente lo masculino⁵⁷.

Con respecto a lo antes planteado, para efectos de esta investigación podemos establecer que la violencia simbólica podría estar siendo erróneamente asumida como expresión de violencia psicológica o como mecanismo subrepticio del acoso laboral. Pero en realidad difiere mucho de otras formas de agresión no física, pues mientras estas buscan causar daño o sufrimiento emocional a trabajadoras o trabajadores la violencia simbólica, que es ejercida estructuralmente por un sistema o modo específico de organización social, reproduce y al mismo tiempo perpetúa las relaciones de dominación y discriminación sobre una persona o grupo determinado.

⁵⁶ Decreto Legislativo N° 520 del 25 de noviembre de 1910, *Ley Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres...* Artículo 9.

⁵⁷ «Violencia simbólica y naturalización de la violencia contra las mujeres», Organización de las Naciones Unidas, acceso el 30 de mayo de 2023. <https://observatoriodeviolenciaormusa.org/violencia-simbolica/violencia-simbolica-y-naturalizacion-de-la-violencia-contra-las-mujeres/>

2.6.2 Otras expresiones de violencia laboral.

Es importante abordar en la presente investigación que existen otras expresiones de violencia laboral hacia las mujeres muy en particular por razón de su género, las cuales no se ven visibilizadas muchas veces en el ámbito laboral, como lo son: segregación ocupacional, desigualdad salarial y baja participación laboral y precariedad en el empleo.

2.6.2.1 Segregación ocupacional.

Este concepto alude a la concentración separada de trabajadoras o trabajadores en sectores determinados o rubros de la actividad económica y, dentro de estos, en actividades laborales específicas. En la maquila textil del país, por ejemplo, la mayoría del personal está conformada por mujeres mientras que en el sector transporte predominan los hombres⁵⁸. La segregación ocupacional por razones de género puede ser horizontal o vertical: la primera, se cumple cuando se emplea mayoritariamente a mujeres en el mismo nivel de subordinación; y la segunda, cuando en puestos de mando o toma de decisiones se excluye o se segrega a las mujeres en beneficio de los hombres.

Según la OIT, la segregación ocupacional es aquella en la cual la presencia femenina o masculina es mayor al 80% del total de la fuerza de trabajo. En general, las ocupaciones donde se concentran las mujeres tienen al menos cuatro características: son menos atractivas, mal remuneradas, jerárquicamente inferiores o de menor status y con escasas o nulas posibilidades de ascenso⁵⁹.

La segregación ocupacional, es una forma de violencia simbólica en tanto que alienta la discriminación por razones de género al reforzar el estereotipo tradicional según el

⁵⁸ Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, *Informe sobre El Salvador. Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado...*, 24.

⁵⁹ «Normas del trabajo», Organización Internacional de Trabajo, acceso el 30 de mayo de 2023, <https://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm>

cual a las mujeres corresponden ocupaciones “femeninas”, lo que es asumido en su beneficio por la parte dominadora mientras que, por otro lado, coarta el desarrollo personal de la parte dominada al obligar a trabajadoras, por la necesidad de obtener ingresos, a permanecer en las mismas ocupaciones y a renunciar, por la falta de tiempo, a procesos de educación o formación y con lo cual se les cierra la posibilidad de adquirir otras competencias laborales que podrían permitir mejorar la calidad de vida.

Es decir, la segregación ocupacional o segregación laboral, como también se le conoce, revitaliza el círculo vicioso de la desigualdad de género y la dominación masculina.

La OIT, explica la segregación ocupacional «como una prueba de desigualdad, que incluye estratificación social en cuanto al poder, las cualificaciones y las ganancias; es decir, es la asignación de las tareas laborales estereotipadas»⁶⁰. Esta diferenciación impide a las personas desarrollarse laboral o profesionalmente en actividades no atribuibles a su sexo/género.

En relación a lo anterior, podemos observar en la presente investigación que la segregación ocupacional por género, se traduce en exclusión social de las mujeres porque las ubican, en términos generales, en ocupaciones con menos reconocimiento social y condiciones de trabajo desfavorables⁶¹.

2.6.2.2 Desigualdad salarial.

Para esta investigación es importante definir el concepto de desigualdad salarial entre

⁶⁰ «Glosario para la igualdad, segregación ocupacional», Gobierno de México, acceso el 01 de junio de 2023, <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/segregacion-ocupacional>

⁶¹ «Glosario para la igualdad, segregación ocupacional», Gobierno de México, acceso el 02 de junio de 2023, <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/segregacion-ocupacional>

mujeres y hombres, conocida también como brecha salarial por razones de género, se refiere a la:

Distancia existente entre la remuneración que reciben las mujeres y la que reciben los hombres a cambio de su fuerza de trabajo, es decir, alude a la diferencia en el ingreso económico que en calidad de salario obtienen mujeres y hombres⁶².

En consecuencia, a lo anteriormente mencionado, la desigualdad salarial es un acto de discriminación hacia las mujeres por razón de género, ya que la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores⁶³.

2.6.2.3 Baja participación laboral y precariedad en el empleo.

El concepto de empleo precario o precariedad laboral es opuesto al de empleo decente o empleo digno. Así pues, cuando las mujeres se incorporan al mercado laboral a menudo se concentran en actividades de baja productividad (segregación ocupacional), obtienen ingresos inferiores al de los hombres (desigualdad salarial), tienden a predominar en el sector informal y dada la discriminación laboral que padecen por el hecho de ser mujeres⁶⁴, millares permanecen en los hogares asumiendo el trabajo reproductivo o trabajo del cuidado o bien se dedican al trabajo familiar no remunerado.

De modo que el empoderamiento de las mujeres, así como el logro de la igualdad y

⁶² Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, *Informe sobre El Salvador. Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado...*, 24.

⁶³ Unión Europea, *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*, (Unión Europea, 2014), edición en PDF. Acceso el 15 de marzo de 2023. <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf>

⁶⁴ Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, *Informe sobre El Salvador. Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado...*, 28.

equidad de género en países como El Salvador, continúa siendo un serio desafío en materia de derechos humanos, sobre todo, cuando:

La revisión de las otras formas de violencia que sostienen y alimentan la cultura de discriminación estructural contra niñas, adolescentes y mujeres, también adolecen de mecanismos débiles para asegurar la protección del derecho a una vida libre de violencia. Por lo tanto, parece relevante promover una mayor reflexión sobre cuál es el alcance de la obligación de los Estados en su deber de debida diligencia para asegurar la correcta investigación y sanción de todos los hechos de violencia registrados en las distintas manifestaciones de la vida en sociedad⁶⁵.

2.7 Consecuencias de la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.

En cuanto a las consecuencias de la violencia que se ejerce en el ámbito laboral, estas trascienden de las relaciones interpersonales de las mujeres que sufren o son víctimas de este tipo de violencia, lo que ocasiona complicaciones directas sobre la salud física, mental y reproductiva de las mujeres.

En el mismo contexto se destaca que dentro del entorno laboral se genera «ambientes hostiles, afectando el respeto, la comunicación, el compromiso, el ambiente amigable y la satisfacción de la actividad laboral, que son factores que puntualizan un ambiente laboral favorable, con alta productividad y alto rendimiento»⁶⁶.

De igual forma, se identifican consecuencias económicas, como elevados costos de producción, mayor rotación de personal, disminución o pérdida de la motivación

⁶⁵ Natalia Gherardi, Otras formas de violencia contra las mujeres que reconocer, nombrar y visibilizar, (Chile: Serie Asuntos de Género, CEPAL, 2016). Acceso el 29 de mayo de 2023. http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40754/S1601170_es.pdf?sequence=4&isAllowed=y

⁶⁶ Vianney Berenice Cruz Arroyo; Irene Casigue Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México. (México 2019). Acceso el 29 de mayo de 2023. www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252019000400051

laboral, alteración de las relaciones interpersonales, deterioro del ambiente laboral, aumento de la accidentalidad y absentismo, entre otros problemas al interior del ambiente laboral.

Esta problemática puede traer consecuencias individuales, sociales y organizacionales.

En cuanto al entorno social y familiar, se comienzan a presentar tensiones y conflictos, retraimiento de la víctima hacia sus familiares, abandono de sus vínculos sociales (amigos o pareja), estigmatización social, aislamiento social, inadaptación social, entre otras consecuencias.

En el ámbito organizacional, las principales consecuencias son la disminución de productividad, compromiso y motivación, ausentismo por enfermedad, insatisfacción en el trabajo, mayor rotación del personal, ganas de dejar su puesto de trabajo, costos de producción más elevados y reducción forzada de la jornada laboral.

Las consecuencias de la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, aparte de dificultar el rendimiento laboral pueden ser muy graves ya que el objetivo del acosador es derrumbar psicológicamente a su víctima. Por consiguiente, la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género conlleva a un daño psíquico. Provoca a quien lo padece un trastorno funcional de su existencia debido a la alteración del rendimiento, al vincular todas las implicaciones que genera.

2.8 Marco Normativo de la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.

2.8.1 Marco Normativo Internacional.

2.8.1.1 Instrumentos del Sistema Universal de Derechos Humanos.

Dentro del marco normativo internacional nos centramos en los sistemas universales

de protección de los derechos humanos inmersos en ellos el de las mujeres donde se aborda la violencia contra las mujeres en sus diversas manifestaciones, incluyendo nuestro tema central la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, propiciando dicho sistema un marco normativo que obliga a los Estados parte al cumplimiento y garantía de los mismos.

Cabe señalar los diversos instrumentos que tienen injerencia en los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, entre ellos se mencionan los siguientes:

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) de 1969, la cual establece en el artículo 24: «Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley»⁶⁷.

Y la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Asamblea General de Naciones Unidas de 1948, que en el artículo 23 establece:

[...] 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completa, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social [...]

2.8.2 Instrumentos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

Así también existen instrumentos internacionales de derechos humanos específicos de las mujeres, que brindan una protección reforzada, entre otras se citan los siguientes:

⁶⁷ Decreto Legislativo N° 319, del 30 de marzo de 1995, *Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)*. (Diario Oficial N° 82, tomo 327, del 5 mayo de 1995).

2.8.2.1 Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW⁶⁸.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, también denominada CEDAW, representa históricamente gran importancia, en cuanto a la protección de los derechos de las mujeres. Esta Convención fue ratificada por el Estado de El Salvador el 19 de noviembre de 1982 y fue publicada en el Diario Oficial el 9 de junio del mismo año.

Dicha Convención establece específicamente en relación a la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral, en el artículo 11 que:

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos. Y también los estados partes A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas⁶⁹.

Contemplándose en particular el resguardo a los derechos al trabajo, a las mismas oportunidades de empleo, igual remuneración, seguridad social, protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo incluyendo la función reproductiva. 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.

2.8.2.2 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la

⁶⁸ Decreto Legislativo N° 705, del 2 de junio de 1981, *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer*. (Diario Oficial N° 105, tomo 271, del 9 de junio de 1981).

⁶⁹ Decreto Legislativo N° 705, del 2 de junio de 1981, *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer*. (Diario Oficial N° 105, tomo 271, del 9 de junio de 1981).

violencia contra la mujer, Belém Do Pará⁷⁰.

El artículo 1 de la referida Convención menciona que «debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción 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»⁷¹. 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.

2.8.2.3 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios (o protocolos), que son tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o en *recomendaciones*, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que la recomendación correspondiente complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación.

Dentro de los principales en materia, están:

Convenio 100⁷², denominado Convenio sobre igualdad de remuneración, ratificado por el Estado de El Salvador el día 12 octubre del año 2000. Este instrumento establece como objetivo principal «la obligación de garantizar el cumplimiento del principio de

⁷⁰ Decreto Legislativo N° 430 del 23 de agosto de 1995, *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia*. (Diario Oficial N° 154, tomo No. 328, del 23 de agosto de 1995).

⁷¹ Decreto Legislativo N° 430 del 23 de agosto de 1995, *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia*. (Diario Oficial N° 154, tomo No. 328, del 23 de agosto de 1995).

⁷² Decreto Legislativo N° 32 del 15 de junio de 2000, *Convenio 100: sobre igualdad de remuneración*. (Diario Oficial N° 135, tomo 348, del 19 de julio de 2000).

igualdad de remuneración entre la mano de obra de hombres y mujeres por un trabajo de igual valor»⁷³.

En relación con lo anterior en el artículo 1 Lit. b), dicho convenio establece el significado de la expresión de «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», por lo tanto, se reconoce la igualdad de remuneración salarial para hombres y mujeres.

También se encuentra el Convenio 155, denominado Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores. 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 trabajo. El artículo 4 del Convenio 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 medioambiente de trabajo». Asimismo, el artículo 8 de dicho convenio establece que «la creación de esta Política debe garantizarse por la vía legislativa o reglamentaria».

Y, el Convenio 111⁷⁴, denominado Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Fue ratificado por El Salvador el 15 de junio de 1995 establece que la discriminación es 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 ocupación. 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

⁷³ Decreto Legislativo N° 32 del 15 de junio de 2000, *Convenio 100: sobre igualdad de remuneración*. (Diario Oficial N° 135, tomo 348, del 19 de julio de 2000).

⁷⁴ Decreto Legislativo N° 78 del 14 de julio de 1994, *Convenio 111: sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. (Diario Oficial N° 157, tomo 324, del 26 de agosto de 1994).

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 ocupación. 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” de colocación que dependan de la autoridad nacional.

El Convenio 190, denominado Convenio sobre la violencia y el acoso, reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género y que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.

También se establece que:

Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Esto en relación con el artículo 5 que establece que tendrá como objetivo:

Prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

El Convenio 190 es el primer tratado internacional que aborda la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Junto a la Recomendación 206, este Convenio proporciona un marco común para la acción, constituye una oportunidad única para forjar un futuro del trabajo basado en la dignidad y el respeto, y pone de manifiesto el derecho de todas las personas a un mundo sin violencia y acoso.

Estos instrumentos serán claves para realizar los objetivos establecidos en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo adoptada en 2019, la cual se compromete claramente con un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, así como los objetivos establecidos en el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente. Al ratificar el Convenio 190, El Salvador se compromete a combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos el acoso y la violencia de género.

2.9 Marco Normativo Nacional.

En El Salvador se ha producido una mejora significativa con relación a marcos normativos en materia de derechos de las mujeres: incorporación de estándares jurídicos internacionales como la Convención Belém do Pará y la Convención CEDAW, dando lugar a la adopción de leyes integrales que contextualizan la violencia contra las mujeres en el desigual reparto de poder entre los géneros.

Este proceso de transformación legislativo, trajo como resultado la aprobación de leyes de segunda generación como: La Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres y La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, que constituyen, en la actualidad, un sistema de protección legal antidiscriminatorio que sienta las bases para la materialización del derecho a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia para las mujeres y niñas y que ha dado lugar a reformas de cuerpos legales como: El Código Penal, el Código de Trabajo, entre otros.

2.9.1 Constitución de la República⁷⁵.

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.

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

⁷⁵ Decreto Constituyente No. 38 del 15 de diciembre de 1983, *Constitución de la República de El Salvador*, (Diario Oficial N° 234, tomo N° 281, del 16 de diciembre de 1983).

conservación y defensa de los mismos. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen [...]»⁷⁶.

En relación con los artículos 3 y 37. 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 y trabajadores, relación de jurídica que abre brecha referente a la problemática del acoso laboral, pero que se vincula, además, con el art. 42, 43 y 44 que son las bases que tiene el trabajador respecto del derecho a la indemnización, con el art. 144, que es a disposición constitucional que permite la ratificación de tratado y convenios internacionales.

2.9.2 Código de Trabajo⁷⁷.

La figura de la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género no se encuentra concretamente definida en el Código de Trabajo, pero se debe relacionar que en el artículo 1-A se señala que:

La interpretación y aplicación de este Código deberá realizarse de manera integral 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 mujeres⁷⁸.

⁷⁶ Decreto Constituyente No. 38 del 15 de diciembre de 1983, *Constitución de la Republica de El Salvador...* Artículo 2.

⁷⁷ Decreto Legislativo No. 15 del 30 de junio de 1972, *Código de Trabajo*, (Diario Oficial N° 142, tomo N° 236, del 31 de julio de 1972).

⁷⁸ Decreto Legislativo No. 15 del 30 de junio de 1972, *Código de Trabajo...* Artículo 1-A.

Y pese a la reforma hecha al artículo 29 causal 5, que señala que:

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.

Puede decirse que, no alude expresamente a la violencia; sin embargo, contienen algunas figuras que sirven de base y que pueden ser consideradas manifestaciones de violencia laboral como garantía de protección de las personas trabajadoras en el marco de las relaciones laborales, entre las cuales podemos mencionar:

La igualdad de género y no discriminación que se regula en el Código del Trabajo en los art. 1, 12, 29 y el art. 30 que expresamente dice:

Se prohíbe a los patronos: 12^a: 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.

También, la libertad de elección de empleo, regulado en el Código del Trabajo art. 12, que dice: «El Estado velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el acceso a la formación profesional»⁷⁹.

En la misma línea el Código de Trabajo en los art. 110 al 113, 113-A y 309 regula la protección de la maternidad, estableciendo el descanso de 16 semanas, esto en

⁷⁹ Decreto Legislativo No. 15 del 30 de junio de 1972, *Código de Trabajo*... Artículo 12.

relación al Convenio 183 de la OIT, donde también se contempla la protección frente al despido durante el embarazo y la licencia de maternidad.

Y la protección del trabajo doméstico remunerado, regulado en el Código del Trabajo en el art. 76 al 83, donde en la mayoría de casos esta labora la realizan mujeres a las cuales se les debe de regular que: durante la jornada, descanso de 2 horas para las comidas, descanso absoluto de 10 horas entre jornadas, las cuales serán nocturnas y continuas, un día de descanso semanal obligatorio, vacaciones similares al régimen general, fuero de maternidad igual al régimen general, salario mínimo no obligatorio, suministro de alimentación y comida comprendido dentro de la retribución salarial, derecho al aguinaldo no reconocido, entre otros.

2.9.3 Ley Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres⁸⁰.

Esta normativa tiene como objetivo:

Establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de políticas públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres a fin de proteger su derecho a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad.

Y también el artículo 2 establece que:

El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia comprende, ser libres de toda forma de discriminación, ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación. Así mismo, se refiere al goce,

⁸⁰ Decreto Legislativo N° 520 del 25 de noviembre de 1910, *Ley Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres...*

ejercicio y protección de los derechos humanos y las libertades consagradas en la Constitución y en los Instrumentos Nacionales e Internacionales⁸¹.

Por lo tanto, para la presente investigación definimos la violencia contra las mujeres como cualquier acción basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico hacia la mujer tanto en el ámbito público como privado.

Asimismo, el artículo 9 considera tipos de violencia entre los cuales están: Violencia económica, violencia feminicida y violencia física. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia física contra la mujer, los ejercidos por la persona agresora en su entorno familiar, social o laboral, la violencia psicológica y emocional, violencia patrimonial, violencia sexual, violencia simbólica.

Y en el artículo 10 encontramos las diferentes modalidades de violencia como lo es la Violencia Laboral, que la 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.

2.9.4 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres⁸².

La presente ley se fundamenta en los principios de igualdad, equidad, no discriminación, respeto a las diferencias entre hombres y mujeres, y transversalidad.

⁸¹ Decreto Legislativo N° 520 del 25 de noviembre de 1910, *Ley Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres...* Artículo 2.

⁸² Decreto Legislativo No. 645 del 17 de marzo de 2011, *Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres*, (Diario Oficial No. 70, tomo No. 391, del 8 de abril de 2011).

Se reconoce la paridad como un valor y un fin para la garantía de la democracia. Se considera como paridad la promoción de la participación de representación equitativa de mujeres y hombres en todos los ámbitos: sociales, económicos y políticos.

Por su parte, el artículo 6 numeral 3, prohíbe la discriminación contra las mujeres, tanto de derecho como de hecho, ya sea de forma directa o indirecta, y define como discriminación: «toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo [...] económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole»⁸³.

En relación con lo anterior, la garantía efectiva del Principio de Igualdad expresa que, para el Estado, mujeres y hombres son iguales ante la ley y equivalentes en sus condiciones humanas y ciudadanas; por tanto, son legítimamente, merecedoras y merecedores de igual protección de sus derechos por las Instituciones competentes y no podrán ser objeto de ningún tipo de discriminación que impida el ejercicio de tales derechos, se consideran discriminatorias a los efectos de la presente ley.

2.9.5 Código Penal⁸⁴.

Código Penal. Dicha normativa establece las conductas antijurídicas con el objetivo de asegurar el orden de convivencia social. En el artículo 244, se establece:

El que, mediante engaño o abuso de una situación de necesidad, sometiere a los trabajadores a su servicio a condiciones laborales o de seguridad social que perjudicaren, suprimieren o restringieren los derechos reconocidos por disposiciones legales o contratos individuales o colectivos de trabajo, será sancionado con prisión de seis meses a dos años⁸⁵.

En relación con el Decreto No. 286, artículo número 4, que establece:

⁸³ Decreto Legislativo No. 645 del 17 de marzo de 2011, *Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres...* Artículo 6.

⁸⁴ Decreto Legislativo No. 1030 del 30 de abril de 1997, *Código Penal*, (Diario Oficial No. N° 105, tomo N° 335, del 10 de junio de 1997).

⁸⁵ Decreto Legislativo No. 1030 del 30 de abril de 1997, *Código Penal...* Artículo 244.

Los delitos de discriminación laboral, atentados relativos al derecho de igualdad y violencia intrafamiliar, incumplimiento de los deberes de asistencia económica, desobediencia en caso de violencia intrafamiliar, todos del Código Penal siempre que fueren cometidos bajo la modalidad de violencia de género contra las mujeres.

2.10 Supuesto Teórico.

La falta de regulación expresa de los tipos de violencia laboral y el incumplimiento de los estándares internacionales y ordenamiento jurídico nacional para la prevención y protección de la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, propicia la vulneración a los derechos laborales de las mujeres en el municipio San Salvador Centro, distrito San Salvador.

CAPITULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

A. Clase, enfoque, tipo y métodos de investigación.

1. Clase de investigación.

La investigación que se llevó a cabo es jurídico social, en razón que esta clase de investigaciones se ven motivadas por «conocer cómo viene funcionando el derecho».⁸⁶ En este contexto, se enfocó en las mujeres trabajadoras del Distrito de San Salvador Centro, departamento de San Salvador. Además, como lo menciona el autor Manuel Sánchez Zorrilla, «No basta con conocer las normas y la relación entre ellas, sino que fundamentalmente necesitamos conocer qué es lo que esas normas han ocasionado y ocasionan en la sociedad».⁸⁷

Por lo tanto, el propósito de la investigación fue mostrar cómo se aplicó los estándares internacionales y la normativa nacional en garantizar la protección de las mujeres trabajadoras.

Dimensionar este impacto permitió analizar y abordar la problemática que enfrentan las mujeres en el ambiente laboral, así como evaluar cómo el Estado salvadoreño garantizó su derecho a vivir una vida libre de violencia. En resumen, la investigación se centró en el funcionamiento de la normativa y su impacto protección a las mujeres en el ámbito laboral.

2. Enfoque de la investigación.

La investigación en cuestión se enmarca en un propósito fundamental: analizar la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género. Para conseguir este objetivo,

⁸⁶ Manuel Sánchez Zorrilla «La metodología en la investigación jurídica: características peculiares y pautas generales para la investigar en el derecho», *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*, N^o. 14 (2011), edición en PDF, 347. Acceso el 10 de agosto de 2023, <http://www.rfd.es/numero14/11-14.pdf>

⁸⁷ Manuel Sánchez Zorrilla «La metodología en la investigación jurídica: características ...», 347

se optó por un enfoque de investigación cualitativo. La elección de este enfoque se justifica por la intención de «reconstruir la realidad, tal como la observan las actoras del sistema social definido»⁸⁸.

El enfoque de la presente investigación es cualitativo, en virtud del cual, según Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio «se basa más en una lógica y proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas eóricas) »⁸⁹.

En tal sentido, esa misma flexibilidad ha permitido obtener información a través de la revisión de doctrina, estándares internacionales, normativa nacional y jurisprudencia relacionada a la temática; que con el aporte de las perspectivas de diversos actores claves expertas y expertos, en aras de aportar una aproximación teórica encaminada a que se garantice y proteja una vida libre de violencia hacia las mujeres por razón de género en el ámbito laboral.

Bajo este enfoque se llevó a cabo una inmersión con informantes claves, expertos y expertas en la materia, que aportaron datos y jugaron un papel importante en la investigación, con el fin de incorporar una perspectiva amplia contextualizada. Las personas expertas aportaron información valiosa sobre las dinámicas laborales y las políticas implementadas por el Estado, brindaron un marco de referencia que enriqueció la comprensión de la realidad de las mujeres.

⁸⁸ Roberto Hernández Sampieri, Carlos Hernández Collado y Pilar Baptista, *Metodología de la investigación*, sexta edición (México: 2014), edición en PDF, 9, acceso el 7 de octubre de 2021. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

⁸⁹ Roberto Hernández Sampieri, *Metodología de la Investigación*, (Escuela Superior de Comercio y Administración Instituto Politécnico Nacional, 1997), https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf

3. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo explorativa-descriptiva, en virtud que, al haber recabado e identificando información de tipo documental, de fuentes como: doctrina, legislación y jurisprudencia nacional, se advirtió que existían investigaciones someras que abordaban la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género; acotando en tal sentido que, las fuentes de información son escasas e insuficientes.

Se considera una investigación explorativa, ya que «en el método cuantitativo, se aplican procesos de análisis de datos básicos en donde se puede identificar la frecuencia en la cual se presenta el fenómeno de interés y sus características generales»⁹⁰. Y por otra parte descriptiva, ya que «este alcance de la investigación, ya se conocen las características del fenómeno y lo que se busca, es exponer su presencia en un determinado grupo humano. En el proceso cuantitativo se aplican análisis de datos de tendencia central y dispersión»⁹¹.

Por lo que, se ha tenido como propósito ofrecer una orientación que sirva de base para futuras indagaciones que se encuentren en consonancia con los estándares internacionales reconocidos en la legislación salvadoreña; todo, con la finalidad de superar resabios o barreras tendientes de la violencia laboral hacia las mujeres por razón de su género.

4. Diseño de investigación.

El diseño de la investigación es teoría fundamentada «es una teoría derivada de datos recopilados, destacando que este enfoque considera a la estrecha relación entre la recolección de los datos, su análisis y la posterior elaboración de una teoría basada

⁹⁰ Carlos Ramos Galarza, *Los alcances de una Investigación* (Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador), acceso 25 de junio de 2023, <file:///C:/Users/claud/Downloads/Dialnet-LosAlcancesDeUnaInvestigacion-7746475.pdf>

⁹¹ Carlos Ramos Galarza, *Los alcances de una Investigación*

en los datos obtenidos en el estudio como una de sus características fundamentales»⁹².

En vista que se ha ofrecido una aproximación teórica respecto de cómo las mujeres son víctimas de violencia por razón de género en el ámbito laboral en el contexto salvadoreño, advirtiendo que resulta insuficiente para ejercer de manera plena el derecho a vivir una vida libre de violencia y discriminación; por lo cual se hace necesario el estudio de variables, conceptos y perspectivas de diversos participantes que permitan abonar a una interpretación integral.

B. Sujetos y objetos de estudio

1. Los sujetos de la investigación.

Los sujetos de la presente investigación fueron seleccionados con base a su experiencia con el tema en cuestión, catalogándose de la siguiente forma:

- Mujeres trabajadoras del sector público o privado.
- Unidad de Género de Institución Pública.
- Funcionariado.
- Organización de la Sociedad Civil.
- Psicóloga.

1.1 Criterios de inclusión y exclusión.

Se tomaron como criterios de inclusión y exclusión los siguientes aspectos:

Tabla IV Criterios de inclusión y exclusión.

Sujetos	Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
----------------	-------------------------------	-------------------------------

⁹² «Diseño de Teoría Fundamentada» Investigalia acceso el 25 de junio de 2023, <https://investigaliacr.com/investigacion/disenio-de-teoria-fundamentada/>

Mujeres trabajadoras del sector público o privado.	Mujeres trabajadoras del sector público o privado del municipio de San Salvador, que hayan laborado en los años 2022-2023.	Mujeres trabajadoras del sector público o privado de los demás municipios del país.
Unidad de Género de Institución Pública.	Encargados/as, colaboradores/as de la Unidad de Género de la Institución Pública.	Encargados/as, colaboradores/as de otras unidades o áreas de la Institución Pública.
Funcionariado.	Juez o Jueza de los Juzgados Especializados para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para la Mujer, en el municipio de San Salvador.	Juez o Jueza con otra competencia.
Organización de la Sociedad Civil	Representantes, colaboradoras o miembros de la Organización de la Sociedad Civil.	Las demás organizaciones salvadoreñas.
Psicóloga	Psicóloga del equipo multidisciplinario	Demás dependencias del Juzgado.

Fuente: Elaboración propia.

1.2 Objeto de la investigación.

La presente investigación surgió al haber identificado los avances legislativos y jurisprudenciales relativos a la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.

Por lo antes mencionado, el objeto de esta investigación englobó la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer (Belém Do Pará), Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, Constitución de la República, legislación salvadoreña especializada Código de Trabajo, Ley Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres y Código Penal.

C. Unidades de análisis. Población y muestra.

Para la presente investigación se consideraron las unidades de análisis siguientes:

- Marco normativo nacional referente a la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.
- Marco normativo internacional referente a la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.
- Doctrina referente a la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.
- Opinión de expertos: se entrevistó a una persona que forma parte de los Juzgados Especializados para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para la Mujer; en virtud de haberse considerado su especialidad del cargo. Además, a la Unidad de Género. También a una representante de Organización de la Sociedad Civil y a una Psicóloga.
- Análisis de sentencia en cuenta a la aplicación de la perspectiva de género en las resoluciones judiciales.

1. Población y muestra.

Para efectos de esta investigación la muestra de la población se conformó por participantes expertos, muestra caso tipo y muestra teórica, los cuales se detallan a continuación:

1.1 Muestra teórica.

Legislación salvadoreña vigente, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer (Belém Do Pará), Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, Constitución de la República, legislación salvadoreña especializada Código de Trabajo, Ley Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres y Código Penal.

1.2 Muestra de expertos.

Se tomó como muestra a operadores de justicia que con base en su experiencia especializada procuraron enriquecer la calidad de interpretación sobre la temática en comento, de los cuales se consideró a una persona que forman parte del funcionariado de los Juzgados Especializados para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para la Mujer; en virtud de haberse considerado su especialidad del cargo. Además, la Unidad de Género de Institución Pública. También a una representante de Organización de la Sociedad Civil y a una Psicóloga. En total se entrevistaron a cuatro personas clave.

1.3 Muestra caso tipo.

Se realizará entrevista de dos mujeres trabajadoras, una del sector público y otra del sector privado, para identificar si ellas reconocen sus derechos como trabajadoras y si siente que en el lugar de trabajo cumplen y garantizan los mismos.

D. Variables e indicadores.

1. Variables.

En la presente investigación las variables se refirieron a una situación y proceso en el que se ha involucrado a las mujeres en el ámbito laboral, las cuales fueron:

- Violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.
- Perspectiva de Género.

2. Indicadores.

Siendo los indicadores aquellos aspectos medibles u observables que caracterizan la variable, en la presente investigación se hizo mención de aquellos relacionados a la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, los cuales fueron:

- Derecho del trabajo o derecho laboral.
- Violencia en el Ámbito Laboral.
- Género/Perspectiva de Género.
- Violencia de Género.
- Violencia Laboral.
- Estándares internacionales sobre la protección de las mujeres en el ámbito laboral.
- Normativa nacional sobre la protección de las mujeres en el ámbito laboral.
- Perspectiva de Género.

E. Técnicas, materiales e instrumentos.

1. Técnicas y procedimientos para la recopilación de la información.

Las técnicas o estrategias que se utilizaron en la presente investigación para recolectar información, fueron las siguientes:

1.1 Entrevista semiestructurada.

Tal técnica consistirá en una conversación guiada entre las investigadoras y la persona entrevistada con un guion temático y preguntas abiertas. Por medio de una guía de asuntos o preguntas previamente preparadas, siendo este un formato fijo, con el propósito de recabar datos en concreto.

Por tanto, las entrevistas consideradas para la presente investigación fueron dirigidas a expertos, en específico, a dos personas que forman parte del funcionariado de los Juzgados Especializados para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para la Mujer; en virtud de haberse considerado su especialidad del cargo. Además, a la jefa de la Unidad de Género de Institución Pública. También a una representante de la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz y a una Psicóloga del Equipo Multidisciplinario.; lo anterior con el propósito de ahondar en sus experiencias.

Finalmente se entrevistó a dos mujeres trabajadoras del sector público y privado, en cuanto a poder visualizar si ellas conocen los derechos y si creen que se les garantizan y respetan en los lugares de trabajo.

1.2 Instrumentos de registro y medición.

En razón que el enfoque de la presente investigación es de carácter cualitativo, los instrumentos que fueron utilizados para el registro y medición fueron los siguientes:

- a) Técnica utilizada: entrevista semiestructurada.

Instrumento: cuestionario de entrevista y transcripción de la misma.

Se realizó una serie de preguntas de tipo abiertas, con un guion temático previamente considerado, coherentes entre sí; las cuales no excedieron de diez

interrogantes; todo, con el propósito de ahondar en las diferentes perspectivas de expertos, así como de la muestra caso tipo.

b) Técnica utilizada: análisis documental.

Instrumento: análisis de contenido y matriz de vaciado.

Se examinó diferente doctrina, legislaciones, jurisprudencia, información pública relativa a la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.

Finalmente, es oportuno mencionar que, con el procesamiento y análisis de la información, se realizara una interpretación del sistema normativo relativo a la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.

De igual manera, con la sistematización de la información recabada, se obtendrá una nueva perspectiva con enfoque de derechos humanos, en sintonía con los estándares internacional, normativa nacional e intervención de expertos en la temática de la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.

Respecto a los materiales para llevar a cabo la presente investigación se utilizaron: para la presente investigación, se utilizaron materiales de oficina y personales, entre los cuales podemos describir: computadora portátil, ratón, regleta de poder, energía eléctrica, escritorios, sillas ejecutivas, impresora, micrófonos, teléfonos celulares, bolígrafos y libretas.

1.3 Análisis de sentencia.

Se adecuará la metodología implementada por Christian Courtis⁹³, quien propone seguir la estructura que se detalla en la tabla siguiente:

⁹³ Christian Courtis, «*El juego de los juristas. Ensayo de la caracterización de la investigación dogmática*» en *Observar la ley: Ensayos sobre metodología de investigación jurídica*, coordinado por

TABLA V. Pasos Metodológicos.

Paso 1	Elegir la decisión o conjunto de decisiones judiciales a analizar.
Paso 2	Determinar el interés de la decisión judicial seleccionada o del conjunto de decisiones.
	Unidad temática.
	Una misma norma o institución jurídica o el conjunto de estas.
	Aplicación de una norma jurídica o varias normas en la sentencia o sentencias seleccionadas.
Criterio para fijar el interés de la sentencia/s seleccionada/s	Identidad del tribunal que emite la resolución judicial en determinado tiempo.
	Carácter reciente de las normas aplicadas en la sentencia o conjunto de sentencias.
	El tipo de razonamientos o argumentos empleados en la resolución judicial que se analizará.

Fuente: Elaboración propia a partir de Christian Curtis, «El juego de los juristas. Ensayo de la caracterización de la investigación dogmática» en Observar la ley: Ensayos sobre metodología de investigación jurídica, coordinado por Christian Curtis y Manuel Atianza, (España: Trota, 2006), edición en PDF, 127. Acceso el veinte de junio de 2018. http://www.academia.edu/11445482/EL_JUEGO_DE_LOS_JURISTAS_ENSAYO_DE_CARACTERIZACIÓN_DE_LA_INVESTIGACIÓN_DOGMÁTICA_1127.

La primera resolución judicial seleccionada para analizar, la sentencia fue emitida a las quince horas del día veintitrés de noviembre de dos mil dieciocho, en el marco del expediente identificado con la referencia: 011-2017 del Tribunal Tercero de Sentencia de San Salvador, el interés para analizarla se debe a que existe ya un pronunciamiento emitido, mediante un proceso por la comisión del delito calificado como expresiones

Christian Curtis y Manuel Atianza, (España: Trota, 2006), edición en PDF, 105-156. Acceso el veinte de junio de 2018. http://www.academia.edu/11445482/EL_JUEGO_DE_LOS_JURISTAS_ENSAYO_DE_CARACTERIZACIÓN_DE_LA_INVESTIGACIÓN_DOGMÁTICA_1

de violencia contra las mujeres, tipificado en el artículo 55 literal c) de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

La segunda sentencia para analizar fue emitida a las doce horas del día veinte de julio del año dos mil dieciocho, en el marco del expediente identificado con la referencia: U-29-18 del Tribunal Segundo de Sentencia de Sonsonate.

1.3.1 Justificación de la selección del criterio.

Siendo resoluciones judiciales que analiza la aplicación de la perspectiva de género; análisis trascendental que es pertinente en esta investigación ya que se discute el asidero legal que propicia la situación problemática, que se ha examinado en el presente estudio, referente a las condiciones que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral.

1.3.2 Orientación del análisis jurisprudencial.

La investigación está apegada a un determinado criterio, el cual ha sido seleccionado de los que se enuncian en la siguiente tabla:

TABLA VI. Criterios de selección para análisis jurisprudencial.

CRITERIOS DEL ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL	Describir y sistematizar las decisiones judiciales.
	Extraer consecuencias para predecir decisiones judiciales futuras.
	Criticar las soluciones adoptadas y sugerir cómo debería resolverse en casos futuros.
	Proponer que, por los resultados a los que lleva su aplicación judicial, la norma legal debería modificarse

Fuente: Elaboración propia a partir de Chistian Courtis, «El juego de los juristas. Ensayo de la caracterización de la investigación dogmática» ...,129.

Este análisis se realizará bajo el criterio de “describir y sistematizar las decisiones judiciales”, siendo el objeto de estudio el contenido de la aplicación de la perspectiva de género en las resoluciones judiciales, especialmente los casos de violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.

1.4 Limitantes de la investigación.

El tiempo de respuesta para atender a la solicitud de entrevista conllevó varias semanas y no proporcionaban una respuesta de al menos haber recibido la solicitud, por lo que se tenía que hacer de nuevo una solicitud para obtener una respuesta, lo cual denota la falta de compromiso de realizar acciones articuladas en trabajo de las mujeres, así también el tiempo de para llevar a cabo una entrevista superó el plazo establecido en el cronograma debido a la respuesta aunado a ello a las agendas de las personas entrevistadas.

Otra limitante que se presentó fue no lograr acceder a los expedientes judiciales de los casos de violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, esto en vista que no se logró comunicación para coordinar visita al juzgado o cámara especializada para una vida libre de violencia y discriminación para las mujeres y poder analizar los expedientes relacionado a la temática a desarrollar.

Además, en el mismo contexto se solicitó a través del portal de transparencia de la Corte Suprema de Justicia, mediante la Unidad de Acceso a la Información Pública del Órgano Judicial se solicitó remisión de datos consolidados de los casos de violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, de los tribunales especializados siguientes: Juzgado Especializado de Instrucción para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres, Juzgado Especializado de Sentencia para una Vida

Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres, y Cámara Especializada para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres.

En respuesta a lo anterior se obtuvo lo siguiente: «...Confírmese la inexistencia de la información señalada...»⁹⁴, mediante resolución de respuesta bajo referencia UAIP/299/RR743/2023(1) emitida a las nueve horas con doce minutos del día doce de diciembre de dos mil veintitrés.

1.5 Ética en la investigación.

Consecuentemente, se garantizó a los y las profesionales que sus entrevistas no trascenderían el ámbito académico y que se mantendría la confidencialidad requerida.

Se focaliza el interés en la consideración de los aspectos éticos de la investigación, respeto a la dignidad del ser humano, a la autonomía de su voluntad, protección de sus datos privacidad, confidencialidad.

Esto se llevó a cabo conforme a la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y la reserva sobre las Garantías Procesales de las Mujeres que Enfrentan Hechos de Violencia.

⁹⁴ Giovanni Alberto, Rosales Rosagini (Oficial de Información Interino. Resolución de la Unidad de Acceso a la Información Pública del Órgano Judicial). Solicitud UAIP/299/RR743/2023(1), doce de diciembre de 2023.

CAPITULO IV: ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

En este capítulo de análisis, se exponen los resultados obtenidos durante la investigación a través de un total de seis entrevistas estratégicamente dirigidas. Estas conversaciones involucraron a funcionarios estatales, profesionales técnicos, representantes de instituciones, organizaciones de la sociedad civil, así como a mujeres trabajadoras.

Además, de esos resultados se procedió a realizar un análisis e interpretación de los fundamentos teóricos para dar respuesta a la interrogante de la presente investigación.

La técnica que se desarrollo fue por medio de una guía de preguntas dirigidas a las personas entrevistadas. Posteriormente, se vaciaron los datos obtenidos por medio de las matrices, las cuales contribuyeron a abordar el tema de estudio.

Es oportuno señalar que las técnicas seleccionadas, cuestionario de entrevistas, matrices de análisis y discusión, aportaron a la comprensión del estudio.

4.1 Triangulación de resultados por variables.

En este apartado se presentan los resultados obtenidos a partir de la información recopilada, utilizando las técnicas descritas en el capítulo III de la presente investigación. En este contexto, se comparan las opiniones de las personas participantes con la fundamentación teórica y la información establecida en los estándares internacionales y la normativa nacional aplicable.

Se realizaron entrevistas escritas para facilitar la participación de las personas entrevistadas, la información recopilada resultó de vital importancia para la

investigación, ya que proporcionó conocimientos de primera mano de personas clave para abordar la temática de violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.

Dichos resultados se presentan en una serie de matrices las cuales se encuentran en el apartado de legajo de anexos de esta investigación. Se desarrollaron seis entrevistas semiestructuradas a sujetos clave, según detalle siguiente:

Mujeres trabajadoras (una del sector público y otra del sector privado) con la finalidad de obtener hallazgos en cuanto a la realidad que las mujeres viven día a día en el entorno laboral, y determinar cómo consideran la protección y garantía del cumplimiento de sus derechos. (Anexo 5.1).

Otra entrevista se realizó a la Unidad de Género de Institución Pública; se busca obtener resultados a la aplicación de los estándares internacionales y normativa nacional dentro de las instituciones, como sería su aplicación efectiva y como garantizar una vida libre de violencia hacia las mujeres por razón de género dentro de los entornos laborales. (Anexo 5.2).

Además, a Psicóloga; lo que nos permitirá sensibilizar y ver por medio de la conducta de las mujeres si estas pueden estar sufriendo algún tipo de violencia dentro de su entorno laboral o las consecuencias que las mujeres víctimas pueden presentar. (Anexo 5.3)

En la misma línea de ideas también se entrevistó a una Organización de la Sociedad Civil; es un sujeto clave ya que luchan por la protección y cumplimiento de los estándares internacionales y normativa nacional hacia las mujeres por razón de género, ya que se encuentra en una situación de vulnerabilidad y discriminación, luchan para equiparar sus derechos. (Anexo 5.4).

Y se cuenta con la entrevista de un funcionariado del Juzgado Especializado para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres, como operadores de justicia

es importante que garanticen a las mujeres una vida libre de violencia y discriminación, cumpliendo con la perspectiva de género dentro de sus resoluciones. (Anexo 5.5).

Destacando la amplitud de perspectivas incorporadas en este estudio.

4.2 Discusión de resultados.

Con base a lo expuesto anteriormente referente a la triangulación de resultados, se realiza el análisis de la información obtenida por medio de las siguientes variables:

- Violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.
- Perspectiva de Género.

4.2.1 Violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.

De acuerdo a lo expresado en la fundamentación teórica, se caracteriza que las relaciones de género, están erróneamente manifestadas por una distribución de poder, es decir la exteriorización de roles, estereotipos, ideas, funciones enmarcadas para hombres y mujeres, lo que probada dentro del ámbito laboral violencia por razón de género.

De lo que podemos señalar lo mencionado por la OIT, en relación al género:

«Como la construcción social de los roles y responsabilidades asignados a uno de los sexos, ya que la discriminación basada en el sexo, que, con frecuencia afecta a las mujeres, deriva de estereotipos y creencias arraigadas en culturas y costumbres de los diferentes contextos»⁹⁵.

Lo antes dicho está en concordancia con el concepto de relaciones de poder

⁹⁵ Decreto Legislativo N° 385 del 16 de mayo de 2022, *Convenio 190: sobre la violencia y el acoso*. (Diario Oficial N° 93, tomo 435, del 18 de mayo de 2022).

desiguales entre hombres y mujeres, la cual afecta principalmente a las mujeres en todos los ámbitos, sea este dentro de su vida laboral, independientemente de su puesto de trabajo, empleo o actividad en la que se desarrolle, tal como se encuentra dentro de los hallazgos obtenidos por parte de los sujetos clave.

Por la tanto, es de hacer relación a lo que menciona el sujeto clave entrevistado como funcionariado en concordancia con los hallazgos obtenidos por parte de la organización de la sociedad civil, por que destacan que este fenómeno socio jurídico se da no sólo en nuestro país, sino también a nivel internacional, y muchas veces, el desarrollo, implementación o manifestación de la violencia es detenido, eliminado o sancionado cuando la violencia ya ha ocurrido, es decir, cuando las mujeres ya se han convertido en víctimas.

En relación a los términos antes dichos tal como se abordó en la fundamentación teórica desarrollada en el capítulo II, se destaca que la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, radica en las acciones, omisiones o comportamientos mediante los cuales una persona es agredida, lesionada, amenazada, humillada o discriminada dentro del ejercicio de sus actividad o ambiente laboral, por el hecho de ser mujer y por ende se encuentra en una situación de vulnerabilidad de la garantía del respeto de sus derechos o en una situación de discriminación.

En este contexto, se debe hacer relación a nuestra norma constitucional en el art. 2, donde se garantizan los derechos fundamentales, entre ellos el derecho al trabajo que toda persona tiene, mediante la protección de su dignidad e integridad física y emocional, en concordancia con el art. 1-A del Código de Trabajo, donde destacamos que: «La interpretación y aplicación ... debe realizarse de manera integral 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»⁹⁶.

⁹⁶ Decreto Legislativo No. 15 del 30 de junio de 1972, *Código de Trabajo*, (Diario Oficial N° 142, tomo N° 236, del 31 de julio de 1972). Artículo 1-A.

Por lo que es importante mencionar y tal como puede verificarse en los anexos, en los que constan importantes hallazgos, encontrados específicamente los clasificados con códigos MSP1 y MSP2, de lo que podemos destacar que, las mujeres trabajadoras, tanto del sector público o privado, reconocen la existencia de la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, y esta la interpretan a cualquier forma de vulneración de derechos que una mujer pueda experimentar, manifestándose en sus diferentes tipos de violencia, como lo puede ser: violencia física, económica, psicológica y sexual, mismas que se pueden relacionar con las contempladas en la LIEV en el art. 10.

Por lo que a pesar de la normativa mencionada anteriormente que busca la protección de las mismas, existen múltiples causales de violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, ya que «las diferencias existentes entre hombres y mujeres son las que se derivan de sus identidades de género, que no son para nada naturales, sino que han sido construidas a través de la historia»⁹⁷.

Cabe señalar que, los artículos 2 y 7 de la de la Declaración Universal de Derechos Humanos, reconocen la igualdad de los derechos y la aplicación de la Declaración, sin distinción alguna. Esto incluye la no distinción por razón de género.

Lo que nos lleva a retomar las respuestas, donde destacamos que la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género es un problema que persiste y obstaculiza la superación de las mismas y conlleva a la discriminación o desigualdad y al no ser conscientes de la implementación de estándares internacionales y normativa nacional, en conjunto con la creación de políticas que tengan como objetivo garantizar la protección y cumplimiento de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, es difícil poder dar fin a este fenómeno socio-jurídico que atañe hoy en día a muchas mujeres dentro del sector público o privado.

⁹⁷ Alda Facio Montejó, «*Cuando el género suena cambios trae (una metodología para el análisis de género del fenómeno legal)*», acceso el 15 de mayo de 2024, versión PDF, [https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/16_DiplomadoMujeres/lecturas/modulo2/1_Alda%20facio Cuando el gen suena cambios trae.pdf](https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/16_DiplomadoMujeres/lecturas/modulo2/1_Alda%20facio%20Cuando%20el%20gen%20suena%20cambios%20trae.pdf)

Retomando lo dicho en los párrafos anteriores y la información proporcionada por las personas entrevistadas, las mujeres trabajadoras, tanto del sector público y privado lo destacan como un problema persistente que afecta la igualdad de oportunidades y el bienestar en el ámbito laboral. Es por ello que se deduce que a menudo, las mujeres pueden presentar o enfrentarse a obstáculos adicionales para acceder a empleos dignos y bien remunerados, así como para avanzar en sus carreras debido a la discriminación y la violencia de género en las diferentes manifestaciones en las cuales se puede presentar.

En la misma línea, para la persona entrevistada con código PS1, destaca que «para las mujeres que son víctimas de violencia necesitan apoyo y recursos para superar las secuelas físicas y emocionales que pueden resultar de estas experiencias traumáticas»⁹⁸. Esto en relación a que puede afectar su entorno y lleva consigo una afectación psicológica, emocional o económica.

Y retomando la fundamentación teórica, nos referimos a los Instrumentos del Sistema Universal de Derechos Humanos, donde se encuentra la protección en el art. 23 del Pacto de San José y el art. 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, así mismo, los instrumentos internacionales de derechos humanos específicos de las mujeres, que brindan una protección reforzada, en cuanto a garantizar una vida libre de violencia y discriminación por el hecho de ser mujeres en cualquier ámbito que se desenvuelvan.

Por su parte, retomamos la entrevista obtenida por el informante con código JLEIV, de lo que podemos colegir que «para lograr la protección de los derechos fundamentales, la ley establece las bases de la actuación de las autoridades para prevenir la violencia y atender a las personas que sufran de ella»⁹⁹, así como generar una cultura que

⁹⁸ Sujeto clave PS1, entrevistado por Claudia Cecilia Argueta Vides, el día dieciséis de febrero de dos mil veinticuatro.

⁹⁹ Sujeto clave JLEIV, entrevistado por Claudia Cecilia Argueta Vides, el día doce de marzo de dos mil veinticuatro.

permita eliminar las causas y patrones que la generan, es decir buscar la protección y garantizar el cumplimiento del respeto de los derechos.

Es importante abordar estas causas fundamentales encontramos que dentro de los hallazgos se señala que se requiere un enfoque integral que incluya la promoción de la igualdad de género, la implementación de políticas efectivas, la sensibilización y la capacitación, así como la creación de una cultura organizacional que promueva el respeto y la equidad de género.

Además, es importante desafiar las normas sociales y culturales que perpetúan la violencia de género y promover una cultura de respeto y equidad. Se hace hincapié en la necesidad de abordar las causas subyacentes de la violencia laboral hacia las mujeres para prevenir su ocurrencia y proteger los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

Así mismo, dentro de una de las entrevistas realizadas a una de las Organizaciones de la Sociedad Civil, con código OSC1, se destaca que según múltiples estudios dentro de las principales causas por las cuales las mujeres siguen siendo las principales víctimas de la violencia laboral por razón de género son complejas y están «arraigadas en estructuras sociales, culturales y económicas»¹⁰⁰.

Ejemplos puntuales proporcionados por las personas entrevistadas son: la desigualdad de género y discriminación, los estereotipos de género y roles tradicionales, la falta de políticas y protocolos adecuados, y la desigualdad de poder y relaciones desequilibradas.

De modo que hasta que no se logre poner fin a estas causas por los cuales las mujeres siguen siendo víctimas de violencia, aunque existan estándares internacionales y normativa nacional que las protegen siempre estarán en una situación de

¹⁰⁰ Sujeto clave OSC1, entrevistado por Claudia Cecilia Argueta Vides, el día veinte de marzo de dos mil veinticuatro.

vulnerabilidad en el ámbito laboral.

Haciendo referencia a su vez, a lo estipulado por Alda Facio, cuando menciona que:

«Sin una doctrina jurídica desde las mujeres, es imposible sustentar los argumentos jurídicos que tengan una real relación con la persona concreta mujer, que vive inmersa en una realidad muy distinta a la de los hombres y en una realidad aún más distinta de la que parte el Derecho cuando nos toma en cuenta»¹⁰¹.

En cuanto a los mecanismos jurídicos de protección hacia las mujeres por razón de género en el ámbito laboral. Podemos acotear que la protección de las mujeres en el ámbito laboral de manera particular en los casos de violencia, sigue siendo un tema complejo y que aún enfrenta desafíos significativos. Si bien existen leyes y políticas destinadas a prevenir y abordar la violencia laboral por razón género, la implementación efectiva de estas medidas y la protección real de las mujeres en el lugar de trabajo son inconsistentes.

Por su parte, los derechos fundamentales consagrados en la Constitución de la República, promueven y garantizan la plena protección de las mujeres, frente a las vulneraciones que genera la violencia laboral.

Teniendo en cuenta lo establecido los párrafos precedentes, se destaca lo mencionado por Alda Facio:

[...] una ley será discriminatoria si tiene por resultado la discriminación de la mujer, aunque esa misma ley no se haya promulgado con la intención o con el objeto de discriminarla. es más, una ley podría ser discriminatoria, aunque se haya promulgado con la intención de "proteger" a la mujer o de "elevation" a la

¹⁰¹ Alda Facio Montejo, «Cuando el género suena cambios trae (una metodología para el análisis de género del fenómeno legal)».

condición del hombre. así, una ley que trate a hombres y mujeres exactamente igual, pero que tiene resultados que menoscaban o anulan el goce o ejercicio por la mujer de sus derechos humanos, será una ley discriminatoria [...]»¹⁰²

Es así, como relacionamos los hallazgos obtenidos por la Unidad de Género de una Institución Pública con código UG1, de la respuesta podemos resaltar «que los estándares internacionales como normativa nacional, tienden a promover el ejercicio de sus derechos humanos y a proteger a las mujeres contra todo tipo de violencia, incluida la violencia laboral por razón de género»¹⁰³.

Por su parte, en la misma idea de ideas, se destaca que reconoce en los hallazgos obtenidos a partir de la entrevista realizada al funcionariado, donde se destaca la importancia de implementar y aplicar la perspectiva de género dentro de la normativa y las resoluciones judiciales, de acuerdo al informante con código JLIEV lo siguiente:

[...] La perspectiva de género implica reconocer y abordar las desigualdades y discriminaciones estructurales basadas en el género que subyacen a la violencia laboral hacia las mujeres. Esto implica comprender cómo las normas sociales, los roles de género y las relaciones de poder contribuyen a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Al aplicar una perspectiva de género, se busca identificar y abordar las causas subyacentes de la violencia laboral y promover la igualdad de género en todos los aspectos del empleo y la toma de decisiones [...].¹⁰⁴

Durante las entrevistas se señaló que la aplicación de la perspectiva de género y los estándares internacionales y la normativa nacional en los procesos de violencia laboral hacia las mujeres por razón de género es fundamental para abordar este

¹⁰² Alda Facio Montejo, «*Cuando el género suena cambios trae (una metodología para el análisis de género del fenómeno legal)*».

¹⁰³ Sujeto clave UG1, entrevistado por Claudia Cecilia Argueta Vides, el día cinco de febrero de dos mil veinticuatro.

¹⁰⁴ Sujeto clave JLEIV, entrevistado por Claudia Cecilia Argueta Vides, el día doce de marzo de dos mil veinticuatro.

problema de manera integral y efectiva.

De acuerdo con Marcela Lagarde:

[...] la perspectiva de género está basada en la teoría de género y se inscribe en el paradigma teórico histórico-crítico y en el paradigma cultura del feminismo [...] El análisis de género es la síntesis entre la teoría de género y la llamada perspectiva de género derivada de la concepción feminista del mundo y de la vida [...] La perspectiva de género tiene como uno de sus fines contribuir a la construcción subjetiva y social de una nueva configuración a partir de la resignificación de la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres [...] ¹⁰⁵

Basándonos en las respuestas podemos destacar que, al aplicar la perspectiva de género y los estándares internacionales y la normativa nacional en los procesos de violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, se busca garantizar que se aborden las causas subyacentes de la violencia, se protejan los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo y se promueva un ambiente laboral seguro y respetuoso para todas las personas, independientemente de su género.

Esto implica la adopción de medidas integrales que aborden tanto los factores individuales como estructurales que contribuyen a la violencia laboral de género, ya que «sin una doctrina jurídica que parta desde las mujeres, es imposible interpretar y aplicar no discriminatoriamente, aún las leyes que nos han enseñado son de aplicación universal y genérica» ¹⁰⁶.

4.2.2 Perspectiva de Género.

¹⁰⁵ Marcela Lagarde, «El género», fragmento literal: 'La perspectiva de género', en Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia», (España, 1996), 13-38, https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08_EducDHyMediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde_Genero.pdf

¹⁰⁶ Alda Facio Montejo, «Cuando el género suena cambios trae (una metodología para el análisis de género del fenómeno legal)».

Y en cuanto a la última variable sobre la perspectiva de género, se hace relación a la respuesta obtenida de parte de la Unidad de Género de Institución Pública de la cual podemos decir que la implementación efectiva de políticas de igualdad de género en el entorno laboral es fundamental para promover la diversidad, la inclusión y el empoderamiento de todas las personas, independientemente de su género.

En primer lugar, es importante señalar que de las respuestas obtenidas se hace relación que las políticas de igualdad de género deben ir más allá de simples declaraciones de intenciones y requerir acciones concretas y medibles para abordar las desigualdades de género en el lugar de trabajo, por otra parte, es importante mencionar que la implementación efectiva de políticas de igualdad de género debe implicar un cambio cultural en las organizaciones, donde se cuestionen y desafíen los estereotipos de género arraigados y se fomente un ambiente de respeto y equidad.

En concordancia con la Organización de la Sociedad Civil, se reconoce que ha habido avances en la legislación es decir El Salvador desde el 2012 cuenta con leyes específicas de protección de los derechos de las mujeres, específicamente en las áreas de violencia y de discriminación.

Sin embargo, todavía estas leyes no terminan de aplicarse de forma efectiva en las diferentes instituciones del Sistema de Administración de Justicia, incluyendo los procedimientos administrativos y por supuesto los judiciales, ya que estos en algunos casos son procedimientos desconocidos por las mujeres, son engorrosos, revictimizantes y esto en cierta medida les dificulta poder acercarse a una institución.

También cabe señalar que existe poca promoción por parte de las instituciones de los servicios que ofrecen sobre todo para hechos de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

Por otro lado, se reconoce también el avance o la ratificación del convenio 190 de la OIT, pero es necesario hacer una armonización de la normativa nacional a la luz de

este convenio para mejorar los procedimientos a través de los cuales las mujeres pueden ir a interponer avisos o denuncias sobre hechos de violencia por razón de género dentro del ámbito laboral.

La efectividad de los procedimientos administrativos y judiciales para la denuncia y trámite de la protección de las mujeres contra la violencia laboral por razón de género en El Salvador puede variar según diversos factores, incluida la aplicación adecuada de la legislación existente, la disponibilidad de recursos y la sensibilidad de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y administrar la justicia.

En el mismo contexto, se resalta que es fundamental que existan procedimientos claros y accesibles para que las mujeres puedan denunciar la violencia laboral de género, así como mecanismos eficaces para investigar, sancionar y prevenir estos casos. Además, es importante que se brinde apoyo y protección a las mujeres que denuncian violencia laboral, incluido acceso a servicios de apoyo psicológico, asesoramiento legal y refugio seguro si es necesario.

En relación a lo mencionado por el sujeto clave con código JLEIV, ya que establece lo siguiente:

[...] Que si bien es cierto tenemos un cuerpo normativo nacional que protege a la mujer como es el caso de la LEIV, LIE, el Código de Trabajo que regula derecho y protección hacia las mujeres, esto por la parte legal.

Ahora, por la parte de la casuística, muchas mujeres sabemos que no todas trabajan con un contrato, individual o colectivo de trabajo, tienen o están por ley de salarios o por contrato en la parte pública. Entonces eso hace que en muchas ocasiones las mujeres no denuncian cuando son objeto de algún tipo de afectación [...] ¹⁰⁷

¹⁰⁷ Sujeto clave JLEIV, entrevistado por Claudia Cecilia Argueta Vides, el día doce de marzo de dos mil veinticuatro.

Por lo que destaca que, si hablamos desde un punto de vista formalista, hay un cuerpo que protege a las mujeres, pero desde el punto de vista de la realidad, es donde se enfrenta una mujer a su verdadero problema.

En ese orden de ideas, está la otra parte de la mujer que es la necesidad económica, sostener a una familia y que estos sean factores que la detengan a presentar una denuncia y es lo que nos lleva a ver en cada caso concreto, porque el empoderamiento que, por ejemplo, una mujer profesional tiene es diferente para una mujer que solamente depende de su trabajo. Y por eso muchas veces deciden callar, a pesar de que sí existe una normativa aplicable.

Es necesario comprender que la idea de incluir la perspectiva de género en todo el quehacer humano parte del convencimiento de que la posición absolutamente subordinada que ocupa la mujer en cada sector social con respecto a los hombres/varones de ese mismo sector social, y relativamente subordinada a todos los hombres/varones, no se debe a que "por naturaleza" es inferior, ni se debe a que ha tenido menos oportunidades o menos educación aunque esas carencias contribuyen a su subordinación, sino a que la sociedad está basada en una estructura de género que mantiene a las mujeres de cualquier sector o clase, subordinadas a los hombres/varones de su mismo sector o clase y relativamente, con menos poder que todos los hombres/varones¹⁰⁸.

Las desigualdades de poder entre hombres y mujeres perpetuadas a través de la violencia, no le permiten a la mujeres ejercer plenamente sus derechos en el campo social, político, económico, cultural y familiar, negándoseles el acceso a una vida libre de violencia, lo cual constituye una violación de sus derechos humanos y libertades fundamentales; en razón de lo cual es necesario, legislar de manera integral a través de medidas que incluyan la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres en cualquiera de

¹⁰⁸ Alda Facio Montejó, «Cuando el género suena cambios trae (una metodología para el análisis de género del fenómeno legal)».

sus manifestaciones.

Sin embargo, la implementación efectiva de estas medidas a menudo enfrenta desafíos. La falta de conciencia sobre los derechos laborales, la estigmatización de las víctimas, la impunidad para los perpetradores y la falta de recursos para hacer cumplir las leyes son solo algunos de los obstáculos comunes que dificultan la protección de las mujeres en el lugar de trabajo.

Además, la cultura organizacional puede jugar un papel importante en la forma en que se abordan los casos de violencia laboral. En entornos donde prevalece una cultura de tolerancia o negación de la violencia, las mujeres pueden enfrentar barreras adicionales para denunciar y buscar ayuda.

Por lo tanto, si bien existen medidas de protección en muchos lugares, la efectividad de estas medidas puede ser limitada debido a una serie de factores. Es importante abordar estos desafíos de manera integral y adoptar un enfoque multidimensional que incluya cambios legislativos, sensibilización, capacitación y promoción de una cultura organizacional de respeto y equidad de género.

Partiendo del análisis e interpretación de los resultados obtenidos, algunos datos relevantes destacados sobre violencia laboral hacia las mujeres por razón de género incluyen:

- Se aborda el problema de la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, identificando diferentes tipos de violencia y discutiendo los desafíos que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral.
- Se destaca la importancia de implementar medidas efectivas y promover una cultura de denuncia para abordar la violencia de género en el lugar de trabajo.

- A pesar de las leyes y políticas implementadas, persisten desafíos como la falta de conciencia sobre los derechos laborales, la impunidad para los perpetradores y la falta de recursos.
- Se resalta la importancia de fortalecer los procedimientos administrativos y judiciales, brindar apoyo a las denunciantes y promover una cultura de respeto a los derechos laborales de las mujeres para abordar efectivamente este problema.
- La importancia de la formación y sensibilización en todos los niveles para promover un ambiente laboral inclusivo, y la necesidad de abordar las causas subyacentes de la desigualdad de género y la discriminación en la sociedad.
- Identificar las áreas de trabajo implicadas en la atención a mujeres que enfrentan violencia de género, detallando la ruta de actuación en cada tipología, promoviendo una intervención integral de todas las instituciones del Estado implicadas en la atención a la violencia de género.

Tras analizar las diversas perspectivas presentadas en las diferentes variables del sobre la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, se puede señalar que este es un problema grave que requiere de medidas integrales y efectivas para su prevención y erradicación.

En última instancia, la colaboración entre instituciones, la sociedad civil y el sector privado es esencial para lograr un cambio significativo en la prevención y erradicación de la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.

4.3 Análisis de Sentencia.

4.3.1 Desarrollo del análisis de sentencia bajo referencia 011-2017.

De acuerdo a la sentencia seleccionada se procedió a realizar el análisis detallado de la misma, por la comisión del delito calificado como expresiones de violencia contra las mujeres, tipificado en el artículo 55 literal c) de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. La sentencia fue emitida a las quince horas del día veintitrés de noviembre de dos mil dieciocho, en el marco del expediente identificado con la referencia: 011-2017 del Tribunal Tercero de Sentencia de San Salvador.

Es importante señalar que se hizo selección de esta sentencia ya que no ha sido posible obtener una más próxima a los años establecidos en la presente investigación, sin embargo, la misma ayudara para obtener un análisis amplio en cuanto a la garantía del derecho a una vida libre de violencia y sin discriminación para las mujeres.

En el presente análisis se hará uso de la metodología implementada por Christian Courtis ya que para dicho autor el análisis interpretativo de sentencias se basa en la idea de que las decisiones judiciales deben ser interpretadas a la luz de los principios y normas del sistema internacional de derechos humanos.

En este caso se examinará cómo la sentencia aborda y garantiza los diversos aspectos cruciales que deben tenerse en cuenta al evaluar, determinar y garantizar atención integral, especializada, oportuna y articulada intersectorialmente, a mujeres que enfrentan cualquier tipo y modalidad de violencia, con el fin de proteger y restablecer sus derechos; reducir y revertir impactos personales y sociales, riesgos, daños, secuelas, factores asociados al ciclo de la violencia y acceder a la justicia.

Tal como se establece en el Convenio 190 de la OIT un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo de trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. El Convenio incluye, el derecho internacional, el reconocimiento específico del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y establece la obligación de respetar, promover y asegurar el

disfrute de este derecho, es importante la aplicación de los principios fundamentales del mismo regulados en el artículo 4.

A continuación, se realizará un análisis interpretativo de la sentencia respecto a las áreas fundamentales que se deben evaluar para garantizar una vida libre de violencia y discriminación para las mujeres, siguiendo esta metodología:

1. **Especialización:** Uno de los aspectos fundamentales a considerar es el derecho a una atención diferenciada y especializada, de acuerdo a las necesidades y circunstancias específicas de las mujeres y de manera especial, de aquellas que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad o de riesgo. Sin embargo, en esta sentencia, a pesar de la mención que la víctima es una mujer y la misma cuando ocurrieron los hechos se encontraba embarazada, no se hace relación a una atención especializada en el desarrollo del proceso.
2. **Integralidad:** En este apartado se hace referencia a la coordinación y articulación de las Instituciones del Estado para la erradicación de la violencia contra la mujer. En este contexto, la sentencia contempla que la víctima tiene una afectación psicológica. Por lo tanto, es de crucial importancia que se vea reflejado dentro del proceso la coordinación entre las instituciones del Estado, para garantizar que se respete la dignidad humana y los derechos fundamentales de las víctimas, en especial, los derechos a la justicia y a la tutela judicial, el derecho a la reparación integral, el derecho a la garantía de no repetición.
3. **Intersectorialidad:** En este contexto podemos determinar que el principio que fundamenta la articulación de programas, acciones y recursos de los diferentes sectores y actores a nivel nacional y local, para la detección, prevención, atención, protección y sanción, así como para la reparación del daño a las víctimas. Aunque se no detalla en la sentencia se presume que se estableció

un enfoque colaborativo y coordinado entre diferentes sectores y actores involucrados en la atención a las mujeres en el sistema de justicia.

4. **Laicidad:** En este elemento se destaca que no puede invocarse ninguna costumbre, tradición, ni consideración religiosa para justificar la violencia contra la mujer, aplicable también este principio para las resoluciones judiciales. En este contexto, dentro de la sentencia se declara culpable al agresor por la comisión del delito calificado definitivamente como expresiones de violencia contra las mujeres, previsto y sancionado en el Art. 55 literal c) LEIV, fundado en los motivos de hecho y de derecho expresados.

5. **Prioridad absoluta:** Se refiere al respeto del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en cualquier ámbito. El respeto del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia es la prioridad absoluta. En este contexto, dentro de la sentencia es importante determinar que las expresiones de violencia que se realicen contra una mujer son por motivos de odio o menosprecio a su condición de mujer, incidentes de violencia cometidos por el autor contra la mujer.

En la misma línea de ideas se establece que con el objeto de que esa violencia contra la mujer es cultural y está bien arraigado a patrones, de discriminación y menosprecio hacia la mujer, esa construcción cultural, la violencia de género debe de terminarse y comenzar a respetar a la mujer en igualdad de condiciones.

6. **Principio de No Discriminación:** Las disposiciones deberán aplicarse de manera tal que se garantice la no discriminación de las mujeres que enfrentan violencia, por motivos de etnia, sexo, edad, idioma, religión, orientación sexual, identidad de género, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen, nacionalidad, posición económica o cualquier otra condición social.

En este contexto, dentro de la sentencia el juzgador determina que la discriminación contra la mujer indudablemente implica transgresión a los

derechos humanos, por esa razón el Estado establece mecanismos especiales de protección jurídica de los derechos de las mujeres sobre una base de igualdad con los derechos de los hombres; cuando el autor se aprovecha de la vulnerabilidad física o psíquica de la mujer, aprovecharse de la superioridad que generan relaciones de desigualdad por razones de género, los parámetros que aporta el artículo 55 de la ley antes referida nos ilustran sobre la existencia del odio o menosprecio, pero no son los únicos previos a las agresiones, pueden existir una variedad de abusos que constituyen violaciones a la dignidad de la mujer, violencia que puede expresarse de distinta naturaleza e intensidad.

Es así como, la sentencia por la comisión del delito calificado como expresiones de violencia contra las mujeres emitida por el Tribunal Tercero de Sentencia de San Salvador, ha sido analizada minuciosamente en este estudio. Se ha examinado cómo la sentencia aborda y garantiza diversos aspectos cruciales relacionados garantizar una vida libre de violencia y discriminación para las mujeres, según lo establecido en los estándares internacionales y la normativa nacional aplicable.

Por lo cual para futuras decisiones los operadores de justicia podrían tomar las siguientes medidas para garantizar que se consideren todos los aspectos relevantes:

1. **Garantizar el derecho a una atención diferenciada y especializada:** el juez o jueza debe implementar medidas que reconozcan las necesidades y particularidades que enfrentan las mujeres en el sistema de justicia, garantizar que las mujeres tengan acceso a servicios de asesoramiento jurídico especializado, que les proporcionen el apoyo necesario para comprender sus derechos y opciones legales durante el proceso judicial e implementar medidas de protección efectivas para las mujeres que han sido víctimas de violencia de género u otras formas de violencia, asegurando su seguridad física y emocional durante todo el proceso judicial.

Además, sensibilidad de género mediante una cultura en el sistema de justicia que sea sensible al género y libre de prejuicios, para evitar la revictimización de las mujeres y garantizar un trato justo y respetuoso en todos los aspectos del proceso judicial.

- 2. Promover la integralidad e intersectorialidad:** el juez o jueza debe establecer mecanismos de coordinación efectivos entre instituciones gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil, servicios de salud, educación y otros sectores relevantes para abordar las necesidades integrales de las mujeres en procesos judiciales, la implementación de los protocolos de actuación que establezcan claramente las responsabilidades de cada sector en la atención a mujeres en situación de violencia o vulnerabilidad, asegurando una respuesta integral y coordinada.

Además, garantizar que las mujeres tengan acceso a servicios especializados en salud, apoyo psicosocial, asesoramiento legal y otros recursos que puedan necesitar durante el proceso judicial, integrando la atención de manera holística.

- 3. Preservar la laicidad:** El juez o jueza debe garantizar que las decisiones judiciales se basen en el marco legal vigente y en principios de neutralidad e imparcialidad, sin influencias de creencias religiosas o filosóficas. Algunas medidas que se pueden tomar para mantener la laicidad en estos procesos son las siguientes: Asegurar que las decisiones judiciales respeten la autonomía y libertad de las mujeres, permitiéndoles tomar decisiones informadas sobre su vida, cuerpo y derechos, sin imposiciones basadas en convicciones religiosas.

Velar por que las decisiones judiciales protejan y garanticen los derechos fundamentales de las mujeres, incluyendo su derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión, así como su derecho a acceder a la justicia de forma imparcial y neutra.

Garantizar la separación efectiva entre las instituciones religiosas y el Estado, evitando que creencias religiosas influyan en las decisiones judiciales y asegurando la igualdad de todas las personas ante la ley, independientemente de su religión o creencias.

- 4. Garantizar el respeto del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia:** el juez o jueza debe adoptar medidas que promuevan la protección de las víctimas y la sanción de los agresores, por lo tanto, deben garantizar que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso efectivo a la justicia, brindando apoyo legal, psicológico y emocional para que puedan denunciar los hechos, obtener medidas de protección inmediatas y ser acompañadas a lo largo del proceso judicial.

Es fundamental que las investigaciones se realicen de manera diligente y exhaustiva, asegurando la recopilación de pruebas que permitan esclarecer los hechos y garantizar un juzgamiento imparcial, con perspectiva de género y respetando el debido proceso de todas las partes involucradas. Las autoridades judiciales deben implementar y hacer cumplir de manera efectiva las medidas de protección para las mujeres víctimas de violencia, como órdenes de alejamiento, acceso a refugios seguros y asistencia legal gratuita, con el fin de garantizar su seguridad y bienestar.

- 5. Promover el principio de no discriminación:** el juez o jueza debe tratar de forma justa y equitativa en los procesos judiciales, sin ser discriminadas por su género a las mujeres. Para promover el principio de no discriminación en procesos judiciales para las mujeres, es necesario implementar medidas como la formación de jueces y personal judicial en perspectiva de género, la sensibilización sobre las cuestiones de género en el sistema de justicia, y la adopción de protocolos y guías para prevenir y abordar la discriminación de género en el ámbito judicial. adoptar medidas concretas para garantizar su

igualdad de acceso a la justicia y trato equitativo en todos los ámbitos del sistema judicial.

Las juezas o jueces deben tomar todas estas medidas para asegurar que se garantice una vida libre de violencia y discriminación para las mujeres.

Se establecen mecanismos de protección jurídica para garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, castigando cualquier expresión de violencia que se realice contra una mujer por motivos de odio, menosprecio, aprovechamiento de su vulnerabilidad física o psíquica, o de la superioridad generada por relaciones de desigualdad de género.

En el caso específico del expediente 011-2017, se evidenció la comisión de este delito por parte de EAA, lo que llevó a la imposición de sanciones económicas y medidas de protección para la víctima. La sentencia emitida en este caso refleja la gravedad de este tipo de conductas y la importancia de combatir la violencia de género en todas sus formas para garantizar la igualdad y el respeto a los derechos de las mujeres.

Se ha examinado cómo la sentencia aborda y garantiza diversos aspectos cruciales relacionados con la protección de los derechos laborales de las mujeres, pero falta aplicabilidad según lo establecido en los estándares internacionales y normativa nacional.

Por lo tanto, el fundamento jurídico de este delito se basa en la protección de los derechos de las mujeres, la prevención de la violencia de género y la promoción de la igualdad de género en la sociedad, de acuerdo con lo establecido en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

4.3.2 Desarrollo del análisis de sentencia bajo referencia U-29-18.

De acuerdo a la sentencia seleccionada se procedió a realizar el análisis detallado de la misma, por la comisión del delito calificado como expresiones de violencia contra

las mujeres, tipificado en el artículo 55 literal c) de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. La sentencia fue emitida a las doce horas del día veinte de julio del año dos mil dieciocho, en el marco del expediente identificado con la referencia: U-29-18 del Tribunal Segundo de Sentencia de Sonsonate.

De acuerdo con la sentencia antes aludida, se hace un análisis sobre la acusación por el delito de "Expresiones de violencia contra las mujeres", bajo el artículo 55 lit. "c" y "e" de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

Presenta una argumentación basándose en la protección de los derechos de las mujeres y la obligación del Estado de garantizar una vida libre de violencia para ellas., pero, al hacer el análisis correspondiente, se hace constar la inexistencia de argumentación fundamentados en los estándares internacionales como lo consignado en el artículo 4 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención De Belem Do Para": « oda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos».

Hay que hacer notar que la sentencia aplica directamente la LEIV y el Código Procesal Penal, mostrando un claro cumplimiento de las leyes nacionales diseñadas para proteger a las mujeres de la violencia y garantizar un proceso justo. El tribunal reconoce que el caso trata de "Expresiones de violencia contra las mujeres," un delito tipificado bajo la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV). Este reconocimiento es esencial, ya que clasifica las acciones del acusado como parte de un patrón de violencia de género.

No obstante, la LEIV va más allá del punto que se presenta pues deja establecida la necesidad de tomar como parámetro la perspectiva de género que están relacionados al momento de sentenciar.

Esta ley está diseñada específicamente para abordar y erradicar la violencia de género. La aplicación de esta ley en la sentencia demuestra que establece medidas

de protección y sanciones específicas para actos de violencia contra las mujeres.

Sobre este punto, es de mencionar que el análisis realizado por el Tribunal se limita a considerar los testimonios y la evidencia presentada desde una perspectiva que reconoce la desigualdad de poder entre hombres y mujeres. Al evaluar el impacto de las expresiones de violencia en la víctima, el tribunal tiene en cuenta cómo estas acciones afectan específicamente a las mujeres debido a su género.

Aunado a lo anterior, aunque no se menciona explícitamente en la sentencia, El Salvador es parte de esta convención, que obliga al país a tomar medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en todas sus formas, por lo tanto, influye en la aplicación de la normativa nacional.

Por otro punto, se comparte la argumentación en cuanto al imponer sanciones adecuadas y reconocer el impacto de la violencia de género, la sentencia sirve como una medida preventiva y disuasoria contra futuros actos de violencia. Esto no solo protege a la víctima, sino que también envía un mensaje claro de que la violencia de género no será tolerada, además, la sentencia reconoce explícitamente la desigualdad de poder entre hombres y mujeres y cómo esto influye en los actos de violencia.

Por las líneas expuestas, para futuras resoluciones, el Tribunal debe incorporar la aplicación de los estándares internacionales, en relación que la práctica judicial esté alineada con los compromisos internacionales de derechos humanos y específicamente con los derechos de las mujeres.

Asimismo, se debe examinar el cumplimiento de la perspectiva de género, superando roles estereotipados en el ámbito laboral, la aplicación de la perspectiva de género en esta sentencia no solo asegura justicia para la víctima, sino que también fortalece el sistema judicial al hacerlo más equitativo y sensible a las necesidades y derechos de las mujeres.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1 Conclusiones.

Referente al análisis de la información recopilada a través de las entrevistas y la comparación con la fundamentación teórica, los estándares internacionales y la normativa nacional aplicable a la temática de la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, podemos extraer las siguientes conclusiones:

5.1.1 Se ha encontrado que persiste la falta de visibilización de la problemática socio jurídica sobre la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, esta puede deberse a diversas razones, como la falta de sensibilización, la minimización de la gravedad del problema, la cultura organizacional que tolera o perpetúa la violencia de género, entre otros factores; que impacta negativamente en la vida laboral de las mujeres, afectando su bienestar, seguridad y su capacidad para desarrollarse plenamente en el ámbito laboral.

5.1.3 Existe una negativa de las mujeres trabajadoras a defender sus derechos, a denunciar la vulneración de los mismos y, por consiguiente, a interponer una denuncia ante las instituciones competentes, esto por las consecuencias negativas que conlleva, como lo es la pérdida de empleo e ingresos económicos y la falta de asesoría en cuanto a los procesos a seguir sean estos administrativos o judiciales, además de no contar con los mecanismos idóneos de defensa y encontrarse en una situación de desigualdad de poderes.

5.1.4 Existe falta de aplicación de la perspectiva de género en los procesos

administrativos o judiciales en los casos de violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, esto afecta en las decisiones y resoluciones, debido a que no se toman en cuenta las desigualdades estructurales y las dinámicas de poder que subyacen a la violencia de género en el ámbito laboral. La ausencia de una perspectiva de género adecuada termina produciendo una revictimización de las mujeres, falta de protección efectiva de sus derechos y perpetuación de prácticas discriminatorias.

5.1.5 La falta de datos y estadísticas actualizadas, tanto a nivel administrativo como judicial, sobre los casos de violencia laboral hacia las mujeres por razón de género dificulta la comprensión completa de la magnitud del problema y la implementación de medidas efectivas para abordarlo, lo que también obstaculiza la toma de decisiones informadas y la evaluación de la efectividad de las políticas y programas destinados a prevenir y combatir la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.

5.1.6 Es importante puntualizar que la normativa existente es sancionatoria y persigue al agresor en nombre del Estado y no en nombre de la víctima, por tanto, su accionar se enfoca exclusivamente a la acción punitiva, dejando a un lado el impacto y desgaste emocional que las víctimas enfrentan como resultado de la agresión y del proceso como tal, en detrimento del derecho a la debida diligencia y a una reparación integral que incluya medidas de restitución, indemnización, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición, de acuerdo a los estándares internacionales de los derechos humanos.

5.1.7 Se destaca el incumplimiento de los estándares internacionales y la normativa nacional aplicable, debido a que no se garantiza la protección de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, siendo que los mismos establecen normas y principios para prevenir y abordar la violencia laboral de género y obligan a los Estados adoptar medidas legislativas, políticas y prácticas con el fin de proteger a las mujeres contra la violencia, en la actualidad aún persisten graves prácticas desigualitarias o discriminatorias que contradicen los estándares internacionales y las normas

nacionales que reconocen para las mujeres una protección especial.

5.2 Recomendaciones.

A partir de las conclusiones relacionadas y los hallazgos obtenidos mediante las técnicas e instrumentos de investigación, se procede a plantear las recomendaciones finales:

5.2.1 Desarrollar programas de capacitación y sensibilización para identificar, prevenir y abordar la violencia laboral por razón de género es crucial para promover entornos laborales seguros y respetuosos. Mediante la implementación de los siguientes programas:

- **Capacitación del Sector Justicia:** Por parte de la Escuela de Capacitación Judicial “Dr. Arturo Zeledón Castrillo” del Consejo Nacional de la Judicatura diseñar programas de formación especializados en violencia laboral de género, dirigidos a operadores y operadoras de justicia, personal del ministerio público y abogadas o abogados, con el fin de fortalecer la comprensión y el abordaje de estos casos en el sistema judicial.
- **Capacitación en el Sector Privado:** Establecer programas de formación en empresas y organizaciones a cargo del departamento de recursos humanos, enfocados en la protección de los derechos de las mujeres, técnicas de investigación y sensibilidad hacia las necesidades de las víctimas de violencia laboral por razón de género.
- **Contenidos Específicos:** Incluir en los programas de capacitación aspectos como la identificación de conductas de violencia laboral, protocolos de actuación, medidas de prevención, apoyo a las víctimas y promoción de entornos laborales libres de discriminación.

- **Formación Continua:** Implementar sesiones de formación continua para actualizar conocimientos y buenas prácticas en la prevención y abordaje de la violencia laboral de género, asegurando que el personal esté siempre preparado para actuar ante estas situaciones.
- **Evaluación y Seguimiento:** Realizar evaluaciones periódicas de impacto de los programas de capacitación para medir su efectividad y realizar ajustes según sea necesario, garantizando que se cumplan los objetivos de sensibilización y prevención.

5.2.2 Fortalecer la coordinación interinstitucional para una atención ágil y efectiva a las víctimas de violencia contra las mujeres. Involucrar a todas las instituciones del Estado en la atención a mujeres que enfrentan violencia laboral por razón de género, promoviendo una intervención integral y coordinada para abordar este problema de manera efectiva. Mediante la implementación de una estrategia de prevención integral dirigida a erradicar la violencia contra las mujeres.

En el mismo contexto, que integre la prevención primaria (se centra en abordar las causas subyacentes de la violencia de género en el ámbito laboral a través de la sensibilización, la educación y la promoción de la igualdad de género), secundaria (se centra en la detección temprana de situaciones de violencia, la atención a las víctimas y la intervención para evitar la escalada de la violencia), y terciaria (se centra en la atención a las víctimas de violencia laboral contra las mujeres y en la prevención de daños adicionales, así como en la rehabilitación y la reintegración de las personas afectadas), privilegiando el empoderamiento de las mujeres y que considere la situación de vulnerabilidad en que se encuentran las mujeres en el ámbito laboral.

5.2.3 Sobre el acceso a la justicia se debe sensibilizar y crear conciencia en las y los operadores de justicia a fin de que se brinde una adecuada aplicación de los estándares internacionales y la normativa nacional, para que las sentencias tomen en consideración el derecho internacional en materia de derechos humanos y la

perspectiva de género.

5.2.4 Aprobar un presupuesto nacional con perspectiva de género, es decir partidas presupuestarias suficientes, para la ejecución de políticas públicas, planes y programas que permitan y garanticen la calidad en la prevención, atención, sanción y erradicación progresiva de la violencia contra las mujeres dentro del sector laboral en los ámbitos público y privado.

5.2.5 Actualizar el sistema nacional de datos, estadísticas e información de violencia contra las mujeres, de tal manera que contribuya a estandarizar los registros de datos de las distintas instituciones competentes, de conformidad a lo establecido en el marco normativo para la igualdad sustantiva y vida libre de violencia, debiendo realizarse la recopilación estadística desde niveles primarios hasta llegar a un acopio de datos centralizados, mediante una coordinación entre entidades y la promoción y apoyo sobre investigaciones de violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, en conjunto con las organizaciones de la sociedad civil así como los centros académicos de todo el país. Para lograr el establecimiento de sistemas de información estadística y que a la vez garanticen el acceso a la justicia para las mujeres.

La adopción de estas recomendaciones contribuirá a prevenir y erradicar la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, promoviendo un ambiente laboral seguro, inclusivo y respetuoso para todas las personas, independientemente de su género.

5.2.6 Crear un reglamento para la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres que contenga las siguientes rutas o acciones:

- Especificar de manera clara y detallada los procedimientos, responsabilidades y sanciones en casos de violencia contra las mujeres, incluyendo la violencia laboral por razón de género, para facilitar su aplicación y asegurar una interpretación uniforme.

- Desarrollar protocolos de actuación estandarizados para los diferentes actores involucrados en la prevención y atención de la violencia contra las mujeres, tanto en el ámbito laboral como en otros contextos, con el fin de garantizar una respuesta coordinada y efectiva.
- Implementar sistemas de monitoreo y evaluación para supervisar la aplicación de las leyes relacionadas con la violencia contra las mujeres, identificar posibles brechas en su implementación y tomar medidas correctivas de manera oportuna.
- Incorporar disposiciones específicas que garanticen la protección de las mujeres que denuncian casos de violencia laboral por razón de género, asegurando su seguridad, confidencialidad y acceso a recursos de apoyo.

5.2.7 En materia de legislación se recomienda la reforma de la sección segunda del Código Procesal Penal en cuanto a la prescripción de la acción penal, para garantizar la protección de las víctimas y así no dejar casos impunes de violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.

La modificación legislativa puede contribuir significativamente a mejorar la efectividad de la justicia en estos casos y a brindar un mayor amparo a las víctimas, implementando medidas como: establecer mecanismos que impidan la prescripción de la acción penal en casos de violencia hacia las mujeres por razón de género, garantizar que las víctimas tengan un acceso efectivo a la justicia y que sus denuncias sean debidamente investigadas, incluso si han transcurrido ciertos plazos, asegurando que los casos no queden impunes y que se promueva la justicia y la reparación para las mujeres afectadas.

Por tanto se propone, reformar el artículo 32 del Código Procesal Penal de la siguiente manera: «...No prescribe la acción penal en los casos siguientes: tortura, actos de terrorismo, secuestro, genocidio, violación de las leyes o costumbres de guerra,

desaparición forzada de personas, los delitos cometidos contra la libertad sexual de menor o incapaz y los delitos cometidos bajo la modalidad de violencia de género contra las mujeres, siempre que se tratara de hechos cuyo inicio de ejecución fuese con posterioridad a la vigencia del presente código». (Anexo 7).

BIBLIOGRAFÍA.

ABC Historia. «Día Internacional de la Mujer: la verdad histórica sobre su origen». Acceso el 20 de mayo de 2003, https://www.abc.es/historia/abci-mujer-trabajadora-verdad-detras-mujer-trabajadora-origen-no-matanza-obreras-201803070718_noticia.html

Asamblea General de las Naciones Unidas, *Declaración Universal de Derechos Humanos*, (París: Naciones Unidas, 10 de diciembre de 1948).

Casique, Irene y Antonia Regina Ferreira, «Violence against women: theoretical reflections», *Revista Latinoam Enfermagem* (2006), vol.4, núm. 6. Acceso el 30 de mayo de 2023, https://www.researchgate.net/publication/6511273_Violence_against_women_theoretical_reflections

Christian Courtis, «El juego de los juristas. Ensayo de la caracterización de la investigación dogmática» en *Observar la ley: Ensayos sobre metodología de investigación jurídica*, coordinado por Christian Courtis y Manuel Atianza, (España: Trota, 2006), edición en PDF, 105-156. Acceso el veinte de junio de 2018.

Corte IDH, Caso Rosendo Cantú y otra vs. México (2010). Edición en PDF

<https://www.corteidh.or.cr/tablas/fichas/rosendocantu.pdf>

Corte Interamericana de Derechos Humanos, «Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México», México, 2007, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/fichas/campoalgodonero.pdf>.

Cruz Arroyo, Vianney Berenice; Casique, Irene (2019). Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México. Acceso el 29 de mayo de 2023. www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252019000400051

De la Cruz, C., Guía Metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo, Emakunde, Vitoria-Gasteiz, 1998. En Proyecto América Latina Genera. “Género, Derechos y Desarrollo Humano”. PNUD. San Salvador. 2007.

Decreto Constituyente No. 38 del 15 de diciembre de 1983, *Constitución de la Republica de El Salvador*, (Diario Oficial N° 234, tomo N° 281, del 16 de diciembre de 1983).

Decreto Legislativo N° 32 del 15 de junio de 2000, Convenio 100: sobre igualdad de remuneración. (Diario Oficial N° 135, tomo 348, del 19 de julio de 2000).

Decreto Legislativo N° 430 del 23 de agosto de 1995, *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia*. (Diario Oficial N° 154, tomo No. 328, del 23 de agosto de 1995).

Decreto Legislativo N° 520 del 25 de noviembre de 1910, *Ley Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres*. (Diario Oficial N° 2, Tomo 390, del 4 de enero de 2011).

Decreto Legislativo N° 705, del 2 de junio de 1981, *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer*. (Diario Oficial N° 105, tomo 271,

del 9 de junio de 1981).

Decreto Legislativo N° 78 del 14 de julio de 1994, Convenio 111: sobre la discriminación (empleo y ocupación). (Diario Oficial N° 157, tomo 324, del 26 de agosto de 1994).

Decreto Legislativo No. 1030 del 30 de abril de 1997, Código Penal, (Diario Oficial No. N° 105, tomo N° 335, del 10 de junio de 1997).

Decreto Legislativo No. 15 del 30 de junio de 1972, *Código de Trabajo*, (Diario Oficial N° 142, tomo N° 236, del 31 de julio de 1972).

Decreto Legislativo No. 645 del 17 de marzo de 2011, *Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres*, (Diario Oficial No. 70, tomo No. 391, del 8 de abril de 2011).

Decreto para la Creación de los Tribunales Especializados para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres. Decreto Legislativo N° 286, del 20 de diciembre de 2016, Diario Oficial N° 60, Tomo N° 411, del 4 de abril de 2016.

Delgado de Smith, Yamile. «El sujeto: los espacios públicos y privados desde el género», *Revista Estudios Culturales* 2 (2008). Acceso el quince de marzo de 2023, <file:///C:/Users/claud/Downloads/Dialnet-ELSUJETOLOSESPACIOSPUBLICOSYPRIVADOSDESDEELGENERO-3987106.pdf>

Domingo Herreras, María Helena. «La incorporación de la mujer al mundo laboral en perspectiva histórica». Tesis fin de grado. Universidad Valladolid, 2021. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/51685/TFG-E1310.pdf;jsessionid=F732DC2DD02F504E04E74E0D48263F45?sequence=1>

Fuentes Vásquez, Martha de Jesús. «El cumplimiento de las obligaciones del estado de El Salvador en lo relativo a los Derechos Humanos de la mujer en el ámbito laboral». Tesis de pregrado, Universidad de El Salvador, 2015. <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/9327/1/Tesis%20DDHH%20de%20la%20Mujer.pdf>

Fundación Juan Vives Suriá. *Lentes de género: lecturas para desarmar el patriarcado*. Caracas, Venezuela, 2010. https://biblioteca.clacso.edu.ar/Venezuela/fundavives/20170104031339/pdf_138.pdf.

Gherardi, Natalia. Otras formas de violencia contra las mujeres que reconocer, nombrar y visibilizar, (Chile: Serie Asuntos de Género, CEPAL, 2016). Acceso el 29 de mayo de 2023. http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40754/S1601170_es.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Gobierno de México. «Glosario para la igualdad, segregación ocupacional». Acceso el 02 de junio de 2023, <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/segregacion-ocupacional>

Hernández Sampieri, Roberto. Metodología de la Investigación, (Escuela Superior de Comercio y Administración Instituto Politécnico Nacional, 1997), https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf

Instituto Interamericano de Derechos Humanos, *Herramientas básicas para integrar la perspectiva de género en organizaciones que trabajan derechos humanos*. Edición en PDF <https://www.corteidh.or.cr/tablas/25753.pdf>

Instituto Nacional de Estadística, «Glosario de Conceptos». Acceso el 20 de julio de 2023. <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=4484&op=30081&p=1&n=20>

Investigalia. «Diseño de Teoría Fundamentada». Acceso el 25 de junio de 2023, <https://investigaliacr.com/investigacion/disenno-de-teoria-fundamentada/>

Katherine Murray Millett. *Política Sexual*. Universidad de Oxford, 1969.

Lagarde, Marcela. *El género, fragmento literal: “La perspectiva de género”, en Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. España, 2006.

Ministerio de Trabajo y Prevención Social, Oficina de Estadística e Información, «Boletín Laboral: En el marco del Día Nacional e Internacional de las Mujeres». Presentación el día 08 de marzo de 2018.

Molina Armenta, Ana Laura. «Violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral en México». Tesis maestra. Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, 2010. <https://repositorio.colmex.mx/concern/theses/7s75dc83b?locale=es>

Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. «Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas». Acceso el día 25 de marzo de 2023. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. «Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos». Acceso el día 25 de marzo de 2023. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y El Caribe de las Naciones Unidas. «Guía para la aplicación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)». Acceso el día 21 de marzo de 2023. <https://oig.cepal.org/es/documentos/guia-la-aplicacion-la-convencion-interamericana-prevenir-sancionar-erradicar-la->

[violencia#:~:text=Bel%C3%A9m%20do%20Par%C3%A1\)-,La%20Convenci%C3%B3n%20Interamericana%20para%20Prevenir%2C%20Sancionar%20y%20Erradicar%20la%20Violencia,violaci%C3%B3n%20sancionable%20de%20derechos%20humanos](#)

Oficina de Alto Comisionado de Naciones Unidas. «Esteretipos de género». Acceso el 15 de agosto de 2023. <https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>.

Oficina Internacional del Trabajo, ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género, Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. 2003.

ONU Mujeres. «Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas». Acceso el 05 de agosto de 2023. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>.

Organismo de las Naciones Unidas. «UNFPA Fondo de Población de las Naciones Unidas». Acceso el 20 de marzo de 2023. <https://www.unfpa.org/es/el-enfoque-basado-en-los-derechos-humanos>

Organización de las Naciones Unidas. «Historia del Día de la Mujer». Acceso el 20 de mayo de 202., <http://www.un.org/es/events/womensday/background.shtml>

Organización de las Naciones Unidas. «Violencia simbólica y naturalización de la violencia contra las mujeres». Acceso el 30 de mayo de 2023. <https://observatoriodeviolenciaormusa.org/violencia-simbolica/violencia-simbolica-y-naturalizacion-de-la-violencia-contra-las-mujeres/>

Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, *Informe sobre Aplicación de los principios del Derecho Laboral en El Salvador*. San Salvador: Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, 2013.

Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, *Informe sobre Mercado Laboral*. San Salvador: Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, 2013.

Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz. *Informe sobre El Salvador. Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado*. San Salvador: Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, 2018.

Organización Internacional de Trabajo. «Normas del trabajo». Acceso el 30 de mayo de 2023, <https://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo, «Publicaciones de la OIT» (conferencia Internacional Del Trabajo, 105.^a Reunión 2016), edición en PDF http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_493358.pdf

Organización Internacional del Trabajo, «Publicaciones de la OIT» (conferencia Internacional Del Trabajo, 108.^a Reunión 2019), edición en PDF https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_709486.pdf

Organización Internacional del Trabajo, *Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: Una cuestión de principios* (San José: OIT, 2011). Edición PDF, acceso 25 de mayo de 2023, https://labordoc.ilo.org/permalink/41ILO_INST/oti1e7/alma994647583402676

Organización Internacional del Trabajo. «La violencia en el trabajo: un problema mundial». Acceso el día 26 de marzo de 2023. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang--es/index.htm

Organización Mundial de la Salud «Violencia contra la mujer». Acceso el 15 de mayo

de 2023 <https://www.paho.org/es/temas/violencia-contra-mujer>

Organización Mundial de la Salud, *Violencia contra la mujer: violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer*, (Ginebra: Organización Mundial de la Salud, 2011).

Organización Mundial de la Salud. «Informe mundial sobre la violencia y la salud». Washington, 2002. <https://www.uv.mx/psicologia/files/2014/11/Violencia-y-Salud-Mental-OMS.pdf>

Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. *Informe especial sobre acoso sexual y laboral, respuesta de las instituciones ante la violencia hacia las Mujeres*. San Salvador: Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, 2011.

Ramos Galarza, Carlos. *Los alcances de una Investigación* (Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador), acceso 25 de junio de 2023, <file:///C:/Users/claud/Downloads/Dialnet-LosAlcancesDeUnaInvestigacion-7746475.pdf>

Rendón, Teresa. *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en México del siglo XX* (México: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias y Programa Universitario de Estudios de Género).

Rosales Rosagini, Giovanni Alberto. (Oficial de Información Interino. Resolución de la Unidad de Acceso a la Información Pública del Órgano Judicial). Solicitud UAIP/299/RR743/2023(1), doce de diciembre de 2023.

Saldívar Garduño, Alicia. «Roles de Género y Diversidad: Validación de una Escala en Varios Contextos Culturales». Investigación psicológica, Universidad Nacional Autónoma de México, 2015. <https://www.redalyc.org/pdf/3589/358943649003.pdf>.

Sánchez Zorrilla, Manuel «La metodología en la investigación jurídica: características

peculiares y pautas generales para investigar el derecho», Revista Temática de Filosofía del Derecho n.º 14, (2011).

Unión Europea, *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*, (Unión Europea, 2014), edición en PDF. Acceso el 15 de marzo de 2023.
<https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf>

Van Hoecke, Mark. *Doctrina Jurídica: ¿Qué Método(s) para qué tipo de Disciplina?* Departamento de Derecho. División de Derecho Política y Gobierno, Universidad de Guanajuato. Año 3, No. 6, 2014, edición en PDF.

ANEXOS.

Anexo 1: Nómina de personas entrevistadas.

Se realizaron 6 entrevistas, según detalle siguiente: Mujeres trabajadoras (una del sector público y otra del sector privado); Unidad de Género de Institución Pública; Psicóloga; Organización de la Sociedad Civil; y Funcionariado del Juzgado Especializado para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres.

NÓMINA DE PERSONAS ENTREVISTADAS.

No.	Código de persona entrevistada	Institución/Cargo	Categoría de entrevistada/entrevistado
1.	MSP1	Mujer Trabajadora del Sector Público	Mujer Trabajadora
2.	MSP2	Mujer Trabajadora del Sector Privador	Mujer Trabajadora
3.	UG1	Unidad de Genero	Especialista en la Materia
4.	PS1	Psicóloga	Profesional en la Materia
5.	OSC1	Organización de la Sociedad Civil	Especialista en la Materia
6.	JLEIV1	Juzgado Especializado para una Vida Libre de Violencia y	Funcionariado

Discriminación para las Mujeres

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2: Modelo de carta de invitación a entrevista.



San Salvador, 4 de noviembre de 2023

Lic.
Cargo
PRESENTE

Reciba un cordial saludo, deseándole éxitos en sus actividades laborales. Por medio de la presente, hacemos de su conocimiento que la licenciada Claudia Cecilia Argueta Vides; se encuentran en el proceso de elaboración de tesis de investigación académica denominada: “Violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, en el Municipio San Salvador Centro, Distrito San Salvador 2022-2023.”

En este marco, dada su experticia y amplio conocimiento en el tema de los Derechos de la niñez y la adolescencia, le solicitamos de la manera más atenta una entrevista para conocer su opinión sobre el tema “Violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, en el Municipio San Salvador Centro, Distrito San Salvador 2022-2023.”

Además de lo acotado, solicitamos a usted de la manera más respetuosa, nos otorgue su consentimiento para realizar entrevistas.

En espera de una respuesta positiva, me suscribo de usted agradeciendo de antemano su disposición en autorizar lo requerido.

Sin otro particular,

F. _____

Mtra. Emma Patricia Muñoz Zepeda
Coordinadora de la Maestría en Derecho de Familia
Universidad Evangélica de El Salvador
Tel. 2275-5332

Anexo 3: Instrumentos de entrevistas a sujetos clave.

Anexo 3.1 Guía de entrevista dirigida a mujeres trabajadoras del sector público o privado.



UNIVERSIDAD EVANGÉLICA DE EL SALVADOR.
FACULTAD DE POSGRADOS.
MAESTRIA EN DERECHO DE NIÑEZ, MUJERES Y FAMILIA

GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A MUJERES TRABAJADORAS DEL SECTOR PÚBLICO O PRIVADO.

Investigadora: Claudia Cecilia Argueta Vides.

Tema: “Violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, en el Municipio San Salvador Centro, Distrito San Salvador 2022-2023.”

Objetivo General: Analizar la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, para una ilustración del fenómeno socio-jurídico en el municipio San Salvador Centro, distrito San Salvador 2022-2023.

Indicaciones: La presente entrevista tiene como finalidad conocer la perspectiva de las mujeres trabajadoras en cuanto a la violencia laboral hacia las mujeres por razón

de género.

Datos de persona entrevistada:

Confidencial: Si – No

- Nombre:
- Edad:
- Lugar de Trabajo:

Guía de entrevista:

1. ¿Qué es la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género?
2. ¿Cuáles son los tipos de violencia laboral hacia las mujeres por razón de género que conoce?
3. ¿Desde su experiencia existe una verdadera protección para las mujeres en el ámbito laboral en los casos de violencia? SI _ NO _ ¿Por qué?
4. ¿Tiene conocimiento de casos de violencia laboral hacia las mujeres por razón de género que se dan dentro de su lugar de trabajo?
5. ¿Cuáles considera que son las consecuencias que pueden sufrir las personas que son víctimas de violencia laboral por razón de género?
6. ¿Existen programas de prevención dentro de su lugar trabajo encaminados a la protección contra la violencia laboral?
7. ¿Qué recomendaciones daría para que se evite la revictimización de las mujeres que denuncian violencia laboral?

Anexo 3.2 Guía de entrevista dirigida a la Unidad de Género de Institución Pública.



UNIVERSIDAD EVANGÉLICA DE EL SALVADOR.
FACULTAD DE POSGRADOS.

MAESTRIA EN DERECHO DE NIÑEZ, MUJERES Y FAMILIA

GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A UNIDAD DE GÉNERO DE INSTITUCIÓN PÚBLICA.

Investigadora: Claudia Cecilia Argueta Vides.

Tema: “Violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, en el Municipio San Salvador Centro, Distrito San Salvador 2022-2023.”

Objetivo General: Analizar la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, para una ilustración del fenómeno socio-jurídico en el municipio San Salvador Centro, distrito San Salvador 2022-2023.

Indicaciones: La presente entrevista tiene como finalidad conocer la perspectiva de unidad de género de la institución pública en cuanto a la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.

Datos de persona entrevistada:

Confidencial: Si – No

- Nombre:
- Edad:
- Lugar de Trabajo:

Guía de entrevista:

1. ¿Existen políticas específicas en la institución que aborden la protección de los derechos de las mujeres en el trabajo, de acuerdo con los estándares internacionales y la normativa jurídica nacional?
2. ¿Cuál es su percepción sobre la implementación efectiva de las políticas de igualdad de género en el entorno laboral?
3. ¿Cuál es el principal objetivo de la Unidad de Género en la Institución?
4. Que recomendaciones daría para encontrar una ruta de acción efectiva en contra de la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.

Anexo 3.3 Guía de entrevista dirigida a Psicóloga.



UNIVERSIDAD EVANGÉLICA DE EL SALVADOR.
FACULTAD DE POSGRADOS.
MAESTRIA EN DERECHO DE NIÑEZ, MUJERES Y FAMILIA

GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A PSICÓLOGA.

Investigadora: Claudia Cecilia Argueta Vides.

Tema: “Violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, en el Municipio San Salvador Centro, Distrito San Salvador 2022-2023.”

Objetivo General: Analizar la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, para una ilustración del fenómeno socio-jurídico en el municipio San Salvador Centro, distrito San Salvador 2022-2023.

Indicaciones: La presente entrevista tiene como finalidad conocer la perspectiva de psicóloga en cuanto a la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.

Datos de persona entrevistada:

Confidencial: Si – No

- Nombre:
- Edad:
- Lugar de Trabajo:

Guía de entrevista:

1. ¿En su experiencia profesional ha asistido a mujeres víctimas de violencia?
2. ¿Cómo se identifica o cuales son las características que presenta una persona que ha sido víctima de violencia?
3. Según su experiencia profesional ¿conoce acciones a implementar para prevenir o disminuir la violencia contra las mujeres por razón de género?
4. ¿Qué recomendaciones daría para que las mujeres víctimas de violencia al presentar su denuncia no sean revictimizadas?

Anexo 3.4 Guía de entrevista dirigida a Organización de la Sociedad Civil.



UNIVERSIDAD EVANGÉLICA DE EL SALVADOR.

FACULTAD DE POSGRADOS.

MAESTRIA EN DERECHO DE NIÑEZ, MUJERES Y FAMILIA

GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ORGANIZACIÓN DE LA SOCIEDAD CIVIL.

Investigadora: Claudia Cecilia Argueta Vides.

Tema: “Violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, en el Municipio San Salvador Centro, Distrito San Salvador 2022-2023.”

Objetivo General: Analizar la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, para una ilustración del fenómeno socio-jurídico en el municipio San Salvador Centro, distrito San Salvador 2022-2023.

Indicaciones: La presente entrevista tiene como finalidad conocer la perspectiva de organización de la sociedad civil en cuanto a la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.

Datos de persona entrevistada:

Confidencial: Si – No

- Nombre:
- Edad:
- Lugar de Trabajo:

Guía de entrevista:

1. Según investigaciones realizadas previamente como organización feminista, ¿cuáles son las principales causas por las cuales las mujeres siguen siendo las principales víctimas de la violencia laboral por razón de género en los años 2022-2023?
2. ¿Considera que existen procedimientos efectivos (administrativos o judiciales) para la denuncia y trámite para la protección de las mujeres de cualquier forma de violencia laboral por razón de género?
3. ¿Qué mecanismos utilizan para potenciar a las mujeres en el respeto y ejercicio ciudadano de sus derechos humanos, laborales y el acceso a la justicia?

Anexo 3.5 Guía de entrevista dirigida a Funcionariado.



UNIVERSIDAD EVANGÉLICA DE EL SALVADOR.
FACULTAD DE POSGRADOS.

MAESTRIA EN DERECHO DE NIÑEZ, MUJERES Y FAMILIA

GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A FUNCIONARIADO.

Investigadora: Claudia Cecilia Argueta Vides.

Tema: “Violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, en el Municipio San Salvador Centro, Distrito San Salvador 2022-2023.”

Objetivo General: Analizar la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, para una ilustración del fenómeno socio-jurídico en el municipio San Salvador Centro, distrito San Salvador 2022-2023.

Indicaciones: La presente entrevista tiene como finalidad conocer la perspectiva de funcionariado en cuanto a la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.

Datos de persona entrevistada:

Confidencial: Si – No

- Nombre:
- Edad:

- Lugar de Trabajo:

Guía de entrevista:

1. ¿Cuáles son los desafíos más comunes que se presentan en los procesos de violencia laboral hacia las mujeres por razón de género?
2. ¿Cómo aplica la perspectiva de género y los estándares internacionales y normativa nacional en los procesos de violencia laboral hacia las mujeres por razón de género?
3. ¿Qué recomendaciones daría para que se evite la revictimización de las mujeres que denuncian violencia laboral?
4. ¿Desde su experiencia existe una verdadera protección para las mujeres en el ámbito laboral en los casos de violencia? SI ___ NO ___ ¿Por qué?
5. ¿Qué recomendaciones o cambios legales considera usted que podrían ayudar a prevenir o erradicar la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género?

Anexo 4: Formato de consentimiento informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Tema: “Violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, en el Municipio San Salvador Centro, Distrito San Salvador 2022-2023.”

Uso de la Información: La información recabada será usada única y exclusivamente para la elaboración de tesis de investigación académica, cuyos objetivos generales y específicos son:

- **General:**

Analizar la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, para una ilustración del fenómeno socio-jurídico en cuanto a los tipos de violencia ejercidos contra las mujeres en el ámbito laboral en el municipio San Salvador Centro, distrito San Salvador 2022-2023.

- **Específicos:**

1. Examinar si por la razón de género, esto conduce a la aparición más frecuente de la violencia laboral hacia las mujeres.
2. Establecer si las condiciones actuales en el ámbito laboral son adecuadas de conformidad a los estándares internacionales y a la normativa jurídica nacional, mediante la protección de los derechos de la mujer.

CONFIDENCIALIDAD

Mediante el presente documento acredito que la información obtenida de sus participaciones, será empleada únicamente para la elaboración de tesis de investigación académica antes mencionada y solamente personal vinculado directamente a la misma tendrá la oportunidad de acceder a la información. En aras de garantizar la confidencialidad no se recogerán sus datos de identificación, a excepción de los casos en que por su profesión desarrolle actividad pública reconocida, situación en la cual será informado previamente.

Yo _____, conozco el contenido de este documento, he comprendido las explicaciones facilitadas por la entrevistadora y CONSIENTO en participar en la entrevista académica “Violencia laboral hacia las mujeres por razón de

género, en el Municipio San Salvador Centro, Distrito San Salvador 2022-2023”. Asimismo, yo doy mi consentimiento para que esta entrevista sea grabada con fines únicamente académicos.

En la ciudad de San Salvador, a los nueve días del mes de abril de dos mil veinticuatro.

Anexo 5: Matriz de análisis e interpretación de entrevistas.

Anexo 5.1 Matriz de interpretación y análisis de entrevista a mujeres trabajadoras del sector público y privado.

Pregunta generadora: ¿Qué es la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género? Variable: Violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.			
Código de informante	Hallazgo	Referencia teórica	Interpretación/ análisis de resultados
MPU1	Son aquellas actitudes o comportamientos ya sean agresión verbal, gestual, física, económica, psicológica y/o sexual que se emplean específicamente a las mujeres por personas que forman parte del mismo círculo laboral generando una agresión psicológica y psíquica volviendo un ambiente hostil y vulnerado la dignidad e integridad de las mujeres.	La OIT entiende por violencia laboral al 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. Por lo tanto, se puede colegir que en El Salvador existen una serie de factores socio-culturales que fomentan la violencia laboral contra las mujeres, mediante la manifestación de comportamientos relacionados a las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, surgidas dentro de un contexto patriarcal, estereotipos, ideas, cultura, discriminación, entre otros.	Según las respuestas obtenidas por parte de las mujeres trabajadoras podemos establecer que la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, se refiere a cualquier forma de discriminación, acoso o violencia que una mujer pueda experimentar en el ámbito laboral debido a su género, la cual puede manifestarse de diversas maneras.
MPR2	Es un tipo de violencia que se aplica en el ámbito y que conlleva acciones que impiden a las mujeres el acceso a empleo, remuneración equitativa, promociones internas, estabilidad laboral y permanencia en el lugar de trabajo. Al mismo tiempo que involucra aquellas acciones que promuevan el hostigamiento dentro del centro de trabajo.	Lo que nos lleva a incidir en la violencia hacia las mujeres por razón de género es sus diversas manifestaciones, dentro de la modalidad de violencia laboral, contemplado en la LEIV, siendo una de las violaciones más generalizadas de los derechos humanos en el mundo. Por lo tanto, los estándares internacionales y la normativa nacional como lo es la LEIV en el artículo 10, establece la existencia de la violencia laboral mediante 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	Por lo tanto, podemos señalar que, en El Salvador, como en muchos otros países, la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género es un problema persistente que afecta la igualdad de oportunidades y el bienestar de las mujeres en el ámbito laboral. Además, por las respuestas obtenidas se deduce que a menudo, las mujeres pueden presentar o enfrentarse a obstáculos adicionales para acceder a empleos dignos y bien remunerados, así como para avanzar en sus carreras debido a la discriminación y la violencia de género en el lugar de trabajo y las diferentes manifestaciones en las cuales se puede presentar.

		estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo.	
Pregunta generadora: ¿Cuáles son los tipos de violencia laboral hacia las mujeres por razón de género que conoce? Variable: Violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.			
Código de informante	Hallazgo	Referencia teórica	Interpretación/ análisis de resultados
MPU1	Violencia psicológica, violencia emocional, violencia física.	Cabe señalar que la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género es multicausal, esta se puede presentar por medio de diferentes manifestaciones, tales como: violencia sexual que conlleve al acoso sexual, abuso sexual; violencia física; violencia psicológica; el acoso laboral (mobbing); violencia simbólica y otras expresiones de violencia laboral como lo es: la segregación ocupacional; desigualdad salarial y la baja participación laboral y precariedad en el empleo. Tal cual se contempla en los artículos 9 y 10 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.	De las respuestas obtenidas podemos señalar que la percepción de la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, es un problema público de gran des dimensiones y que ha aumentado a nivel internacional y nacional, por lo tanto, dentro de los tipos de violencia más reconocidos están: psicológica, emocional, económica y sexual; todas pueden darse en el ámbito laboral. Por lo tanto, partiendo de las respuestas proporcionadas en la entrevista se debe destacar que, dentro de la temática de violencia laboral, las mujeres se suelen enfrentar cotidianamente con múltiples impedimentos para desarrollarse en su ámbito laboral.
MPR2	Violencia física, económica, psicológica y acoso sexual.		
Pregunta generadora: ¿Desde su experiencia existe una verdadera protección para las mujeres en el ámbito laboral en los casos de violencia? SI _ NO _ ¿Por qué? Variable: Perspectiva de género.			
Código de informante	Hallazgo	Referencia teórica	Interpretación/ análisis de resultados

MPU1	No. No hay como tal una verdadera protección, porque cada persona tiene una perspectiva diferente de lo que es la violencia contra las mujeres y se manejan pensamientos machistas (hombres-mujeres) y en las instituciones que tratan de velar por la protección de las mujeres que están siendo víctima de diferentes tipos de violencia muchas veces no son escuchadas hasta que esa. Violencia se genera un daño mayor.	<p>La violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, es una realidad social que desde el ámbito jurídico ha sido tratada desde hace algunos años, tal y como puede citarse en la Constitución de la República, que otorga una serie de derechos regulados en el artículo 2 inciso 1, cuando establece los derechos fundamentales, entre ellos podemos destacar a la integridad física y moral, al trabajo y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos.</p> <p>Es importante establecer que el artículo 38 de la Cn., regula que el Estado creará un Código que buscará armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, que abre brecha referente a la problemática de la violencia laboral, sin embargo, esta no se encuentra regulada en el Código de Trabajo, pero se vincula, con el artículo 144, que es el precedente constitucional que permite la ratificación de tratados y convenios internacionales.</p> <p>Lo que nos lleva a la creación de normativa especial como lo es la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres y La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, que constituyen, en la actualidad, un sistema de protección legal antidiscriminatorio que sienta las bases para la materialización del derecho a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia para las mujeres.</p>	<p>De las respuestas obtenidas podemos acotejar que la protección de las mujeres en el ámbito laboral en casos de violencia en El Salvador es un tema complejo y que aún enfrenta desafíos significativos. Si bien existen estándares internacionales, normativa nacional y políticas destinadas a prevenir y abordar la violencia laboral por razón género, la implementación efectiva de estas medidas y la protección real de las mujeres en el lugar de trabajo pueden ser inconsistentes.</p> <p>Ya que, es preciso señalar que los derechos fundamentales consagrados en la Constitución de la República, promueven y garantizan la plena protección de las mujeres, frente a las vulneraciones que genera la violencia laboral, por lo tanto, la implementación efectiva y la sensibilización son fundamentales para abordar la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.</p> <p>De lo que podemos señalar de las respuestas obtenidas que para las mujeres trabajadoras aún existe una percepción de falta de protección de parte de las instituciones o empresas para evitar casos de violencia hacia ellas por razón de género.</p>
MPR2	No. Aún falta promover una sana cultura de la denuncia, donde las instituciones correspondientes puedan brindar el apoyo necesario a la víctima, para que las mujeres se sientan con la seguridad de denunciar sin temor a represalias o señalamientos.		

Pregunta generadora: ¿Tiene conocimiento de casos de violencia laboral hacia las mujeres por razón de género que se dan dentro de su lugar de trabajo?

Variable: Violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.

Código de informante	Hallazgo	Referencia teórica	Interpretación/ análisis de resultados
MPU1	No.	Las mujeres sufren violencia laboral por cuestión de genero mediante una vulneración a los derechos fundamentales, pues afecta principalmente la integridad física y psicológica, así también la parte cultural, económica, social, laboral, entre otro. Lo cual provoca una visión deshumanizada de las mujeres, ya	De ello se colige, dicho sea de paso, que la violencia laboral contra las mujeres continúa siendo uno de los obstáculos más serios y de fuerte raigambre social y jurídico que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral para lograr una mejor calidad de vida personal y familiar y, por tanto, para contribuir de
MPR2	Si, principalmente en 2 escenarios. El primero se basa en la no contratación de mujeres para ciertas áreas con el		

	<p>objetivo de evitar que sufran acoso o que se generen relaciones sentimentales con los hombres que ya se encuentran laborando en dichas áreas. El segundo se refleja en el abuso de algunos líderes de área hacia las mujeres que están bajo su cargo, haciendo comentarios humillantes en reuniones de trabajo o denigrando o minimizando sus esfuerzos en las tareas asignadas.</p>	<p>que el ámbito laboral propicia un espacio de ejercicio de poder siendo la constante en la definición y su presencia en todo el mundo, en todas sus diferentes formas, es un hecho. Cada vez se reconoce más que se trata de un asunto de derechos humanos.</p> <p>En investigaciones previas como lo es el informe realizado por la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, denominado: “El Salvador. Percepción de violencia laboral contra las Mujeres en los sectores público y privado”, entre los principales resultados podemos destacar que, de las 1090 mujeres trabajadoras encuestadas, existe un porcentaje de mujeres que son víctimas de maltrato físico, psicológico, discriminación por razón de género, acoso laboral y acoso sexual en los lugares de trabajo en El Salvador.</p>	<p>una manera digna al desarrollo económico y social del país, ya que siguen siendo víctimas de la vulneración de sus derechos en el ámbito laboral, la cual tiene su origen en la desigualdad, discriminación, abuso de poder, relaciones de confianza o acciones que influyen negativamente en el ámbito laboral contra las mujeres.</p>
--	---	--	--

Pregunta generadora: ¿Cuáles considera que son las consecuencias que pueden sufrir las personas que son víctimas de violencia laboral por razón de género?

Variable: Violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.

Código de informante	Hallazgo	Referencia teórica	Interpretación/ análisis de resultados
MPU1	<ol style="list-style-type: none"> Disminución en el rendimiento y productividad (falta de Interés y pérdida de concentración). Desaprovechamiento de capacidades. Discriminación (desprestigio social). Trastornos como depresión, ansiedad, insomnio, cambios de personalidad o trastornos de somatización como malestares digestivos, migraña, cansancio, etc. 	<p>La violencia laboral contra las mujeres por razón de género siendo una de las violaciones más generalizadas de los derechos humanos en el mundo, tiene graves consecuencias físicas, económicas y psicológicas sobre las mujeres tanto a corto como a largo plazo, al impedirles participar plenamente y en pie de igualdad en la sociedad, en específico en el ámbito laboral.</p> <p>Por lo tanto, dentro de la LEIV se busca proteger y garantizar el vivir una vida libre de violencia contra las mujeres, mediante la detección, protección y erradicación de la violencia, estableciendo dentro de la normativa funciones y atribuciones a diversas instituciones para garantizar el cumplimiento de la misma y prestar orientación, ayuda o apoyo a mujeres víctimas de violencia.</p>	<p>De las respuestas a las entrevistas puede destacar que las consecuencias que pueden sufrir las personas que son víctimas de violencia laboral por razón de género incluyen daños psicológicos como ansiedad y depresión, desmotivación laboral, pérdida de autoestima, deterioro de las relaciones interpersonales, impacto en la salud física, y obstáculos para el desarrollo profesional y personal. Por lo tanto, las personas que son víctimas de violencia laboral por razón de género pueden experimentar una variedad de consecuencias negativas, tanto a nivel personal como profesional la violencia laboral puede obstaculizar el desarrollo profesional de las víctimas al crear un ambiente laboral hostil y poco seguro. Las personas pueden experimentar dificultades para concentrarse en su trabajo, rendir al máximo nivel, avanzar en sus carreras o</p>
MPR2	<ol style="list-style-type: none"> Afecta la salud física y mental de la víctima, que a su vez pueden generar problemas como estrés, ansiedad, al mismo tiempo que puede 		

	<p>producir consecuencias negativas en sus relaciones sociales.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Impedimento para alcanzar un crecimiento profesional y estabilidad laboral. 3. Acceso a un menor rango salarial. 4. Despido a consecuencia de denunciar. 5. Disminución en la productividad de la víctima. 6. Ambiente laboral hostil. 		<p>mantener empleos estables debido a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.</p> <p>Además, las víctimas de violencia laboral pueden tener consecuencias económicas negativas, como la pérdida de ingresos debido a la pérdida del empleo, el costo de la atención médica para tratar problemas de salud relacionados con el estrés y la ansiedad, y la dificultad para encontrar empleo debido a las experiencias pasadas de violencia. Por lo tanto, es importante abordar la violencia laboral por razón de género de manera integral para prevenir estas consecuencias y proporcionar apoyo y recursos adecuados a las víctimas. Esto incluye implementar políticas y protocolos efectivos, promover una cultura laboral de respeto y equidad de género, y brindar acceso a servicios de apoyo y asistencia.</p>
--	---	--	---

Pregunta generadora: ¿Existen programas de prevención dentro de su lugar trabajo encaminados a la protección contra la violencia laboral?

Variable: Perspectiva de género.

Código de informante	Hallazgo	Referencia teórica	Interpretación/ análisis de resultados
MPU1	No conozco ninguno.	<p>La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el artículo 1 establece como objeto de la ley es principalmente establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de Políticas Públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres; a fin de proteger su derecho a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad.</p>	<p>De las respuestas podemos destacar que la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género en el lugar de trabajo es un problema que persiste y al no ser conscientes de la implementación de estándares internacionales y normativa nacional, en conjunto con la creación de políticas que tengan como objetivo garantizar la protección y cumplimiento de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, es difícil poder dar fin a este fenómeno socio-jurídico que atañe hoy en día a muchas mujeres.</p> <p>Por lo tanto, es fundamental tomar medidas concretas para prevenir y combatir estas conductas, garantizando un entorno laboral seguro y respetuoso para todas las personas. Los casos de violencia de género en el ámbito laboral</p>
MPR2	No, al menos dentro de mi conocimiento.		

			deben ser abordados con seriedad y diligencia, promoviendo la igualdad de género y el respeto mutuo en todas las instancias laborales. Es responsabilidad de las empresas o instituciones implementar políticas y protocolos efectivos para prevenir y actuar ante situaciones de violencia de género en el lugar de trabajo.
Pregunta generadora: ¿Qué recomendaciones daría para que se evite la revictimización de las mujeres que denuncian violencia laboral? Variable: Perspectiva de género.			
Código de informante	Hallazgo	Referencia teórica	Interpretación/ análisis de resultados
MPU1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Que la persona sea escuchada garantizando el espacio seguro que necesite para hablar y ser escuchada. 2. Que se implementen y se realicen campañas de concientización para que los empleados identifiquen las conductas que revictimizan a las personas. 3. Que se creen de manera obligatoria en cada centro de trabajo una oficina en el cual las personas que están siendo víctimas de violencia puedan ser escuchadas y que estas oficinas sean una forma intermediaria entre la violencia laboral que ejercen y sobre quien la ejerce para evitar riesgos o procesos que a lo largo se vuelven rigurosos. 	<p>Según la LEIV podemos señalar que es necesario contar con una legislación que regule de manera adecuada la política de detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción, para la erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres y el respeto de sus derechos humanos como una obligación del Estado; se vuelve indispensable, la introducción de un instrumento legal que oriente adecuadamente, las actuaciones públicas y privadas a favor de las mujeres, y que garantice, una mejor calidad de vida y un adelanto en sus capacidades de manera integral.</p> <p>De la misma manera según los estándares internacionales brindar a la víctima un trato digno, respetando su integridad y la defensa de sus derechos, evitando la revictimización de la misma en los procesos administrativos o judiciales.</p>	<p>Evitar la revictimización de las mujeres que denuncian violencia laboral por razón de género es crucial para garantizar que puedan buscar justicia y obtener el apoyo que necesitan sin sentirse retraumatizadas o desalentadas. Por lo que dentro de las respuestas a las entrevistas podemos señalar que dentro de las recomendaciones principales están:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Brindar un entorno seguro y de apoyo para las mujeres que denuncian violencia laboral, asegurando confidencialidad y respeto hacia su testimonio. • Implementar protocolos de actuación claros y efectivos que protejan a la víctima durante el proceso de denuncia. • Ofrecer asesoramiento legal y psicológico especializado para las mujeres afectadas. Sensibilizar a todo el personal sobre la importancia de erradicar la violencia de género en el ámbito laboral mediante capacitaciones y charlas informativas. • Promover una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad de género y la tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia.
MPR2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evitar realizar preguntas o comentarios que fomenten la revictimización o que puedan interpretarse como justificación del abuso sufrido por la víctima. 		

	<ol style="list-style-type: none">2. Dentro de los centros de trabajo se deben crear espacios seguros para que las víctimas puedan hablar con completa confianza sobre lo ocurrido.3. Validar las emociones de las víctimas y brindarles apoyo psicológico oportuno.4. Reducir los procesos judiciales en la medida de lo posible, con el objetivo de no exponer de forma prolongada a la víctima a revivir la situación que sufrió.	<p>Al implementar estas recomendaciones, se puede contribuir significativamente a proteger los derechos y el bienestar de las mujeres que denuncian violencia laboral y evitar su revictimización en el proceso.</p>
--	--	--

Anexo 5.2 Matriz de interpretación y análisis de entrevista a Unidad de Género de Institución Pública.

Pregunta generadora: ¿Existen políticas específicas en la institución que aborden la protección de los derechos de las mujeres en el trabajo, de acuerdo con los estándares internacionales y la normativa jurídica nacional?

Variable: Perspectiva de género.

Código de informante	Hallazgo	Referencia teórica	Interpretación/ análisis de resultados
UG1	<p>Aprobó la Política de Igualdad y Equidad de Género mediante el Acta Número 30/2015 de fecha 25 de agosto de 2015.</p> <p>Dicha política está sustentada en el marco legal nacional e internacional dentro de las cuales podemos citar: Constitución de la República, Carta de Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW, La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Belem Do Pará, Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, entre otras.</p>	<p>Dentro del marco normativo internacional nos centramos en los sistemas universales de protección de los derechos humanos inmersos en ellos el de las mujeres donde se aborda la violencia contras las mujeres en sus diversas manifestaciones, incluyendo nuestro tema central la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, propiciando dicho sistema un marco normativo que obliga a los Estados parte al cumplimiento y garantía de los mismos.</p> <p>En El Salvador se ha producido una mejora significativa con relación a marcos normativos en materia de derechos de las mujeres: incorporación de estándares jurídicos internacionales como la Convención Belém do Pará y la Convención CEDAW, dando lugar a la adopción de leyes integrales que contextualizan la violencia contra las mujeres en el desigual reparto de poder entre los géneros.</p> <p>Este proceso de transformación legislativo, trajo como resultado la aprobación de leyes de segunda generación como: La Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres y La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, que constituyen, en la actualidad, un sistema de protección legal antidiscriminatorio que sienta las bases para la materialización del derecho a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia para las mujeres y niñas y que ha dado lugar a reformas de cuerpos legales como: El Código Penal, el Código de Trabajo, entre otros.</p>	<p>De la respuesta podemos señalar que los estándares internacionales como normativa nacional, tienden a promover el ejercicio de sus derechos humanos y a proteger a las mujeres contra todo tipo de violencia, incluida la violencia laboral por razón de género.</p> <p>En El Salvador, existen leyes y políticas que abordan la protección de los derechos de las mujeres en el trabajo, tanto de acuerdo con estándares internacionales como con la normativa jurídica nacional. Algunas de estas políticas específicas pueden incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La LEIV reconoce la violencia laboral como una forma de violencia de género y establece medidas para prevenirla y sancionarla. • El Código de Trabajo de El Salvador contiene disposiciones que protegen los derechos laborales de las mujeres, incluida la prohibición de la discriminación por motivos de género en el empleo y la garantía de condiciones laborales justas y equitativas para todas las personas, independientemente de su género. • Muchas empresas y organizaciones en El Salvador tienen políticas internas que abordan la protección de los derechos de las mujeres en el trabajo, así como la

			<p>prevención y la respuesta ante la violencia laboral y de género. Estas políticas pueden incluir disposiciones sobre igualdad de género, prevención de acoso sexual, mecanismos de denuncia y protección de las víctimas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El país ha ratificado varios instrumentos internacionales que protegen los derechos de las mujeres en el trabajo, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). Estos instrumentos proporcionan un marco legal para garantizar la igualdad de género y la protección de los derechos de las mujeres en el trabajo. <p>Estas son algunas de las políticas y normativas que abordan la protección de los derechos de las mujeres en el trabajo en El Salvador, de acuerdo con estándares internacionales y la normativa jurídica nacional. Es importante que estas políticas se implementen de manera efectiva y se cumplan en todos los niveles para garantizar la igualdad de género y prevenir la violencia laboral contra las mujeres.</p>
--	--	--	--

Pregunta generadora: ¿Cuál es su percepción sobre la implementación efectiva de las políticas de igualdad de género en el entorno laboral?

Variable: Perspectiva de género.

Código de informante	Hallazgo	Referencia teórica	Interpretación/ análisis de resultados
UG1	Actualmente la Unidad de Género se encuentra realizando el diagnóstico de cumplimiento de la Política de Igualdad	La normativa nacional establece que el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) es la entidad rectora para la implementación de la	De la respuesta obtenida podemos decir que la implementación efectiva de políticas de igualdad de género en el entorno laboral es fundamental

	<p>y Equidad de Género, se destaca que, desde la aprobación e implementación de la misma, la Institución ha establecido las bases para dar cumplimiento a la normativa nacional e internacional en materia de género, dentro de los logros se pueden destacar los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de la Unidad de Género. • Se incorporó dentro del Plan Estratégico Institucional 2016-2021 la Línea Estratégica denominada “Fortalecimiento en materia de Equidad de Género”, y el Objetivo estratégico 7 “Transversalizar el Enfoque de Género en el que hacer institucional” correspondiente a la Actividad estratégica “Implementar los Imperativos estratégicos de la PIEG en la institución”, la cual marcó el proceso de implementación, a través de la inclusión de una línea estratégica, objetivo estratégico y acciones operativas encaminadas a transversalizar el enfoque de género en el quehacer institucional. <p>Cabe mencionar que para ejecutar las políticas es trascendental el compromiso y el liderazgo de la alta dirección, para impulsar un cambio significativo en la cultura organizacional y asegurar que las políticas de igualdad de género se implementen de manera eficaz en</p>	<p>Política Nacional de la Mujer y además de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, la cual establece que el ISDEMU, en coordinación con otras instancias del Estado, es la entidad rectora que debe impulsar la formulación de Políticas Públicas para el acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia.</p>	<p>para promover la diversidad, la inclusión y el empoderamiento de todas las personas, independientemente de su género. Las políticas de igualdad de género deben ir más allá de simples declaraciones de intenciones y requerir acciones concretas y medibles para abordar las desigualdades de género en el lugar de trabajo, por otra parte, es importante mencionar que la implementación efectiva de políticas de igualdad de género debe implicar un cambio cultural en las organizaciones, donde se cuestionen y desafíen los estereotipos de género arraigados y se fomente un ambiente de respeto y equidad.</p> <p>Esto requiere una colaboración multifacética y un enfoque integral que aborde tanto las barreras estructurales como los cambios culturales necesarios para lograr la igualdad de género en el trabajo.</p>
--	--	--	--

	<p>todos los niveles de las instituciones o empresas.</p> <p>Por otra parte, también es importante establecer mecanismos de monitoreo y evaluación para garantizar el efectivo cumplimiento de los imperativos estratégicos de las políticas de igualdad de género, lo cual permite identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias según sea necesario.</p> <p>Uno de los pilares fundamentales que debe contener toda política es la formación y sensibilización a todos los niveles, lo cual permitirá crear conciencia sobre las desigualdades existentes y promover un ambiente de trabajo más inclusivo y respetuoso.</p>		
--	---	--	--

Pregunta generadora: ¿Cuál es el principal objetivo de la Unidad de Género en la Institución?

Variable: Perspectiva de género.

Código de informante	Hallazgo	Referencia teórica	Interpretación/ análisis de resultados
UG1	<p>El artículo 10-A de la ley de Igualdad Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, establece la obligación de las instituciones de toda la administración pública, de crear las Unidades Institucionales de Género, dichas Unidades tienen dentro de sus funciones principales las siguientes: promover, asesorar, monitorear y coordinar la implementación del principio de igualdad, equidad y no discriminación, así como velar por el cumplimiento de la normativa a favor de los derechos humanos de las mujeres, en las políticas, planes,</p>	<p>Mediante Decreto Legislativo N° 430, de fecha 23 de agosto de 1995, publicado en el Diario Oficial N° 154, Tomo N° 328, se ratificó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención Belem do Pará”, la cual establece la obligación a los Estados parte, de incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas; así como, las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.</p> <p>Por lo tanto, el Estado salvadoreño tiene regulado en su Constitución la protección de los derechos de las personas, con base en el respeto a la dignidad de la persona humana, por lo cual desde ese momento quedo comprometido el país en adecuar leyes, adoptar</p>	<p>El principal objetivo de una Unidad de Género en una institución según la respuesta dado, es promover la igualdad de género y eliminar la discriminación por motivos de género en todas las áreas y procesos de la organización, que debe contemplar:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El diseño e implementación de políticas, programas y prácticas que promuevan la igualdad de género en el entorno laboral y en todas las actividades de la institución. 2. Organizar actividades de sensibilización y capacitación para el personal de la institución sobre temas de género,

	<p>programas, proyectos y acciones dentro de la estructura organizacional de la institución, y en la prestación de los servicios que ofrecen a las personas usuarias.</p>	<p>medidas, definir, políticas, planes, programas y estrategias que respondan nacionalmente al espíritu de la CEDAW, con el objetivo de erradicar tanto del ordenamiento jurídico como de sus prácticas Institucionales, todas aquellas acciones que directa o por resultado signifiquen discriminación contra la mujer en el ámbito público como en el privado.</p>	<p>violencia de género, igualdad de oportunidades y derechos de las mujeres.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Realizar un seguimiento de los indicadores de igualdad de género en la institución y evaluar el impacto de las políticas y programas implementados. 4. Trabajar para aumentar la participación y representación de las mujeres en todos los niveles y áreas de la institución, incluidos puestos de liderazgo y toma de decisiones. 5. Establecer mecanismos para prevenir y abordar la violencia de género en el entorno laboral, incluida la implementación de políticas de tolerancia cero hacia el acoso sexual y otras formas de violencia de género. 6. Brindar apoyo y asistencia a las víctimas de violencia de género y otras formas de discriminación en el lugar de trabajo, incluida la orientación sobre los recursos disponibles y la facilitación del acceso a servicios de apoyo y asesoramiento. <p>Esto se logra a través de diversas acciones que van desde el diseño e implementación de políticas hasta la sensibilización, la capacitación y el apoyo a las víctimas de violencia de género.</p>
<p>Pregunta generadora: Que recomendaciones daría para encontrar una ruta de acción efectiva en contra de la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.</p> <p>Variable: Perspectiva de género.</p>			

Código de informante	Hallazgo	Referencia teórica	Interpretación/ análisis de resultados
UG1	<p>Se realizan las siguientes recomendaciones para encontrar una ruta de acción efectiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Políticas y Legislación: Desarrollar y aplicar políticas laborales sólidas que prohíban explícitamente la violencia de género en el lugar de trabajo, tomando como base el marco legal vigente tanto nacional como internacional. • Sensibilización y Formación: Implementar programas de sensibilización y formación para todo el personal tanto personal de alta dirección como personal técnico sobre la violencia de género en el lugar de trabajo. Estos programas deben abordar los estereotipos de género, el acoso sexual, la discriminación y otras formas de violencia. • Cultura Organizacional: Fomentar una cultura organizacional que promueva la igualdad de género, el respeto y la inclusión, incluyendo la equidad salarial y el acceso equitativo a oportunidades de desarrollo profesional, entre otras. • Procedimientos de Denuncia y Apoyo: Establecer procedimientos claros y accesibles para denunciar 	<p>Las desigualdades de poder entre hombres y mujeres perpetuadas a través de la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, no le permiten a la mujeres ejercer plenamente sus derechos en el campo social, político, económico, cultural y familiar, negándoseles el acceso a una vida libre de violencia, lo cual constituye una violación de sus derechos humanos y libertades fundamentales; en razón de lo cual es necesario, legislar de manera integral a través de medidas que incluyan la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones.</p>	<p>De lo anterior podemos destacar que, para encontrar una ruta de acción efectiva en contra de la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, según la entrevista se pueden implementar las siguientes recomendaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Creación de políticas y protocolos sólidos. 2. Sensibilización y capacitación. 3. Establecimiento de canales de denuncia seguros y confidenciales. 4. Respuesta adecuada a las denuncias. 5. Apoyo y asistencia a las víctimas. 6. Monitoreo y evaluación. 7. Colaboración y alianzas. <p>Al seguir estas recomendaciones y mantener un enfoque integral y coordinado, es posible encontrar una ruta de acción efectiva en contra de la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género y promover un entorno laboral seguro y libre de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.</p>

	<p>incidentes de violencia de género en el lugar de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Investigación y Recopilación de Datos: Realizar estudios y recopilar datos sobre la violencia de género en el lugar de trabajo para comprender mejor su alcance y sus causas subyacentes. Utilizar esta información para informar políticas y programas de prevención. • Empoderamiento Económico: Promover el empoderamiento económico de las mujeres a través de medidas como el acceso a empleos decentes, la capacitación profesional y el apoyo al emprendimiento femenino. Esto puede reducir la vulnerabilidad de las mujeres a la violencia laboral. • Alianzas Multisectoriales: Trabajar en colaboración interinstitucional aprovechando las competencias y capacidad instaladas de otras instituciones, así como buscar apoyo de organizaciones de la sociedad civil y otros actores relevantes para abordar de manera integral la violencia de género en el lugar de trabajo. • Monitoreo y Evaluación: Establecer mecanismos de monitoreo y evaluación para medir el impacto de las intervenciones y ajustar las estrategias según sea 		
--	---	--	--

	<p>necesario para garantizar su eficacia a largo plazo.</p> <ul style="list-style-type: none">• Promoción de la Igualdad de Género: a nivel nacional promover la igualdad de género en todos los aspectos de la sociedad, desde la educación hasta los medios de comunicación, para abordar las actitudes y estructuras que perpetúan la violencia contra las mujeres en el trabajo y en otros ámbitos de la vida.		
--	--	--	--

Anexo 5.3 Matriz de interpretación y análisis de entrevista a Psicóloga.

Pregunta generadora: ¿En su experiencia profesional ha asistido a mujeres víctimas de violencia? Variable: Perspectiva de género.			
Código de informante	Hallazgo	Referencia teórica	Interpretación/ análisis de resultados
PS1	Si, desde la creación de la LCVI se da atención a mujeres víctimas de violencia múltiple, realizando evaluación psicológica a fin de establecer los criterios diagnósticos de alguna alteración afectiva o comportamental producto de estar sometida a diversos tipos de violencia; garantizando su derecho a elegir calidad de vida libre de violencia, contribuyendo a su salud mental con psicoterapia y programas de autoayuda.	Las mujeres que son víctimas de violencia enfrentan una serie de desafíos físicos, emocionales y sociales. La violencia contra las mujeres puede manifestarse de diversas formas, por lo tanto, es crucial abordar esta problemática desde múltiples frentes, incluyendo la implementación de leyes y políticas que protejan los derechos de las mujeres, la promoción de la igualdad de género, el acceso a servicios de apoyo y asistencia para las víctimas, así como la educación y sensibilización sobre los derechos humanos y la violencia de género.	Las mujeres que son víctimas de violencia necesitan apoyo y recursos para superar las secuelas físicas y emocionales que pueden resultar de estas experiencias traumáticas. Es fundamental que se les brinde un entorno seguro donde puedan buscar ayuda y acceder a los servicios necesarios para su recuperación y empoderamiento. Además, es importante desafiar las normas sociales y culturales que perpetúan la violencia de género y promover una cultura de respeto y equidad.
Pregunta generadora: ¿Qué consecuencias podrían presentar las mujeres víctimas de violencia en el ámbito laboral? Variable: Violencia laboral hacia las mujeres.			
Código de informante	Hallazgo	Referencia teórica	Interpretación/ análisis de resultados
PS1	En el ámbito laboral las mujeres víctimas de este tipo de violencia sufren consecuencias en su ámbito laboral y a nivel emocional, social y económico, constantemente son revictimizadas, sufren acciones como el aislamiento, señalamientos, invisibilización y críticas al desempeño laboral, falta de credibilidad, bloqueo al acceso a la justicia, remociones, despidos, altos niveles de afectividad, rechazo y poco acompañamiento	La violencia contra las mujeres siendo una de las violaciones más generalizadas de los derechos humanos en el mundo. Este tipo de violencia tiene graves consecuencias físicas, económicas y psicológicas sobre las mujeres tanto a corto como a largo plazo, al impedirles participar plenamente y en pie de igualdad en la sociedad. En similar forma, podemos relacionar la sentencia del “Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México. Su análisis constituye una sentencia histórica, pues se trata de la primera que pretende utilizar de	Lo que nos lleva a determinar que las mujeres que son víctimas de violencia en el ámbito laboral pueden experimentar una serie de consecuencias adversas que afectan tanto su bienestar personal como su desempeño laboral. Algunas de estas consecuencias pueden incluir: 1. Provocar una serie de problemas emocionales y psicológicos en las mujeres, como ansiedad, depresión, estrés postraumático, baja autoestima y trastornos del sueño. Estos efectos

	interpersonal.	<p>manera generalizada un enfoque de género. En dicha sentencia, expone y analiza la desaparición y muerte de tres mujeres en México, específicamente en Ciudad de Juárez, donde el contexto de violencia contra las mujeres era generalizado. En relación a lo anterior el Tribunal considera que: [...] El estereotipo de género se refiere a una pre-concepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente. Teniendo en cuenta las manifestaciones efectuadas por el Estado [...], es posible asociar la subordinación de la mujer a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y socialmente persistentes, condiciones que se agravan cuando los estereotipos se reflejan, implícita o explícitamente, en políticas y prácticas, particularmente en el razonamiento y el lenguaje de las autoridades de policía judicial, como ocurrió en el presente caso. La creación y uso de estereotipos se convierte en una de las causas y consecuencias de la violencia de género en contra de la mujer.</p>	<p>pueden afectar su salud mental y bienestar general.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. La violencia laboral puede afectar las relaciones interpersonales de las mujeres, tanto en el trabajo como fuera de él. Pueden experimentar dificultades para relacionarse con colegas, amigos y familiares debido al estrés y la ansiedad causados por la violencia. 3. La violencia laboral puede obstaculizar el progreso y desarrollo profesional de las mujeres. Pueden experimentar dificultades para concentrarse en su trabajo, disminución de la productividad, ausentismo laboral y dificultades para avanzar en sus carreras debido al estrés y la ansiedad relacionados con la violencia. 4. Si no se aborda adecuadamente, la violencia laboral puede aumentar el riesgo de revictimización en el futuro. Las mujeres pueden verse envueltas en relaciones laborales abusivas repetidas o pueden enfrentar dificultades para encontrar un empleo seguro y saludable en el futuro. <p>Estas son solo algunas de las posibles consecuencias que pueden enfrentar las mujeres víctimas de violencia en el ámbito laboral.</p>
--	----------------	---	---

Pregunta generadora: ¿Cómo se identifica o cuales son las características que presenta una persona que ha sido víctima de violencia?

Variable: Violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.

Código de informante	Hallazgo	Referencia teórica	Interpretación/ análisis de resultados
----------------------	----------	--------------------	--

PS1	A una víctima de violencia podemos identificarla por las señales físicas y emocionales que presenta, esto lo corroboramos a través de las evaluaciones psicológicas, evaluaciones médico forense y con la técnica de la entrevista. Los síntomas característicos que presentan nos señalan diversos trastornos mentales y del comportamiento, entre estos podemos mencionar los cuadros depresivos, trastornos adaptativos, trastornos de ansiedad, trastornos del estado de ánimo, stress con todas sus manifestaciones clínicas; si no son tratados con la debida psicoterapia se mantiene en el tiempo e influyen de manera significativa en las áreas personal, familiar, social y laboral.	La violencia contra las mujeres históricamente es una de las más sistemáticas formas de opresión del patriarcado que tiene su origen en el desigual reparto de poder entre hombres y mujeres, y que constituye el principal problema que impacta sus vidas durante todo su ciclo existencial: lo que afecta de forma desproporcionada a mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad.	Desde la perspectiva de la psicología identificar a una persona que ha sido víctima de violencia puede ser complejo, ya que las señales pueden variar según el tipo de violencia y la respuesta individual de la persona afectada. Sin embargo, hay algunas características comunes que pueden indicar que alguien ha sido víctima de violencia. Estas características pueden incluir: <ol style="list-style-type: none"> 1. Cambios en el comportamiento. 2. Síntomas físicos inexplicables. 3. Aislamiento social. 4. Cambios en el rendimiento laboral o académico. 5. Síntomas de trauma. 6. Cambios en la apariencia física. 7. Problemas emocionales o psicológicos.
-----	---	---	---

Pregunta generadora: Según su experiencia profesional ¿conoce acciones a implementar para prevenir o disminuir la violencia contra las mujeres por razón de género?

Variable: Perspectiva de género.

Código de informante	Hallazgo	Referencia teórica	Interpretación/ análisis de resultados
PS1	En las instituciones se está trabajando en programas de sensibilización y especialización en temas de género dirigidos al personal, programas de atención en crisis a víctimas de violencia y programas dirigidos a agresores.	La Constitución de la República establece que el Estado tomará las medidas correspondientes a efecto de dar cumplimiento a los derechos fundamentales de la población, incluyendo los derechos reconocidos por instrumentos internacionales, como el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia, establecido en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Belém Do Pará, ratificada por El Salvador. Para lograr la protección de los derechos fundamentales, la ley establece las bases de la actuación de las autoridades para prevenir la violencia y atender a las personas que sufran de ella, así como generar una cultura que permita eliminar las causas y patrones que la generan. Para tal efecto, el Estado debe adoptar las medidas necesarias para	De la respuesta obtenida se puede observar que existen varias acciones efectivas que se deben implementar para prevenir o disminuir la violencia contra las mujeres por razón de género, como lo puede ser la promoción de la educación y la sensibilización sobre la violencia de género en todos los niveles de la sociedad. Además, trabajar para promover la igualdad de género en todos los aspectos de la vida, incluido el empleo. Esto puede incluir políticas y programas que promuevan la igualdad de género en el trabajo, la política y la sociedad en general.

		<p>prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género contra las mujeres, entendida como cualquier acción o conducta basada en género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado. La normativa nacional establece que el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) es la entidad rectora para la implementación de la Política Nacional de la Mujer y además de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (de aquí en adelante, LEIV), la cual establece que el ISDEMU, en coordinación con otras instancias del Estado, es la entidad rectora que debe impulsar la formulación de Políticas Públicas para el acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia.</p>	<p>También, brindar apoyo integral a las mujeres que son víctimas de violencia de género, incluido acceso a servicios de salud, asesoramiento psicológico, asistencia legal, refugio seguro y otros recursos de apoyo. Es importante que las víctimas se sientan respaldadas y protegidas para poder denunciar el abuso y buscar ayuda.</p> <p>Estas son solo algunas de las acciones que pueden implementarse para prevenir o disminuir la violencia contra las mujeres por razón de género. Es importante abordar este problema de manera integral y coordinada, involucrando a múltiples actores y utilizando enfoques basados en la evidencia y los derechos humanos.</p>
--	--	--	---

Pregunta generadora: ¿Qué recomendaciones daría para que las mujeres víctimas de violencia al presentar su denuncia no sean revictimizadas?

Variable: Perspectiva de género.

Código de informante	Hallazgo	Referencia teórica	Interpretación/ análisis de resultados
PS1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitación al personal que recibe la denuncia a fin de que conozcan las diferencias entre victimización primaria y secundaria. 2. Coordinaciones institucionales a fin de que se evite la victimización secundaria y el fenómeno de la multi entrevista, y que la revictimización puede ser más nociva y dejar mayores daños psíquicos, económicos y sociales y es causada por el sistema. 3. Que las víctimas sean tratadas con respeto, se les informa sus derechos, de las posibilidades de recibir ayuda. 	<p>Los modelos de atención a las mujeres que enfrentan violencia laboral por razón de género se deben realizar desde las diferentes áreas que requieren este tipo de atención: legal, social, salud, psicológica, etc., de manera integral y continua, para lo cual es de suma importancia el trabajo en equipo, sustentado en una coordinación interinstitucional ágil y oportuna entre las profesionales involucradas. Se requiere tener conocimiento de las competencias de todas y cada una de las áreas con el fin de actuar de manera responsable a favor de los intereses de las mujeres que enfrentan violencia de género, además de evitar la revictimización.</p> <p>Diversos documentos normativos internacionales y nacionales han establecido principios rectores que deben ser observados en la implementación de programas para la protección de mujeres que enfrentan violencia. Entre estos principios, encontramos la igualdad, el respeto a la dignidad humana, la no</p>	<p>Podemos señalar de lo recopilado que para evitar la revictimización de las mujeres que presentan denuncias de violencia, es crucial que se implementen medidas específicas y se sigan ciertos protocolos, como:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Crear un entorno seguro y de confianza. 2. Capacitar al personal adecuadamente. 3. Utilizar un lenguaje no culpabilizador y empático. 4. Ofrecer apoyo emocional y psicológico. 5. Informar sobre los derechos y opciones disponibles. 6. Evitar la revictimización en el proceso legal.

	<p>4. Creación de instituciones que brinden atención especializada a las víctimas a través de profesionales cualificados y con experiencia, a fin de minimizar los síntomas, fortalecimiento de sus habilidades y capacidades y remisión de traumas.</p>	<p>discriminación, entre otros.</p>	<p>7. Seguir un enfoque basado en los derechos humanos y el género. 8. Evaluar y mejorar continuamente los procesos.</p> <p>Al seguir estas recomendaciones, se puede ayudar a garantizar que las mujeres víctimas de violencia no sean revictimizadas al presentar su denuncia y que reciban el apoyo y la protección que necesitan para reconstruir sus vidas.</p>
--	--	-------------------------------------	--

Anexo 5.4 Matriz de interpretación y análisis de entrevista a Organización de la Sociedad Civil.

<p>Pregunta generadora: Según investigaciones realizadas previamente como organización feminista, ¿cuáles son las principales causas por las cuales las mujeres siguen siendo las principales víctimas de la violencia laboral por razón de género en los años 2022-2023?</p> <p>Variable: Violencia laboral hacia las mujeres por razón de género.</p>			
Código de informante	Hallazgo	Referencia teórica	Interpretación/ análisis de resultados
OSC1	<p>Existen varias causas por las cuales las mujeres son Víctimas de violencia en el trabajo la primera es que las mujeres sufren violencia en todos los ámbitos de su vida es decir en el ámbito comunitario en elaborar en el institucional Y por supuesto también adentro de sus casas u hogares en el ámbito público también sufren violencia entonces Es lógico que este patrón se va a repetir también en los lugares de trabajo otra de las causas es que las mujeres participan menos en el mercado laboral es decir Todavía existe una brecha de participación entre hombres y mujeres lo que causa que las mujeres estén en los lugares de trabajo menor representada que tengan menores salarios y que se encuentren también realizando labores asociadas a su sexo verdad esto tiene que ver mucho con la organización del mercado laboral en El Salvador y en específico con la división sexual del trabajo Además de que todavía persisten verdad algunos patrones culturales que por ejemplo son las mujeres las que tienen que estar en las casas y además que deben dedicar muchas horas de su día a realizar trabajo de</p>	<p>Para lograr la protección de los derechos fundamentales, la ley establece las bases de la actuación de las autoridades para prevenir la violencia y atender a las personas que sufran de ella, así como generar una cultura que permita eliminar las causas y patrones que la generan.</p> <p>Abordar estas causas fundamentales requiere un enfoque integral que incluya la promoción de la igualdad de género, la implementación de políticas y protocolos efectivos, la sensibilización y la capacitación, así como la creación de una cultura organizacional que promueva el respeto y la equidad de género.</p>	<p>Dentro de una de las Organización que más busca la protección de los derechos de las mujeres encontramos a ORMUSA, que según múltiples estudios señalan que dentro de las principales causas por las cuales las mujeres siguen siendo las principales víctimas de la violencia laboral por razón de género son complejas y están arraigadas en estructuras sociales, culturales y económicas. Algunas de las causas principales incluyen: la desigualdad de género y discriminación, los estereotipos de género y roles tradicionales, la falta de políticas y protocolos adecuados, y la desigualdad de poder y relaciones desequilibradas.</p> <p>Por lo que hasta que no se logró poner fin a estas causas por los cuales las mujeres siguen siendo víctimas de violencia, aunque existan estándares internacionales y leyes nacionales que las protegen siempre estarán en una situación de vulnerabilidad en el ámbito laboral.</p>

	los cuidados esto las pone en una situación de mayor vulnerabilidad y propensas también a ser Víctimas de violencia.		
<p>Pregunta generadora: ¿Considera que existen procedimientos efectivos (administrativos o judiciales) para la denuncia y trámite para la protección de las mujeres de cualquier forma de violencia laboral por razón de género?</p> <p>Variable: Perspectiva de género.</p>			
Código de informante	Hallazgo	Referencia teórica	Interpretación/ análisis de resultados
OSC1	<p>Se reconoce que ha habido avances en la legislación es decir El Salvador desde el 2012 cuenta con leyes específicas de protección de los derechos de las mujeres específicamente en las áreas de violencia y de discriminación sin embargo todavía estas leyes no terminan de aplicarse de forma efectiva en las diferentes instituciones del Sistema de Administración de Justicia verdad incluyendo las los procedimientos administrativos Y por supuesto los judiciales no en algunos casos son procedimientos desconocidos por las mujeres son engorrosos son revictimizantes y esto en cierta medida las de poder acercarse a una institución existe además poca promoción por parte de las instituciones de los servicios que ofrecen sobre todo de en caso de o para hechos de violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo hay procedimientos en los que se les pide por ejemplo que puedan presentar testigos cuando este tipo de derechos no los tiene o que pueden presentar pruebas cuando es muy probable que no las tengan Entonces se reconoce</p>	<p>En El Salvador, existen leyes y políticas que prohíben la discriminación de género y la violencia laboral, como la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, la cual aborda específicamente la violencia de género en diversos contextos, incluido el laboral. Además, el Código de Trabajo salvadoreño y otras leyes laborales contienen disposiciones relacionadas con la protección de los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo.</p> <p>Sin embargo, la efectividad de estos marcos legales puede verse obstaculizada por diversos factores, como la falta de recursos para implementar y hacer cumplir las leyes, la falta de sensibilización y capacitación entre los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y administrar la justicia, y los obstáculos culturales y sociales que pueden dificultar que las mujeres denuncien la violencia laboral por razón de género.</p>	<p>La efectividad de los procedimientos administrativos y judiciales para la denuncia y trámite de la protección de las mujeres contra la violencia laboral por razón de género en El Salvador puede variar según diversos factores, incluida la aplicación adecuada de la legislación existente, la disponibilidad de recursos y la sensibilidad de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y administrar la justicia.</p> <p>Es fundamental que existan procedimientos claros y accesibles para que las mujeres puedan denunciar la violencia laboral de género, así como mecanismos eficaces para investigar, sancionar y prevenir estos casos. Además, es importante que se brinde apoyo y protección a las mujeres que denuncian violencia laboral, incluido acceso a servicios de apoyo psicológico, asesoramiento legal y refugio seguro si es necesario.</p> <p>En resumen, si bien existen marcos legales y procedimientos para abordar la violencia laboral por razón de género en El Salvador, es necesario trabajar en la implementación efectiva de estos instrumentos y en la creación de un entorno que promueva la denuncia, la protección y el apoyo a las mujeres que son víctimas de violencia en el lugar de trabajo.</p>

	también El Avance o la ratificación del convenio 190 de La OIT pero es necesario hacer una armonización de este convenio Perdón una armonización de la normativa nacional a la luz de este convenio para mejorar los procedimientos a través de los cuales las mujeres pueden ir a interponer avisos o denuncias sobre hechos de violencia en el trabajo.		
Pregunta generadora: ¿Qué mecanismos utilizan para potenciar a las mujeres en el respeto y ejercicio ciudadano de sus derechos humanos, laborales y el acceso a la justicia?			
Variable: Perspectiva de género.			
Código de informante	Hallazgo	Referencia teórica	Interpretación/ análisis de resultados
OSC1	Como Organización proporcionamos servicios de asistencia legal y psicológica para poder empoderar a las mujeres y que estas logran sentirse apoyadas para poder ir a una institución Pública para ir a poner una denuncia un aviso damos formación en derechos laborales para las mujeres trabajadoras especialmente para aquellas de los sectores más excluidos como la maquila textil y el trabajo del hogar remunerado hacemos también formaciones con titulares de obligaciones verdad con personal que atiende los casos con personas del Sistema de Administración de Justicia laboral para dotarles de mejores herramientas para que cuando lleguen casos de ese tipo sepan Cómo atender a la población usuaria hacemos también campañas informativas para que la población se	<p>En El Salvador, si bien existen leyes y regulaciones que protegen los derechos laborales de las mujeres, la efectividad de esta protección puede variar en la práctica debido a una serie de factores, incluidos los recursos disponibles, la capacidad de aplicación y el cumplimiento de la ley, así como las barreras culturales y sociales que pueden dificultar la plena realización de los derechos laborales de las mujeres.</p> <p>Algunos de los derechos laborales específicos protegidos por la legislación salvadoreña incluyen la igualdad de oportunidades en el empleo, la prohibición de la discriminación por razón de género, el derecho a un salario igual por trabajo de igual valor, el derecho a la licencia de maternidad y la protección contra el acoso sexual y la violencia laboral. Sin embargo, en la práctica, las mujeres pueden enfrentar desafíos para hacer valer sus derechos laborales debido a factores como la falta de acceso a recursos legales y de apoyo, la discriminación de género arraigada en la sociedad y en el lugar de trabajo, la falta de cumplimiento efectivo de las leyes laborales por parte de los empleadores y la</p>	<p>Identificar las áreas de trabajo implicadas en la atención a mujeres que enfrentan violencia de género, detallando la ruta de actuación en cada tipología, promoviendo una intervención integral de todas las instituciones del Estado implicadas en la atención a la violencia de género.</p> <p>Para mejorar la protección de los derechos laborales de las mujeres en El Salvador, es necesario fortalecer la aplicación efectiva de las leyes laborales existentes, aumentar la sensibilización y capacitación sobre los derechos laborales y la igualdad de género, promover una cultura organizacional que respete y valore la contribución de las mujeres en el lugar de trabajo, y brindar acceso equitativo a recursos legales y de apoyo para las mujeres que enfrentan violaciones de sus derechos laborales.</p> <p>Además, es importante abordar las causas subyacentes de la desigualdad de género y la</p>

	<p>entere de cuáles son sus derechos incluido el derecho a una vida libre de violencia en el lugar de trabajo hacemos investigaciones etcétera.</p>	<p>insuficiente supervisión y aplicación por parte de las autoridades pertinentes.</p>	<p>discriminación en la sociedad en su conjunto, incluidas las normas culturales y las actitudes que perpetúan la discriminación y la violencia contra las mujeres. Este enfoque integral es fundamental para garantizar una verdadera protección de los derechos laborales de las mujeres en El Salvador.</p>
--	---	--	--

Anexo 5.5 Matriz de interpretación y análisis de entrevista a Funcionario.

Pregunta generadora: ¿Cuáles son los desafíos más comunes que se presentan en los procesos de violencia laboral hacia las mujeres por razón de género? Variable: Perspectiva de género.			
Código de informante	Hallazgo	Referencia teórica	Interpretación/ análisis de resultados
JLEIV1	<p>Uno de los desafíos que tiene es la obtención de los medios probatorios. Porque como mucha de esta violencia, cuando se da en el ámbito laboral, se necesita de otro tipo de medios de prueba y es bien difícil acceder, es decir que los mismos compañeros quieran servir de testigos, el contrato laboral, las acreditaciones laborales de que las personas trabajan en el mismo lugar, la descripción de los de los trabajos, porque al menos en la parte gubernamental, hay un manual de clasificación de cargos que anda a su vez dar todas las directrices, entonces sería básicamente el acceso a en cuanto a los medios probatorios, la debida diligencia no le corresponde a la víctima, sino que le corresponde en la representación fiscal entonces, una adecuada Asesoría hacia la mujer, podría permitir un éxito en los procesos de investigación</p>	<p>El abordaje de la violencia contra mujeres necesita una aproximación multisectorial, debiendo incluir al menos a los sectores sociales, legales, educativos, de seguridad y salud, así como otros sectores claves como el laboral, de migración y planificación urbana, entre otros. A diferencia de lo que ocurre con sectores autónomos, no existe una entidad gubernamental “natural” que asuma la coordinación de la tarea de eliminación de la violencia contra las mujeres.</p> <p>Otros mecanismos y procesos tales como los enfoques de sectores amplios y de descentralización plantean desafíos adicionales para la coordinación y monitoreo de la puesta en práctica de políticas y programas en lugares donde la violencia contra la mujer puede no ser percibida como una prioridad. Por ello, los canales formales de comunicación e información que puedan compartir las entidades gubernamentales y no gubernamentales que trabajan en este tema necesitan tener respuestas efectivas y coordinadas.</p>	<p>Los procesos de violencia laboral hacia las mujeres por razón de género pueden enfrentar una serie de desafíos comunes que dificultan la prevención, detección, denuncia y respuesta adecuada a estos casos. Algunos de los desafíos más comunes incluyen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En algunos entornos laborales, una cultura organizacional permisiva puede tolerar o normalizar la violencia y el acoso, lo que dificulta la denuncia y la respuesta adecuada a los casos de violencia laboral. 2. Las mujeres que son víctimas de violencia laboral pueden enfrentar barreras para acceder a recursos y apoyo, como servicios de asesoramiento psicológico, asistencia legal o refugio seguro, lo que puede dificultar su recuperación y búsqueda de ayuda. 3. Las mujeres que denuncian la violencia laboral pueden enfrentar estigmatización y victimización secundaria, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, lo que puede dificultar su recuperación y búsqueda de ayuda.

			<p>4. La falta de políticas y protocolos claros para prevenir, abordar y sancionar la violencia laboral por razón de género puede dejar a las mujeres desprotegidas y sin recursos para buscar ayuda.</p> <p>Abordar estos desafíos requiere un enfoque integral que incluya la sensibilización y capacitación, el fortalecimiento de políticas y protocolos, la promoción de una cultura organizacional de respeto y equidad de género, y el acceso equitativo a recursos y apoyo para las mujeres que enfrentan violencia laboral.</p>
<p>Pregunta generadora: ¿Cómo aplica la perspectiva de género y los estándares internacionales y normativa nacional en los procesos de violencia laboral hacia las mujeres por razón de género? Variable: Perspectiva de género.</p>			
Código de informante	Hallazgo	Referencia teórica	Interpretación/ análisis de resultados
JLEIV1	<p>La perspectiva de género implica reconocer y abordar las desigualdades y discriminaciones estructurales basadas en el género que subyacen a la violencia laboral hacia las mujeres. Esto implica comprender cómo las normas sociales, los roles de género y las relaciones de poder contribuyen a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Al aplicar una perspectiva de género, se busca identificar y abordar las causas subyacentes de la violencia laboral y promover la igualdad de género en todos los aspectos del empleo y la toma de decisiones.</p>	<p>Los estándares internacionales, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Recomendación sobre la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establecen normas y principios para prevenir y abordar la violencia laboral de género. Estos estándares exigen a los Estados miembros que adopten medidas legislativas, políticas y prácticas para garantizar que las mujeres estén protegidas contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.</p> <p>La normativa nacional incluye leyes, regulaciones y políticas que abordan la violencia laboral de género a nivel nacional. Esto puede incluir leyes laborales que prohíben la discriminación de género, el acoso sexual y la</p>	<p>La aplicación de la perspectiva de género y los estándares internacionales y la normativa nacional en los procesos de violencia laboral hacia las mujeres por razón de género es fundamental para abordar este problema de manera integral y efectiva. Aquí te explico cómo se aplican:</p> <p>Al aplicar la perspectiva de género y los estándares internacionales y la normativa nacional en los procesos de violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, se busca garantizar que se aborden las causas subyacentes de la violencia, se protejan los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo y se promueva un ambiente laboral seguro y respetuoso para todas las personas, independientemente de su género. Esto implica la adopción de medidas integrales que</p>

		violencia en el lugar de trabajo, así como políticas y protocolos específicos para prevenir y abordar estos problemas. La normativa nacional también puede establecer mecanismos para la denuncia, investigación y sanción de casos de violencia laboral de género, así como para proporcionar apoyo y protección a las víctimas.	aborden tanto los factores individuales como estructurales que contribuyen a la violencia laboral de género.
--	--	---	--

Pregunta generadora: ¿Qué recomendaciones daría para que se evite la revictimización de las mujeres que denuncian violencia laboral?

Variable: Perspectiva de género.

Código de informante	Hallazgo	Referencia teórica	Interpretación/ análisis de resultados
JLEIV1	<p>Para evitar la revictimización se va a tener que ver de dos vertientes, una cuando la mujer decide denunciar el tránsito de ella en el proceso, es para evitar así una revictimización.</p> <p>Primero es ya procesalmente hablando el uso de, por ejemplo, la declaración anticipada. Que ella pueda tomar su declaración en Cámara Gesell, yo creo que uno de los aportes recientes que hubo de reforma al artículo 106 procesal penal fue que el legislador ha prohibido, que el agresor en aquellos temas de violencia sexual y de violencia de género puede hacerles preguntas directamente a las mujeres víctimas, y con eso no se está limitando el derecho de defensa material, porque solamente se estaba diciendo no confrontemos mujer y hombre agresores.</p> <p>Además, en el tránsito del proceso, alguna medida de protección en el cual, por ejemplo, decirle al agresor al supuesto agresor, porque así se maneja antes de acreditar hechos, que se abstenga de hostigar a la víctima, que, por ejemplo,</p>	<p>El acceso a la justicia es un indicador de ciudadanía efectiva y uno de los derechos determinantes para que las mujeres víctimas de violencia logren la reivindicación de sus derechos. Para ello es trascendental que el Estado y la sociedad misma, reconozcan que la violencia y discriminación contra las mujeres es un problema público y desde ahí garantizar que todo el aparato estatal brinde servicios especializados e integrales a las víctimas de violencia.</p>	<p>Evitar la revictimización de las mujeres que denuncian violencia laboral es crucial para garantizar su protección y bienestar. Aquí tienes algunas recomendaciones para lograrlo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Un ambiente de apoyo y comprensión para las mujeres que denuncian violencia laboral. Esto puede incluir asegurar la confidencialidad de la información, garantizar que se sientan escuchadas y creer en sus testimonios sin juzgarlas. 2. Los empleados, especialmente a los encargados de recibir denuncias, en cómo interactuar de manera empática y sensible con las víctimas de violencia laboral. 3. Acceso a servicios de asesoramiento y apoyo psicológico para las mujeres que denuncian violencia laboral. Es importante que se sientan respaldadas emocionalmente mientras atraviesan el proceso de denuncia y recuperación.

	<p>poder decir no, que la cambien de plaza dando traslados, porque un proceso penal o una situación de violencia de género. Tampoco es que vamos a. A suprimir lo que la ley administrativa establece en cuanto a trasladar una permuta y todo lo demás, pero si primero puede ser este ciertas absténgase de hostigar a esta persona y que lo demás se de por interpósita persona y generar un espacio para ella, que en el transcurso del proceso esta persona no la acosen en el dado caso que ya se haya celebrado ya la audiencia.</p> <p>Como yo hablo desde el punto de vista penal de mi experiencia. Lo que sabemos después es imponer algún tipo de medidas regulatorias. En el sentido encaminada, siempre vemos la casuística, lo que puede hacer más pertinente. He tenido casos en los cuales y por ejemplo las víctimas requiere. De una. Disculpa pública, a veces me la piden. En la sede de la de la vista pública. pero a veces quieren que la disculpa pública se dé en. El lugar donde sostendría que serían el lugar del general en el lugar de entramos entonces ahí se derivan a trabajadora social del equipo disciplinario que acuda y vaya y levanta acta</p> <p>A los lugares donde están pasando los hechos de violencia y más que todos los agresores, nos mandamos a los cursos de las nuevas masculinidades que da el educador del equipo multidisciplinario.</p>		
<p>Pregunta generadora: ¿Desde su experiencia existe una verdadera protección para las mujeres en el ámbito laboral en los casos de violencia? SI ___ NO ___ ¿Por qué? Variable: Perspectiva de género.</p>			

Código de informante	Hallazgo	Referencia teórica	Interpretación/ análisis de resultados
JLEIV1	<p>Tenemos un cuerpo normativo que protege a la mujer con la LEIV, código de trabajo. Tenemos incluso la ley de lactancia materna, que está dirigida hacia las mujeres que trabajan y que pueden lactar, la ley crecer con cariño, tenemos todo un cuerpo normativo que regula derecho y protección hacia las mujeres, esto por la parte legal. Ahora, por la parte de la casuística, muchas mujeres sabemos que no todas trabajan con un contrato, individual o colectivo de trabajo, tienen o están por ley de salarios o por contrato en la parte pública. Entonces eso hace que en muchas ocasiones las mujeres no denuncian cuando son objeto de algún tipo de afectación, por así decirlo, a sus derechos. Entonces creería que, si nosotros hablamos de otro punto de vista formalista, hay un cuerpo que protege a las mujeres. Desde el punto de vista de la realidad, donde se enfrenta una mujer a su verdadero problema.</p> <p>Esta la otra parte de la mujer que es la necesidad económica, sostener a una familia y que estos sean factores que la detengan a presentar una denuncia y es lo que nos lleva a ver en cada caso concreto, porque el empoderamiento que, por ejemplo, una mujer profesional es diferente para una mujer que solamente depende de su trabajo. Y por eso muchas veces deciden callar, a pesar de que sí existe una normativa.</p>	<p>Las desigualdades de poder entre hombres y mujeres perpetuadas a través de la violencia, no le permiten a la mujeres ejercer plenamente sus derechos en el campo social, político, económico, cultural y familiar, negándoseles el acceso a una vida libre de violencia, lo cual constituye una violación de sus derechos humanos y libertades fundamentales; en razón de lo cual es necesario, legislar de manera integral a través de medidas que incluyan la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones.</p>	<p>En muchos lugares, se han implementado leyes y políticas para abordar la violencia laboral de género y proteger los derechos de las mujeres en el trabajo. Estas medidas pueden incluir disposiciones legales que prohíban la discriminación y el acoso sexual, así como protocolos de denuncia y procedimientos de investigación para abordar los casos de violencia.</p> <p>Sin embargo, la implementación efectiva de estas medidas a menudo enfrenta desafíos. La falta de conciencia sobre los derechos laborales, la estigmatización de las víctimas, la impunidad para los perpetradores y la falta de recursos para hacer cumplir las leyes son solo algunos de los obstáculos comunes que dificultan la protección de las mujeres en el lugar de trabajo.</p> <p>Además, la cultura organizacional puede jugar un papel importante en la forma en que se abordan los casos de violencia laboral. En entornos donde prevalece una cultura de tolerancia o negación de la violencia, las mujeres pueden enfrentar barreras adicionales para denunciar y buscar ayuda.</p> <p>En resumen, si bien existen medidas de protección en muchos lugares, la efectividad de estas medidas puede ser limitada debido a una serie de factores. Es importante abordar estos desafíos de manera integral y adoptar un enfoque multidimensional que incluya cambios legislativos, sensibilización, capacitación y promoción de una cultura organizacional de respeto y equidad de género.</p>

Pregunta generadora: ¿Qué recomendaciones o cambios legales considera usted que podrían ayudar a prevenir o erradicar la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género?

Variable: Perspectiva de género.

Código de informante	Hallazgo	Referencia teórica	Interpretación/ análisis de resultados
JLEIV	<p>Hablamos de una capacitación constante, además de capacitación, yo creería también concientización. Porque. Muchos saben del tema, pero no están concientizados aplicar el tema, que es una, es un factor totalmente diferente.</p> <p>¿Entonces en cuanto a recomendaciones o cambios legales? Como le digo, creo que hoy por hoy el cuerpo legal está, digamos, apropiado para que la mujer pueda denunciar creo que está, faltaría un poco más de apoyo y capacitación a las a la unidad fiscal en la que lleva a cabo los procesos de violencia para las mujeres.</p> <p>Para que sepan que diligencias presentar, creo que uno de los puntos medulares siempre es tener la campaña constancia de la denuncia, pero una denuncia que esté en realidad como anónima hacia la mujer, tener la mujer una asesoría telefónica y se le respetara su anonimato, orientación.</p>	<p>Las desigualdades de poder entre hombres y mujeres perpetuadas a través de la violencia, no le permiten a la mujeres ejercer plenamente sus derechos en el campo social, político, económico, cultural y familiar, negándoseles el acceso a una vida libre de violencia, lo cual constituye una violación de sus derechos humanos y libertades fundamentales; en razón de lo cual es necesario, legislar de manera integral a través de medidas que incluyan la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones</p>	<p>Para prevenir y erradicar la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, se pueden considerar varias recomendaciones y cambios legales.</p> <p>Implementar leyes específicas que prohíban la violencia laboral de género y el acoso sexual en el lugar de trabajo. Estas leyes deben incluir definiciones claras de violencia laboral, así como disposiciones sobre responsabilidad y sanciones para los perpetradores.</p> <p>Promover la igualdad de género en todos los aspectos del empleo y la toma de decisiones, incluido el acceso igualitario a oportunidades laborales, la eliminación de brechas salariales de género y la promoción de la participación equitativa de hombres y mujeres en todos los niveles de la organización.</p> <p>Garantizar el acceso de las víctimas de violencia laboral de género a servicios de apoyo y recursos, como asesoramiento psicológico, asistencia legal y refugio seguro. Esto puede requerir la creación de centros de atención especializados y programas de asistencia para víctimas de violencia.</p> <p>Implementar estas recomendaciones y cambios legales puede contribuir significativamente a prevenir y erradicar la violencia laboral hacia las mujeres por razón de género, promoviendo entornos laborales seguros, equitativos y respetuosos para todas</p>

			las personas.
--	--	--	---------------

Anexo 6.

Anexo 6.1 Sentencia 011-2017.

011-2017

TRIBUNAL TERCERO DE SENTENCIA: San Salvador, a las quince horas del día veintitrés de noviembre de dos mil dieciocho.

Visto en juicio oral y público, el proceso penal documentado en el expediente 011-2017- 2c, diligenciado contra **EAA** de sesenta y cinco años, nació en Santa Ana el veintinueve de abril de mil novecientos cincuenta y dos, casado con BDVG, tiene tres hijos, reside en *****, Mejicanos, hijo de MEAQ y AR (fallecido), trabaja en el Círculo Deportivo de San Salvador como Gerente de Deportes, devenga un salario de mil quinientos dólares, es Licenciado en Administración de Empresas, tiene maestría en deportes y diplomados de cursos cortos; a quien se le atribuye la comisión del delito provisionalmente calificado como **EXPRESIONES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**, tipificado en el artículo 55 literal c) de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (en adelante LEIV), en perjuicio de la señora *****.

La vista pública ha sido conocida por el licenciado Juan Antonio Durán Ramírez, Juez del Tribunal Tercero de Sentencia, de conformidad con lo establecido en los artículos 53 del Código Procesal Penal, en adelante CPP; en relación con los artículos 18, 159 y 162 NÚMERO1 del Código Penal, en adelante Código Penal; fue iniciada y concluida el día ocho de junio de dos mil diecisiete y habiéndose dado el fallo el día nueve de junio de dos mil diecisiete, y convocado para la entrega de la sentencia, las quince horas del día veintitrés de junio de dos mil diecisiete. Sin embargo, debido a la elevada carga laboral que de ordinario lleva este Tribunal, así como la asignación de otros casos de la jurisdicción especializada de crimen organizado que se designan suscritos juez por parte de la Cámara Especializada, la Sala de lo Penal de la Corte Suprema de Justicia o remisiones de los jueces de la jurisdicción especializada, en casos de excusas, conflictos de competencia y declinatorias de competencia, hace imposible la redacción de sentencias mientras se está en audiencias de vista pública, por lo que se dicta la presente sentencia hasta esta fecha.

Han intervenido como partes: en representación del Fiscal General de la República, la Agente Auxiliar ERICKA BEATRIZ MELGAR SERRANO; y en la defensa técnica, en calidad de

defensor particular, el abogado SAÚL ANTONIO MENJÍVAR ALAS.

HECHOS SOMETIDOS A JUICIO

“Desde el año dos mil ocho hasta agosto de dos mil catorce, la señora JLESA, laboró en el Círculo Deportivo Internacional contratada por la empresa JARYVA S.A de C.V., desempeñándose en el último año como asistente de deportes en sustitución del Licenciado VB, siendo su jefe inmediato el Licenciado EAA, quien no estaba de acuerdo en que la señora

*****, ocupara dicho cargo ya que proponía a otras personas, y comenzó a decirle que tenía que aprender rápido y que tenía que hacer las cosas como él se las explicó; cuando la señora LSA, le entregaba los documentos que ella elaboraba le decía que estaban mal y él le volvía a explicar cómo los quería pero de manera diferente a modo de confundirla; para el Licenciado EA, solo él tenía la razón, cuando él salía de viaje LSA, quedaba de encargada, pero no le decía como tenía que hacer las cosas, y él le decía “que los hombres trabajaban mejor, que desde que se fue V, ya nada era igual”; por todas esas cosas, la dicente solicitó el cambio, al presidente del Círculo y a un directivo al Licenciado RV, pero el Licenciado EA, se opuso a que la trasladaran y la ponía en mal con los directivos; el Licenciado A, la vigilaba e investigaba con quién se iba, con quién vivía, también cuando observó que ella tenía síntomas de embarazo, comenzó a preguntarle, quién la había embarazado que la veía distraída, que mucho faltaba; en el mes de abril del año dos mil catorce, le dieron sus quince días de vacación y su jefe EA, decía que quería cambiarla a otro lugar cuando en realidad lo que quería era despedirla; asimismo, cuando hacía reuniones con los asistentes de cancha el señor A, les decía que ya tenía tiempo de estar con ellos que no podían confiar en la señora *****. Cuando la señora *****, comenzó a sentir síntomas de embarazo, habló con don RM, quien era el asistente del Licenciado A, para que le autorizara permisos para consultas, pero el Licenciado A, le dijo a don Rodrigo, que no tenía que firmarle los permisos. El veintinueve de julio del año dos mil catorce, la señora LS, se presentó a explicarle al señor A, que había estado embarazada y que la incapacitaron por cinco días, porque le hicieron un legrado por pérdida de su bebe, el Licenciado A, le dijo que no le importaba su vida personal, ni siquiera quiso ver los documentos que justificaban el permiso. El día jueves treinta y uno de julio del año dos mil catorce, JJLS, se presentó a su trabajo después de los cinco días de incapacidad y el Licenciado A, le manifestó que se fuera, que ella ya no tenía nada que hacer allí y comenzó a

jalonearle los documentos, le gritó diciéndole que las mujeres no trabajan bien y le quitó su computadora para que no pudiera desempeñar su trabajo. Ella, como no había visto la orden de despido, no se iba; y fue el Licenciado A, quien gestionó su despido”.

PRUEBA PRODUCIDA EN JUICIO

De conformidad con los artículos 372 y 387 del CPP, se reprodujo mediante lectura y se incorporó al juicio, la prueba documental, testimonial y pericial siguiente:

PRUEBA DOCUMENTAL

1. Denuncia interpuesta en sede fiscal por la señora *****, contra del señor EAA, de fecha uno de agosto de dos mil catorce, presentada en audiencia y agregado a **fs. 305**.
2. Expediente laboral del señor EAA, en el que consta que labora para el Círculo Deportivo Internacional con el cargo de Jefe de deportes, entrenamiento y capacitaciones, en el que se establece la relación laboral de la víctima con el acusado, así como sus ascensos y la hoja de despido, y que en su momento fue jefe de JLESA, **Fs. 139-155 y 160-228**.
3. Copia certificada de la hoja de impresión del Documento Único de Identidad señor EAA, **Fs. 9**.

PRUEBA PERICIAL DE CARGO

1. Peritaje psicológico practicado a *****, en el Instituto de Medicina Legal de San Salvador, por el Licenciado Luis Alfredo Turcios Morales el día veintiocho de enero de dos mil quince, en el que se concluye que la joven JLA de 27 años al momento de la evaluación pericial mostró un ánimo deprimido ansioso leve; al momento de ser evaluada no presentó ninguna afectación o perturbación emocional grave que requiera una intervención o asistencia psicológica urgente; si se brindase dicha asistencia psicológica, su costo y número de sesiones deberá ser establecido en su momento por el profesional de la salud mental contratado para tales efectos; JS momento de ser evaluada refirió actos de maltrato psicológico y verbal en contra de su persona en el centro de trabajo en donde estuvo laborando con anterioridad; es imprescindible realizar un estudio social completo que indague los presuntos hechos denunciados en la empresa mencionada, referencias personales y laborales, otras problemáticas personales o familiares, posibles testigos, así como cualesquiera otros datos adicionales que se consideren relevantes para el caso investigado. **Fs. 15-18**.

2. Dictamen Social Forense practicado a *****, practicado en el Instituto de

Medicina Legal, en fecha cinco de diciembre de dos mil catorce, por la Licenciada Daisy Ramírez Nájera en el que se concluye que la joven proviene de un hogar estable con figura de padrastro, a la fecha aún reside en hogar de origen pese haber contraído matrimonio. A nivel personal se determinó que J aun resiente la pérdida de su bebé, y trabajo este último le pareció denigrante ya que habla de haber sido ultrajada por su jefe y desacreditar sus responsabilidades laborales. En cuanto a la situación económica ha sufrido un desbalance ya que es quien se solventa sus estudios universitarios y aporta económicamente al hogar. A nivel laboral se obtuvo la siguiente información: Existía entre JL y su jefe desacuerdos que llegaron al irrespeto, era del conocimiento de uno de los empleados que tanto evaluada y su jefe no se toleraban; así como el interés del jefe de reubicarla en otro lugar dentro de la empresa, ante la situación problema se presume que el origen de la problemática se dio desde un inicio ante la negativa y no aceptación del jefe como asistente o secretaria a evaluada. **Fs. 19-24.**

PERICIAL DE DESCARGO

1. El estudio Social de fecha 26 de agosto de 2015, realizado por licenciada Luz Alcira Mendoza España, en el lugar de trabajo de la víctima e imputado, con el que se deja constancia de las condiciones propias del lugar de trabajo en donde aconteció el ilícito y que el procesado no pudo haber cometido el delito que se le imputa, ya que jamás ha ejecutado conductas como las que se le atribuyen, y se tienen las siguientes conclusiones: (1) Sr. EAA cuenta con un matrimonio de 38 años, manteniendo buenas relaciones entre sus miembros de apoyo; (2) En lo que respecta a las condiciones de trabajo dentro de la sección de deportes se refiere que es prioritario el conocimiento de computación y manejo del programa de Excel para el tipo de programación de eventos que en el lugar se exige; (3) se reporta que el trato del evaluado hacia el persona es profesional, le gusta que se realice un buen trabajo, si hay que realizar correcciones se realizan, se dan llamados de atención de manera respetuosa; solo se ha realizado la actual denuncia, **Fs. 92-97.**

PRUEBA TESTIMONIAL

De conformidad con lo previsto en el Art. 209 del Código Procesal Penal, rindieron declaración en calidad de TESTIGOS, las siguientes personas: 1) *****, 2) CRMP y 3) RAM.

PRUEBA TESTIMONIAL DE DESCARGO

Declaraciones de 1) MAEG, 2) MYA, y 3) BVE.

DECLARACIÓN DE IMPUTADO, rendida por EAA.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS FUNDAMENTO JURÍDICO N° 1.

PRESUPUESTOS PROCESALES.

Los puntos sometidos a deliberación según lo dispuesto por el artículo 394 CPP fueron en primer lugar, los PRESUPUESTOS PROCESALES:

2.1 CUESTIONES DE COMPETENCIA.

La Vista Pública, como se aludió en el preámbulo de esta sentencia, fue presidida por el suscrito Juez, Juan Antonio Durán Ramírez; de conformidad con lo regulado en el artículo 52 y 53 CPP, por ser el delito de Expresiones de Violencia contra la Mujer, de los comprendidos para el juzgamiento del Tribunal unipersonal, de acuerdo a lo previsto en el Art. 52 Código Procesal Penal.

2.2 CAPACIDAD DE LAS PARTES.

Conforme al Art. 193 atribución 4a de la Constitución de la República, el Fiscal General de la República tiene capacidad de postulación para la promoción de la acción penal; y, ha sido promovida por agentes auxiliares que tienen capacidad de representar al Fiscal General. Por su parte, la defensa es ejercida por persona autorizada para ello.

2.3 EJERCICIO DE LA ACCIÓN PENAL.

El ejercicio de la acción penal, fue iniciado por parte del Ministerio Público Fiscal, ente encargado de la persecución penal, a tenor del Art. 193 Ord. 4° de la Constitución de la República.

2.4 INCIDENTES.

En cuanto a incidentes en vista, no se planteó por parte de la defensa técnica ni de la representación de la Fiscalía, ninguna cuestión incidental que se difiriera su resolución para la redacción de esta sentencia.

FUNDAMENTO JURÍDICO N° 2. DELITO ACUSADO.

Al imputado EAA, se le atribuye la comisión del ilícito penal de **EXPRESIONES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**, tipificado en el artículo 55 literal c) de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (en adelante LEIV), en perjuicio de la señora *****; lo que conlleva a cargar al Ministerio Público Fiscal con la responsabilidad de probar la culpabilidad de los acusados en esos hechos imputados.

2.1. El delito EXPRESIONES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, se encuentra

previsto y sancionado en el artículo 55 literal c) de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, que prescribe: *"Quien realizare cualquiera de las siguientes conductas, será sancionado con multa de dos a veinticinco salarios mínimos del comercio y servicio: (...) 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..."*

1.2 La descripción anterior nos indica que para la configuración de este tipo penal debe realizarse obviamente cualquiera de las acciones relacionadas en el precitado literal, pero fundamentalmente que esas expresiones pongan de manifiesto que la violencia se ejerce motivado por menosprecio al género femenino o aprovechamiento de esa condición; constituyen ataques contra la mujer, exponiéndola a un riesgo inminente para su integridad, ya sea física o emocional; implica un tipo de violencia que es ejercida contra las mujeres para someterlas e intimidarlas. La violencia de género presenta diversas características diferentes a otros tipos de violencia interpersonal, habitualmente se relaciona a la violencia ejercida contra las mujeres, pero categóricamente no son sinónimos, no toda la violencia contra la mujer puede identificarse como violencia de género, ya que el término hace referencia a aquel tipo de violencia que tiene sus raíces en las relaciones de género dominantes existentes en una sociedad, por lo que es normal que exista cierta confusión al respecto.

1.3 En el presente caso, el planteamiento acusado, es de violencia psicológica que admite múltiples modalidades de agresión intelectual o moral, con la finalidad de controlar, dañar o humillar a otra persona por su condición de mujer. Este tipo de agresión es difícil de detectar; sin embargo, puede ser igual de dañino para la integridad de la persona, como la violencia física, pues lesiona seriamente el equilibrio emocional y mental de la víctima, su autoestima, las relaciones y comportamientos con las demás personas. En cuanto a la parte subjetiva del tipo, diremos que es un delito doloso, debe conocer y querer el sujeto activo ejecutar esas expresiones de violencia contra una mujer por los motivos antes referidos.

1.4 Nos encontramos ante un hecho punible en el que la calidad del sujeto pasivo es determinante para su configuración *"la agresión verbal y psicológica contra una persona por su condición de mujer"*; por tanto debemos traer a relación lo dispuesto en el artículo 4 de la Convención Interamericana para Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer,

conocida como “Convención de Belém do Pará” “*toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos*”, especialmente que se respete su vida, es un compromiso Convencional asumido por nuestro país al ratificar la referida normativa.

1.5 La discriminación contra la mujer indudablemente implica transgresión a los derechos humanos, por esa razón el Estado establece mecanismos especiales de protección jurídica de los derechos de las mujeres sobre una base de igualdad con los derechos de los hombres; por eso es importante determinar que las expresiones de violencia que se realicen contra una mujer es por motivos de odio o menosprecio a su condición de mujer, incidentes de violencia cometidos por el autor contra la mujer, cuando el autor se aprovecha de la vulnerabilidad física o psíquica de la mujer, aprovecharse de la superioridad que generan relaciones de desigualdad por razones de género, los parámetros que aporta el artículo 55 de la ley antes referida nos ilustran sobre la existencia del odio o menosprecio, pero no son los únicos previos a las agresiones, pueden existir una variedad de abusos que constituyen violaciones a la dignidad de la mujer, violencia que puede expresarse de distinta naturaleza e intensidad. Con lo dicho hasta este fundamento procederemos a ver el caso concreto que nos ocupa, si estamos ante un delito de Expresiones de Violencia contra la Mujer, y cuáles son los elementos que lo sustentan.

1.6 En ese sentido, en el caso *sub examine* debe el Tribunal estimar si la prueba que ha de incorporarse en el debate, como prueba de afirmación de la culpabilidad del justiciable, tiene la suficiencia para poder desvirtuar la presunción de inocencia que le ampara, y de manera equivalente para construir la culpabilidad del imputado, tal como lo señala el Art. 12 de la constitución cuando dice que: “*Toda persona a quien se impute un delito se presumirá inocente, mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley y juicio público, en el que se le aseguren todas las garantías necesarias para su defensa*”. De ahí que la afirmación de la culpabilidad, requiere demostración de los hechos, imputados a la conducta del autor, y cometidos culpablemente.

FUNDAMENTO JURÍDICO N° 3. ELEMENTOS DE PRUEBA.

3.1. En la causa contra **EAA** acusado por el delito de Expresiones de Violencia contra la Mujer, en perjuicio de la señora *****, se ha inmediado prueba testimonial, prueba pericial y

prueba documental.

3.2 Dentro del rubro testimonial se inmedió declaración de la víctima *****, de veintinueve años, estudiante, *****, San Salvador, quien a preguntas de fiscalía: manifestó que ha sido citada a declarar por un problema que tuvo en el trabajo con el licenciado A, lo conoce aproximadamente desde hace seis años, ella era asistente de deportes en el Círculo Deportivo Internacional desde el año dos mil ocho, trabajó en principio como mesera eventual, mesera fija, recepcionista, asistente de gerencia y finalmente como asistente de deportes, estuvo un año y medio con el licenciado A, cuando ella llegó a esa área él le dijo que la había impuesto el licenciado M, desde el principio le dijo que ella no cumplía, que no tenía capacidad para estar en ese lugar porque no podía ocupar una herramienta del trabajo asignado, él le decía que su trabajo nunca estaba bien, cuando ella le presentaba documentos se los desechaba y le decía que él los iba a hacer, que se fijara como los hacía, ante las actitudes del Licenciado A, ella trataba de esmerarse más, agarró un curso de Excel fueron tres compañeras a recibir ese curso, nunca le parecía bien lo que ella hacía, le decía que no podía realizar su cargo, que no era apta para el puesto decía que V era mejor, fue el asistente de deportes anteriormente, ella solo se ponía a pensar por qué él decía esas cosas, trataba de hacer bien las cosas, pero para él nunca estaba bien, de esos problemas tenía conocimiento M, el presidente don MN, los asistentes de Tenis, squash, de todas las aéreas, sabían porque ellos le comentaban que él hacía reuniones en su ausencia y le decía que con ella no se tenían que entender porque ellos había trabajado mejor siempre y que en ella no podían confiar, ella supo porque ellos le decían sobre las reuniones, trató de hablar con él pero le decía: “mirá, no les hagás caso”, él creía que ella inventaba las cosas, los subalternos nunca le decían nada, los problemas ocurrían en las oficinas.

Dentro de la oficina estaba A, el que limpiaba las canchas, WH, ellos se salían de la oficina porque el licenciado le gritaba porque no le gustaba que ellos estuvieran pidiéndole un favor porque pensaba otra cosa. El licenciado A le decía que su trabajo (el de ella) no servía, que ella la habían impuesto en ese puesto. Trabajó en el área de deportes hasta mediados de dos mil catorce porque él hizo que la despidieran después del aborto que tuvo por la presión que pasó con él, cuando regresó de su incapacidad a los cinco días, le mostró documentos en los cuales hacía constar sus permisos el cual hacía costar que tuvo un legrado, el señor A le dijo que no tenía nada que ver, le tiró los documentos y le comenzó a explicar una jerarquía que

siempre le explicaba, tomaba su plumón de pizarra y escribía de que él era primero, luego el asistente ya no era ella, sino RM, luego los de las salas de Tenis, Básquetbol y por último ella. Discutían a diario, cuando ella llevaba los cinco días de incapacidad y llevaba su argumento para mostrárselo era peor la cosa, porque incluso él llegó a jalonearla del brazo para que se saliera y a sus compañeros también, la jaloneó porque él ya no quería que ella estuviera en esa área después de esos cinco días; ella le dijo que no podía retirarse porque no tenía ni ningún documento documentos firmado en donde le hicieran saber de su despido, le dijo que no era justo después de tener un legrado, cuando regresó que la incapacidad ya no le asignaron otro puesto de trabajo. En ese momento, él hizo otra reunión con CP, AG, M, WH, eran instructores de squash y Tenis, él comentó en la reunión que ya no se tenían que entender con ella, sino con A el que estaba ocupando su puesto.

A preguntas de la defensa: manifestó que no recuerda la fecha en que fue movida al puesto del área de deportes, pero fue a mediados del años dos mil trece, en ese puesto realizaba funciones de hacer Memorándum, por un tiempo tenía a cargo la caja chica, organizaban eventos, utilizaba programas de Word, Excel en su computadora, los básicos, cuando fue movida al puesto tenía experiencia en el área gerencia, manejaba esos programas porque se los enseñaron el gerencia porque eran básicos, luego se sometió a un curso de Excel a los seis meses de estar ahí a mediados del año, los tomó para que él estuviera a gusto con su trabajo, a raíz de su falta de conocimiento le decía que su trabajo no servía, que era mejor trabajar con hombres porque V hacía bien su trabajo que se podía el “teje y maneje del departamento”, ella conocía a V el primer día le enseñó lo básico del departamento, antes de eso él llegaba a sacar copias, él le decía que estaba estresado que era bien pesado por todos los eventos que hacían porque era el encargado, ya que el licenciado le tenía mucha confianza, lo dejaba encargado de todo, tuvo problemas con don E, el área de deportes la oficina estaba integrada por don E, RM, AE, al final el licenciado A le dijo que su feje iba a ser RM, que ella ya no tenía que entenderse con él, sino con R, ella le pedía permisos porque su aborto era de alto riesgo, el permiso de incapacidad se lo dio RM, no don E, cuando regresó con las justificaciones se presentó con don A pues mandó un correo en el que decía que a ella debían descontarles cinco días y si ella quería un permiso se tenía que entender con R, sino que debía entenderse con él, al final ella no supo quién era su jefe, desde el principio él le explicaba el orden jerárquico, cuando la despidieron el que firmó fue el presidente, nadie le dijo que estaba despedida, fue a la gerencia

y le preguntó a la secretaria del presidente ésta le dijo que no debía moverse de su puesto hasta que no le presentaran un documento, cuando ella fue a recursos humanos con I, le dijeron que firmara una acción de personal sino no iba a poder recibir el cheque, eso no importaba para ella, el licenciado A sabía que ella estaba embarazada, preguntaba cuando ella solo “era deseos” porque comía fruta, preguntaba si no la veían rara que solo era permisos, él lo sabía a pesar de eso siempre la hacía pasar momentos de tristeza, frustración y baja autoestima, después de eso ella sentía que no servía para nada, es lo que él le hacía sentir, después de todo ella no tiene resentimiento en contra de él, solo ella y Dios saben que no, lo que busca justicia para que otras personas no sufran lo que ella sufrió, siente decepcionante porque ya no tiene la misma mentalidad de antes, ella siente que sí avanzó en el Círculo Deportivo Internacional es porque tenía las capacidades para estar en ese puesto, pero él siempre estuvo insatisfecho con su trabajo, la ascendieron porque el licenciado RAM era el auditor interno y don MN, la mandaron a llamar y le preguntaron que si ella quería ese cargo de asistente de gerencia, ella dijo que no por sus horarios de estudio, ellos le dijeron que ya no la querían en recepción, ella les preguntó si había un problema, pero le dijeron que querían que creciera, porque creían en su capacidad y honestidad como persona, por esa razón la mandaron como asistente del área de deportes, la enviaron los dos tomaron decisiones.

A preguntas del imputado: Manifestó que él le había dicho en ocasiones que él trabajaba mejor con V, él sabía sobre el embarazo de ella, no le dijo porque él le dio a entender que ya no era su jefe, quien le rechazaba los documentos era él y posteriormente hasta los auditores le decían “Mira L, llévaselo al licenciado A porque esto no es así” porque le preguntaban quien los había hecho, los documentos primero se los rechazaba él y después los auditores, quien firmó para que la despidieron fue él y después don M el presidente, como jefe podía firmar la acción de personal y pasarlo a gerencia, ella cuando regresó le comentó sobre los cinco días y él le dijo que R era su jefe que él se iba a desligar de las canchas, le dijo “vos L, de ahora en adelante te tenés que entender con RM”, ella llegó a reclamarle porque él mandó un correo para que le descontaran los cinco días de su ausencia, don E le mostró el correo, E le dijo que ella se había provocado el aborto, él le salió bien agresivo ese día, sobre su embarazo le preguntaba a sus compañeros, lo lógico debía haber sido que le preguntara a ella personalmente, sobre su embarazo le dijo a RM porque el licenciado A le había dicho que R era su jefe.

A preguntas de fiscalía: Manifestó que la mayoría de documentos que le fueron rechazados

eran de Excel, Word los rompía o los dejaba en la oficina le decía a A “Mirá, decile a la L que lo vuelva hacer porque eso está malo”, previo a su despido le solicitaron que firmara una acción de personal, provenía de él ya que había levantado una sanción porque decía que ella le había faltado el respeto, ella no podía aceptar algo que no había hecho.

A preguntas de la defensa: Manifestó que al siguiente día que ella mostró su incapacidad de cinco días le presentaron la acción de personal, ella llegó y le dijo “Lic. tengo que explicarle algo me da tiempo, aquí le muestro el por qué yo había faltado en realidad yo estaba embarazada” él le dijo “yo no tengo nada que ver con eso” los documentos se los tiró, ella se los dejó en el escritorio.

3.3 También se contó con la declaración de **CRMP**, de treinta y un años, profesor de educación física y de natación, domicilio de Ilopango, San Salvador. Quien a preguntas de fiscalía manifestó que ha sido citado por unos hechos que se dieron cuando él trabajaba en el Círculo Deportivo Internacional y se dieron con la señorita L, trabajó desde el año dos mil nueve hasta el año dos mil catorce, en un inicio estuvo como profesor de natación y terminó como preparador físico de escuela de tenis, estaba asignado en el área de deportes, el jefe de esa área era el licenciado A, se dio cuenta que habían ciertos inconvenientes entre el licenciado A y

*****, en lo laboral, a veces ella salía llorando porque él le había dicho cosas con respecto a su trabajo, se lo comentaba ella en el área del descanso, presenciaban indirectamente estaba el licenciado RM, A quien tomó posteriormente el puesto de *****, ellos en ocasiones lo que hacían mejor se salían por las discusiones, observaba que se salían desde una oficina que estaba a la par de las canchas de tenis, cuando pasaban a comer había una área de descanso, sabía que se salían porque comentaban que el licenciado le estaba diciendo algo a ***** y para no estar en eso, en ocasiones escuchó que el licenciado A en ocasiones decía que era mejor trabajar con hombres, que trabajar con mujeres no era conveniente, la última vez que lo escuchó fue el primero de agosto de dos mil catorce, recuerda que en esa ocasión ya estaban por salir de vacaciones justo tenían un evento con los niños de tenis, el licenciado EA reunió a todos los que estaban bajo el mando de él, creyeron que era para hablar sobre PaintBall, creyó que la reunión se trataba de algo laboral, asistieron aproximadamente ocho o diez personas, la reunión trató para hablar de ***** para que ya no le dieran información, ella ya no tenía nada que ver con la oficina de deportes, según él ella informaba

a la gerencia, según él cosas negativas de lo que pasaba en el área de deportes, decía que ***** no sabía nada que no manejaba bien el trabajo en esa reunión dijo que no le dijeran nada porque ya no era parte de su grupo, que su lugarlo iba a ocupar A y que cualquier cosa se comunicaran con el licenciado RM, les dijo eso porque al parecer ella ya no iba a trabajar con ellos, ya no recuerda más porque él creía que iban hablar de algo laboral, no de ***** , él la vio un par de veces más caminando, pero después no supo si siguió trabajando, los comentarios que el licenciado A hacía ***** los escuchaba RO, la señorita Y incluso ella manifestaba que era “yuca el trabajo” porque él mucho exigía, todos siguen laborando ahí.

A preguntas de la defensa: Manifestó que el señor EA como gerente de deportes era muy exigente, respecto al trabajo cuando le pedía algo a él, no le parecía bien aunque estuviera correcto, ya que pregunta a sus colegas respecto a lo que hacía y siempre pedía asesoría, tenía relación laboral con ***** todos tenían algo que ver ahí, en su caso lo vinculaba con las actividades, ya que le debían dar informes de planificación de lo que sucedía, él licenciado decía “dígame a ***** que lo haga”, según lo que él escuchaba ella atendía muy bien a los socios, sabía la distribución de su trabajo en cuanto a lo que le habían asignado, se comunicaba muy bien con los subalternos, utilizaba bien la computadora, el teléfono, en la computadora hacía planificaciones de cómo se organiza el horario de canchas de tenis, se organizan en base ahorario, cada quien debe llamar a un socio por teléfono y pregunta que disponibilidad hay de la cancha, esa información la anotaba, nunca vio error en cuanto a las asignaciones de canchas, del conocimiento de ella sabía que estudiaba en la Universidad Tecnológica, dijo que se sabe que quien tiene un título hoy por hoy, tiene todo tipo de tecnología a la mano, tenía que ver en el área administrativa o publicidad, no recuerda muy bien, ella fue secretaria de gerencia y podía usar los programas de la computadora, escuchó al señor A cuando decía que era mejor trabajar con hombres, en esa ocasión fue en la oficina que está contigua a la piscina olímpica, en el círculo deportivo internacional, estaban reunidos los profesores, no recuerda si Y también, dentro de esa oficina estaba Y, RO y su persona, ***** siempre quiso someterse, pero el licenciado A nunca la vio bien, siempre la hizo ver como que a ella la habían impuesto como secretaria de deportes para que espiera y pudiera ver lo que se hacía dentro de la oficina de deportes, en una ocasión se abrió la puerta y se escucharon discusiones, ***** algunas veces lloraba en el área de descanso por lo que el licenciado le había dicho, ella mejor se salía para no seguir, él le alzaba la voz y le decía que

su trabajo no estaba bien hecho.

A preguntas del imputado: Trabajó desde el año dos mil nueve hasta el año dos mil catorce, en el área de deportes, él trabajaba en la piscina y la oficina de ***** estaba a una distancia de ochenta metros, no podía ver la oficina desde la piscina, su jefe inmediato era el Licenciado A, y que debían entenderse con Y, en las reuniones que tenían en la oficina de ella no estaba porque salía a las cinco de la tarde y el licenciado A bajaba a eso de las cinco y cuarto o seis, escuchó cuando el señor A dijo que no le gustaba trabajar con mujeres, sino con hombres, lo escuchó cuando estaban otras personas presentes, hizo la reunión viernes primero de agosto cuando él ya era preparador físico de tenis, la reunión fue informativa para decir que ***** ya no iba a estar en su puesto y que debían entenderse con A, trabajó cuatro o cinco años con él, el trato en un inicio fue bueno pero a medida fueron dándose situaciones y lo pasaron para el área de preparación física de tenis, se pusieron crueles las cosas, el señor A un día lo abordó a punto de salir le dijo que “que si no le gustaba el horario que se fuera”, lo trató mal.

A preguntas de fiscalía: manifestó que llegaba a la oficina de deportes a eso de las doce, doce y treinta que entraba a las tres a laborar, llegaba temprano porque almorzaba ahí y le quedaba cerca su otro trabajo, observaba a ***** a llorar desde las canchas de tenis, en ese momento él ya estaba a la par de esa oficina de deportes, frecuentaba a diario esa oficina de lunes a viernes y sábado cuando era necesario, el señor A en la última reunión dijo que ***** ya no tenía ninguna relación con ellos y que debían informarle a A y al licenciado R, no hubo otra reunión anterior al primero de agosto, creyeron de que se trataba de una reunión de mejoras, el licenciado A varias veces dijo que a ***** a la había puesto la gerencia central y que era para espiar, para informar de lo que acontecía dentro de la oficina.

3.4 También declaró **RAM**, de cincuenta y seis años, contador público, domicilio de San Salvador. Quien a preguntas de fiscalía: manifestó que ha sido citado por el caso de ***** y el señor A, conoce a Lucia desde el año dos mil trece, al señor A lo conoció en el año dos mil cinco él era gerente del área deportiva, la señorita Jacqueline de desempeñaba labores en el área de conmutador y posteriormente fue trasladada como asistente de gerencia de deportes, con el señor A, el encargado de trasladar a ***** a fue AA, de la problemática del señor A con la señora ***** sabía porque algunos compañeros hacían comentarios de que habían conflictos, no sabe a detalles el por qué, un

día el señor A lo abordó diciéndole que si él podía ayudarle a la señorita *****a a trasladarla a otra área de la institución, él le dijo que eso no era posible porque no estaba dentro de su alcance y que no podía, le dijo que buscara apoyo donde debía, de los rumores que escuchaba se decía de que no había una aceptación de *****a en el área, no la aceptaba el señor A en el año dos mil catorce.

A preguntas de la defensa: manifestó que no trabaja desde el último de marzo de dos mil diecisiete, su relación fue poca con el señor A, por sus funciones no tenían relación con él, su oficina estaba a una distancia de doscientos a trescientos metros, no frecuentaba mucho su oficina, la señora *****a acataba las instrucciones de su superior, ya que era asistente, de alguna manera en el momento que ella fue enviada a la área del señor A, él estaba en la parte administrativa, el gerente temporal y él le dieron instrucciones precisas de las funciones que debía hacer en el área de deportes, debía hacer reservaciones de canchas, papelería, hacer llamadas etcétera, no tenía contacto con el trabajo que *****a hacía, el departamento de recursos humanos hace la reclutación de personal, únicamente lo que ella iba a utilizar en sus labores era el programa de Word y Excel, luego se dio cuenta que había sido despedida, quien despide legalmente es el gerente general, pero su decisión final la toma el gerente de cada área, supo que había sido despedida por el señor A, cuando él finalizó su labor fue por un acuerdo de junta, el caso de *****a no iba a llegar a tanto, en una ocasión el señor A le manifestó que removiera del cargo a *****a, le hizo entender de que no había un acoplamiento en la oficina entre ambos, su relación con el señor A era poca, no escuchó que discriminara a la mujer.

A preguntas del imputado: su puesto como auditor dependía de la máxima autoridad y le daba cierto estatus, *****a tenía claro que su jefe era el señor A, que solo el señor presidente podía despedir a alguien en el interior de la institución eso no funcionaba, en el cargo que él tuvo tenía la facultad de control previo cosas que pasan por el escritorio, operaciones que estaban dentro de la normativa les podía visto bueno o la observaba para complementar la información.

3.5 Se contó con la declaración de **MAEG**, de veintiocho años, estudiante y trabajador, domicilio de Soyapango. Quien dijo que trabaja en Círculo Deportivo Internacional, tiene cinco años de laborar en ese lugar, como asistente de deportes tiene dos años, comenzó a laborar en el año dos mil once o dos mil doce como limpiador de canchas,

se encuentra declarando porque

*****a ha denunciado al señor A, la conoce desde el Círculo Deportivo en el año dos mil trece, cuando él ingresó a trabajar su jefe era el señor A y actualmente también, la relación entre su jefe y la señorita *****a era solo de trabajo, él supervisaba el área de deportes y ella lo asistía, la conoció en el conmutador, era asistente del jefe de deportes en el año dos mil catorce, aproximadamente un año, sus funciones eran hacer reservas, atendía a las personas que pedían información de los torneos, estar pendiente de mandar programaciones, el equipo que usa el asistente de deportes es la maquina computadora, para desempeñar ese cargo se necesita tener conocimiento de Office, supo que mandaron a una capacitación a tres de sus compañeras Y, entre ellas *****a que tenía tres meses de estar en el cargo de asistente de deportes, ella le pedía ayuda en cosas que no dominaba bien porque notaba en algunos trabajos que la ponían hacer, cuando el señor A le llamaba la atención ella se comportaba molesta, era raro que él estuviera dentro de la oficina pero las pocas veces que estuvo ahí puedo notarlo, se acercaba a esa oficina todos los días, especialmente las veces que lo mandaban a llamar, el señor A trataba bien a todos los empleados exigentes para todos, trabajan más hombres y solo cuatro mujeres en el área, todos bajo el mando del señor A, hasta donde conoce despidieron a *****a, la junta directiva aparentemente, del licenciado A no ha escuchado frases discriminatorias hacia las mujeres.

A preguntas del imputado: no tenía experiencia en el puesto, acepta que el señor A le enseñó a trabajar y dice que no ha sido agobiante, le ayudó a *****a en algunas ocasiones en la computadora, manifestó que trataba bien al personal.

A preguntas de fiscalía, dijo que cuando Lucia era asistente de deportes, él estaba a cargo de canchas de futbol y baloncesto, conocía lo básico del programa office, como asistente de deportes realizan funciones de hacer reservas, atender a los socios, dar información cuando solicitan de un deporte, ver los torneos que imparte el deportivo, muchas cosas administrativas, cuando *****a estaba solo manejaban el programa office, ahora que esta él le han asignado un programa en el que hace facturaciones, se debe conocer mucho del área de Excel para ese puesto, está estudiando Técnico en software lleva quinto ciclo, estaba a una distancia de diez a quince metros de la oficina donde se encontraba *****a, no estaban en el mismo lugar ya que él se encargaba de las canchas y ella en la oficina, antes de que *****a fungiera como asistente de deportes estaba VB, después ***** quien está

en ese cargo es su persona.

A preguntas de la víctima: Que cuando el licenciado A llego a la oficina le dijo que se apoya en él.

3.6 Como testigos de descargo declararon la señora **BVE**, de treinta y ocho años, Masajista, Municipio De Mejicanos. Quien a preguntas de la defensa manifestó que es masajista en el gimnasio del Círculo Deportivo Internacional, su jefe es el licenciado E A, sabe que está declarando por una acusación que le hizo *****a al licenciado A, la conoce desde que ella empezó a trabajar en el deportivo, *****a estaba en el área de cocina, después de trabajar con el licenciado A tiene entendido que la despidieron, *****a tenía el cargo de secretaria bajo las órdenes del licenciado A, ocurrió aproximadamente hace tres o cuatro años, *****a estuvo poco tiempo bajo las órdenes del licenciado A, unos cuatro o seis meses, se dio cuenta que ella era secretaria porque llegaba a la oficina seguido y se dieron cuenta que después de trabajar un muchacho en ese puesto, pasó ella a trabajar en ese puesto, llegaba a esa oficina una o dos veces al día, no todos los días, llegaba a preguntarle algo al licenciado referente a los masajes o queja de algún socio o cliente, las veces que recuerda que la vio en la oficina los miraba frente a la computadora *****a sentada y el licenciado parado a la par de ella enseñándole, entendía eso porque algunas veces alcanzó a oír que el licenciado le decía “no mira te vas a meter aquí” ella percibió que *****a no entendía mucho, cuando le enseñaba era lo normal, como él hacía con los demás, el comportamiento de ella con el señor A no escuchaba que se expresara mal, solo que en ocasiones percibió que ella no entendía lo que el licenciado le decía, porque debían hacer cosas referentes a los deportes, vio que el comportamiento del señor A para con *****a siempre fue bien, con ella siempre fue amable, con todo el personal que está a cargo de él, como jefe lo considera el mejor de todos los jefes que ha tenido, porque ella al igual que sus compañeras siempre han tenido una buena imagen de él, siempre que le han solicitado algo, nunca les ha negado nada, siempre las ha recibido, cuando estaba *****a estaban a cargo cuatro mujeres bajo el mando del señor A, Z, Y y *****a, es decir cuatro con ella, el trato de él fue bueno nunca han tenido problemas de decir “Púchica el Lic” pero nada, siempre las ha respetado, las ha tratado bien.

3.7 Igualmente se contó con la declaración de **MYA**, de treinta y ocho años, empleada, domicilio de La Libertad. Quien a preguntas de la defensa: manifestó que trabaja en el Círculo

Deportivo Internacional, tiene diez años de laborar en ese lugar, es encargada de la piscina olímpica, anteriormente fue asistente de deportes, su jefe inmediato fue el licenciado A, cuando fue asistente desempeñaba funciones realizando reservaciones de canchas, redacción de actas de las comisiones, se encargaba de cobrar a invitados, contestar teléfonos, hacer programaciones de torneos, su herramienta era la computadora utilizaba programas básicos de Word, Excel y correo electrónico, su relación con el señor A mientras era su asistente era en armonía entre trabajador y jefe, llegó a ser encargada de piscina porque quedaba de vacante esa plaza y habló con el licenciado A para ver qué posibilidades habían de poder ascender a ese puestos, él le dijo que si era para superarse que él iba a hablar con el gerente para que le ayudara, tomar en cuenta para esa plaza, el resultado de ese compromiso fue aceptada y la asignaron como encargada de la piscina, tiene cinco años de estar en ese puesto, se encuentra declarando en relación a la demanda que

*****a ex compañera le ha interpuesto al señor A, fue su compañera en el área de deportes, ocupó el puesto que ella tuvo antes como asistente de deportes, cuando ella adquirió ese puesto fue cuando quedó vacante esa plaza y se fue su compañero V, hace unos cuatro años, la distancia que había entre la piscina y la oficina donde estaba *****a era aproximadamente veinte o veinticinco metros, como su jefe inmediato era el señor A ella tenía que reportar todo lo que pasaba en el área de piscinas, tenían reuniones constantes sobre actividades que tenían en esa área, ella como encargada, había bastante contacto por actividades deportivas, cuando ella llegaba

*****a siempre estaba en la computadora y el licenciado explicándole algunas cosas del trabajo que ella hizo antes, le explicaba porque ella no tenía mucho conocimiento ahí siempre que ella llegaba miraba que él le explicaba lo de los torneos a ella, incluso cuenta que fue a un curso para saber manejar algunos programas, tomó el curso uno o dos meses después de estar en ese cargo, el comportamiento de *****a para con el señor A fue cortante, no muy satisfecha de su trabajo, porque se notaba cuando una persona está contenta con lo que hace, con su trabajo y pone atención cuando le explican para aprender para su trabajo y desempeñarlo mejor, la actitud del señor A para con *****a fue respetuosa y le enseñaba sobre el trabajo en esa área, como jefe considera que el señor A es respetuoso, como todo jefe cuando les exigía como jefe corrige, si hacían bien su trabajo también se los hacía ver, durante el tiempo que estuvo

*****a ahí bajo el cargo de él estaban cuatro mujeres, el licenciado A fue respetuoso con ellas, nunca faltaba el respeto, si había observaciones las hacía sin alzar la voz, ni faltaba al respeto.

A preguntas del imputado: manifestó que antes de trabajar en el Círculo Deportivo Internacional, trabajaba en un restaurante que se llama “Quinientos Tres”, trabajo muy diferenteal que hacía como asistente, no le costó mucho aprender porque le explicaban y por su parte trataba de investigar fuera, ella llevaba recibos a todos los departamentos auditoria, contabilidad, no le rechazaban documentos recuerda que algunas veces solo le hacían observaciones de las cosas que llevaba recibos, nunca hubo conflictos por eso, desde su punto de vista el temperamento de *****a fue conflictivo, la vio en otros puestos.

A preguntas de fiscalía: A la oficina de deportes donde se encontraba *****a llegaba una vez al día en la semana llegaba dos veces, tuvo conocimiento de los problemas entre el señor A y *****a porque se escuchaba en los pasillos los compañeros escuchaban, se notaba cuando llegaba a la oficina la forma en que ella no se sentía bien, comentarios, los comentarios que se escuchaban en los pasillos eran de que ella no se sentía bien, decía de que donde estaba no le gustaba y que el señor que tenía como jefe no le parecía, su jefe inmediato el señor A la ayudó a que fuera promovida de su puesto de trabajo, en este momento su jefe sigue siendo el licenciado A.

3.8 Finalmente en el ejercicio de su defensa material declaró el imputado **EAA**, quien manifestó que desde el año ochenta y seis ejerce su profesión, es licenciado en Administración de Empresas, también es instructor de deportes sobre las instructorías ejerce con mayor pasión que la administración de Empresas, porque siente que es su vocación y lo hace con muchas ganas, las personas que han tenido contacto con él pueden dar fe de que en cuanto a enseñanzas de su conocimiento adquirido lo pone a disposición de las personas, en ese sentido desde el año ochenta y seis hacía al presente, siempre ha tenido asistentes, anteriormente eran secretarías y todas las mujeres que trabajaron con él desde entonces, aprendieron a trabajar con él después de años de ser compañeros de labores, ellas siguieron en su carrera y hasta la fecha todas que en su momento conoció son amigas de él, las conoce, conoce a sus familias y se llevan muy bien, en esta etapa de su vida productiva, llegó al deportivo con el deseo de terminar ahí su trabajo su etapa laboral, estando en el puesto de gerente de deportes llegó *****a a trabajar con él, a fines del año dos mil trece por octubre o noviembre, como

dijo el licenciado M en su exposición ella la mandaron a sustituirle al asistente que tenía, que tuvo un problema administrativo y se le sustituyó, es así que le asignaron a ella, ese día que llegó llevaba una nota con la cual la mandaron, él estaba de acuerdo con unas cosas por el entorno de la institución, lo único que le dijo a ella fue que “con él iba aprender a trabajar” que él con gusto le iba a enseñar a trabajar que entendiera que ahí llegaba a donde una persona que lo único que le importaba era que aprendiera a trabajar, nada más, que ella era una chica una mujer muy guapa, pero que en el caso de él ese tema era nada más que trabajar, en ese sentido se puso a las órdenes de enseñarle lo que ahí hacían, le dijo que si hacía bien su trabajo de esas instalaciones iba a salir formada para ir a trabajar a otra oficina, no olvida lo que le dijo, lamentablemente dijo que *****a la mandaron con una consignaba para conseguir pruebas de anomalías en su departamento para despedirlo del deportivo, él pudo ver eso, sin embargo insistió en enseñarle a que aprendiera a trabajar, él al notar las deficiencias de ella se ofreció, a veces de pagarle las clases de computación, dejó de insistirle de ofrecerlo, porque ella se molestó y le dijo que el licenciado M iba a mandar a otro lugar, entonces él dijo “entonces ya no le digo, porque se molesta” así continuaron el trabajo dado que ella no se aplicaba en el trabajo, las cosas que tenía que hacer, la asesoría que él le daba no surtía efecto, insistí se una u otra manera con la intención de formarlay tener una buena compañera de trabajo y para sorpresa de él y tristeza, las otras mujeres que lo conocen y saben que las respeta, le contaron un día que *****a pedía audiencia con el presidente para mal informarlo a él, lo cual le pareció inaudito porque ella no tenía el por qué hacerlo, pero él dijo “bueno será que todavía no ha entendido *****a, lo que significa estaracá” por lo tanto se tomó la molestia una vez de hacerle una explicación breve, rápida de lo que era la organización, escuchó en los alegatos que ella decía que por esa explicación la hacía sentir mal, lamentablemente manifiesta que lo siente, lo lamenta si lo entendió mal, lo que él quería era de que ella se integrara a él como un equipo, porque eran un equipo ella era su asistente, eran varios niveles, no le decía que estaba en el nivel más bajo, le decía “sos parte de...” pero ella no lo vio así, está convencido que no logró penetrar en la mente de ella para que aprendiera lo poco que hacen en deportes, porque su mente no estaba en trabajar ahí, su mente estaba en otro lado, hubo un momento en que lejos de mejorar, el rendimiento de ella bajó, comenzó a tener ausencias más seguidas y prolongadas, él como ella no le comentaba nada a él, le preguntaba a Rodrigo “le diste permiso” y le contestaba “Pues me dijo que iba a venir

quizás sí, quizás no” pero al final que pasó lo que habían hablado en audiencia, cuando se ausentó más por cinco días ella tenía diez meses de estar trabajando con él en los primeros tres meses él esperaba que cambiara, pero fue difícil, los entrenadores pasaban en la oficina sobre ella insistiéndole “mira que te ayudo en esto, en lo otro” para él era obvio que había otro sentido ahí, al final hubo alguien que sí llamó la atención en ella y ese caballero es actual esposo de ella, en su momento él le dijo al muchacho “mira no te quiero aquí, deja trabajar a *****a, tú pasas mucho tiempo acá, no es conveniente, ¡por favor! Andá a tu área y déjala a ella aquí”, no pasó mayor cosa en esa oportunidad, pero el comportamiento continuó, como a una o dos semanas después en su momento sí, se dirigió a los dos a *****a y a él, les expresó que no debían estar ahí en una relación que a lo mejor se gustaban, él respetaba eso, pero que no fuera en la oficina, porque no estaba bien, que si querían ellos hacer lo que quisieran, lo podían hacer afuera del deportivo, ya que ellos eran dos adultos, estaban en su derecho de hacer lo que quisieran así se los expresó, escucharon bien y no le dijeron nada, pero sintió que el rechazo de ella hacía él había crecido más increíblemente desde ese momento, luego se dio cuenta que en la hora del descanso *****ase veía con él atrás de la cancha donde es lugar de descanso de los boleritos y ahí se mantenían ellos al medio día, lo cual no le agradó pero nunca dijo nada, con el tiempo la situación empeoró conforme a sus rendimientos, lo hacía quedar mal en el trabajo y él sintió que ella ya no quería trabajar con él, le dijo al director del deportivo que por favor la ayudara, que la reubicaran en otro departamento, ella ya tenía experiencia en el deportivo por lo tanto les iba a servir en otra área, en otro puesto, tenía capacidad, sus competencias le iban a permitir rendir, lamentablemente todos lo vieron, le dijeron “si ya te la vamos a cambiar, la vamos a reubicar” pero nunca lo hacían, pero como le dijo al inicio al señor juez, el licenciado M como dijo falleció hace poco tiempo, decidieron que *****a llegara a sus oficinas, por lo tanto para él era ese compañero su última carta y fue donde él a decirle “licenciado M ayúdeme” en la vista pública anterior, él dijo las palabras que le había dicho, pero se le olvidaron, según él le dijo “licenciado ayúdeme a reubicar a *****a, por favor ayúdeme a reubicarla, ella conmigo ya no quiere estar, lejos de avanzar y conocer el proceso de los deportes, ella va para atrás, yo siento que no quiere y no podemos obligar a estar ahí, ayúdele ¡por favor! Y el licenciado M le dijo “Ya vamos a ver” tristemente, por eso está ahí, a los cinco días que ella apareció como ella dijo, llegó con documentos del seguro social se los tiró en el escritorio

dando de gritos diciendo ¿por qué él andaba hablando de ella? Y que viera que de verdad estaba embarazada, que había perdido su hijo y él le dijo “mira cálmate, yo soy tu jefe inmediato, tranquilízate, no puedes estar gritando” ella le dijo “ahora usted me va a escuchar y ¿por qué anda hablando de mí?” él le dijo “si no te vas a calmar, yo no voy hablar” él se levantó y la dejó ahí, fue encontrado a los agentes de seguridad del deportivo y les pidió de favor que se la quitaran, que él ya no la aceptaba ahí porque le acababa de faltar el respeto, porque ya era el colmo, ya era demasiado, él les dijo “Ya no puedo porque en esta oportunidad ella ya me faltó al respeto” pasaron tres días para que ellos tomaron la decisión, pero ella pasaba cada día ahí riéndose, él le decía “mira *****a hombre deja trabajar a A en su puesto, tú ya no vas a trabajar acá” ella le hacía burla, pero él se lo decía de una manera respetuosa al final ella le dijo “usted no es mi jefe, mi jefe es el licenciado M, si él dice que me vaya de aquí me voy a ir o que don M me firme un documento” al final los señores de la directiva tomaron una decisión firmaron el documento y se lo pasaron a la institución que subcontrata personal y le dieron a ella la información y ella insistió de llegar a la oficina, mencionó esos detalles porque si él la hubiera tratado mal, ella no hubiera actuado así como actuó tanto tiempo con él, hubo una actitud de decir “vos nos os más que yo, y ¿qué pues? Me vale lo que digas” él siempre respetó esa actitud porque estaba convencido de que a *****a se la mandaron y no se dieron cuenta que estaban cometiendo un error de mandarla como la mandaron porque ella llevaba la consigna de que sí iba a ser su asistente y a la vez de que no iba a ser su asistente como las otras gentes eran personas con las que ella se entendía muy bien, ella obedecía a lo que le dijeran, aceptaba, como el licenciado M dijo que la operatividad del departamento era un tema que no conocían, sobre manera creía que hacían cosas indebidas por lo que creía que ella iba a llegar a verla y reportarlas, fue triste para él que ella le dio una importancia superlativa a aspectos triviales que sucedían en el departamento de deportes y en la cultura que hay en un deportes, era porque al ver que no había nada que reportar, ella sabía que debía reportar algo mal por eso le daba énfasis a cosas triviales, al final pasó, lamentablemente ella le fue a decir a él que andaba hablando mal de ella, pero él solo pidió que la reubicaran a donde ella quería trabajar, él sabía que ella lo podía hacer, lo que pasó que la metieron a trabajar en un puesto donde ella por sus competencias no iba ahí, él quiso ayudarle pero fue imposible por la forma en que ella la consignaron, por esa razón ella no le dio importancia al puesto porque iba a ver si descubría

aspectos que validaran su despido, lamentablemente pasó eso, siente mucho estar en esa situación lleva dos años casi tres, lo único que hizo fue intentar ayudarlo a que aprendiera a trabajar en algo que tal vez era novedoso para ella, pero no le interesó, así como la despidieron a ella despiden personal en todos lados, se llevó la sorpresa de saber que ella había dicho que él la había agredido, lo cual no es su estilo, no es su personalidad, ni sus convicciones cristocéntricas no le permiten ser así, habla así como se expresó, sube la voz por momentos para que las personas entiendan bien y no haya duda, respetando a las personas todo el tiempo, no irrespetando a las mujeres, lleva años tratando con mujeres, tiene hermanas mujeres y no es su estilo, le duele mucho que lo tilden de eso, él hubiera podido arreglárselas de otra manera quizás para que a ella le pasara la cólera, el capricho, pero no lo hace porque a estas alturas decir que él ha irrespetado a las mujeres es simplemente por hacerle daño en algo que no es su culpa en que ella perdiera su trabajo, al final si ella se molestó que él le dijera al novio y a ella que no se vieran ahí, prueba de ello es que ahora ella es su esposa y él es su subalterno, ella no puede decir que lo ha tratado mal a él o algo por el estilo, lo respeta mucho y lo trata bien como a toda la gente, lamenta todo lo que se ha dicho asegura son más mentiras que verdades lo que ella dijo y lo que Carlos dijo, le parece fuera de orden porque no es esa persona de la que hablan.

3.8 Dentro del rubro pericial se intermedió el Peritaje psicológico practicado a ***** , en el Instituto de Medicina Legal de San Salvador, a las ocho horas del día veintiocho de enero de los mil quince por el Licenciado LATM, en el cual se concluye:

1.- que la joven Jacqueline

***** de 27 años, al momento de la evaluación pericial mostró un ánimo deprimido ansioso leve. 2. ***** al momento de ser evaluada no presentó ninguna afectación o perturbación emocional grave que requiera una intervención o asistencia psicológica urgente; si se brindase dicha asistencia psicológica, su costo y número de sesiones deberá ser establecido en su momento por el profesional de la salud mental contratado para tales efectos. 3.- ***** al momento de ser evaluada refirió actos de maltrato psicológico y verbal en contra de su persona en el centro de trabajo en donde estuvo laborando con anterioridad. 4.- Es imprescindible realizar un estudio social completo que indague los presuntos hechos denunciados en la empresa mencionada, referencias personales y laborales, otras problemáticas personales o familiares, posibles testigos, así como cualesquiera otros datos adicionales que se

consideren relevantes para el caso investigado, y con ello se determina la afectación de la víctima y la necesidad de tratamiento psicológico. **Fs. 15 -18.**

3.9 También se inmedió Dictamen Social Forense practicado a *****a, practicado en el Instituto de Medicina Legal, en fecha cinco de diciembre de dos mil catorce, por la Licenciada Daisy Ramírez Nájera, con el que se establece que la joven Jacqueline *****a

*****, proviene de un hogar estable con figura de padrastro, a la fecha aún reside en hogar de origen pese haber contraído matrimonio. A nivel personal: Se determinó que Jacqueline aun resiente la pérdida de su bebe, y trabajo este último le pareció denigrante ya que habla de haber sido ultrajada por su jefe. Y desacreditar sus responsabilidades laborales. En cuanto a la situación económica evaluada ha sufrido un desbalance, ya que es quien se solventa sus estudios universitarios y aporta económicamente al hogar, estos últimos los está cubriendo su esposo al momento. A nivel laboral: se obtuvo la siguiente información: Existía entre *****a y su jefe desacuerdos que llegaron al irrespeto. Era del conocimiento de uno de los empleados que tanto evaluada y su jefe no se toleraban. Así como el interés del jefe de reubicarla en otro lugar dentro de la empresa. Ante la situación problema se presume que el origen de la problemática se dio desde un inicio ante la negativa y no aceptación del jefe como asistente o secretaria evaluada, **Fs. 19 -24.**

3.10 Como prueba pericial de descargo se inmedió el estudio social de fecha 26 de agosto de 2015, realizado por licenciada Luz Alcira Mendoza España, en el lugar de trabajo de la víctima e imputado, con el que se deja constancia de las condiciones propias del lugar de trabajo en donde supuestamente aconteció el ilícito y que el procesado no pudo haber cometido el delito que se le imputa, ya que jamás ha ejecutado conductas como las que se le atribuyen, y se tienen las siguientes conclusiones: (1) Sr. EA cuenta con un matrimonio de 38 años, manteniendo buenas relaciones entre sus miembros de apoyo; (2) En lo que respecta a las condiciones de trabajo dentro de la sección de deportes se refiere que es prioritario el conocimiento de computación y manejo del programa de Excel para el tipo de programación de eventos que en el lugar se exige; (3) se reporta que el trato del evaluado hacia el persona es profesional, le gusta que se realice un buen trabajo, si hay que realizar correcciones se realizan, se dan llamados de atención de manera respetuosa; solo se ha realizado la actual denuncia, **Fs. 92-97.**

3.11 Dentro del rubro documental se inmedió la Denuncia interpuesta en sede fiscal por la señora ******, contra del señor EAA, de fecha uno de agosto de dos mil catorce, presentada en audiencia y agregada a [fs. 305]; 2) Expediente laboral del señor EAA, en el que consta que labora para el Círculo Deportivo Internacional con el cargo de Jefe de deportes, entrenamiento y capacitaciones, en el que se establece la relación laboral de la víctima con el acusado, así como sus ascensos y la hoja de despido, y que en su momento fue jefe de ******, [fs. 138 – 228];

3) Copia certificada de la hoja de impresión del Documento Único de Identidad señor EAA, [fs. 9]

FUNDAMENTO JURÍDICO N° 4. VALORACIÓN DE LA PRUEBA.

Corresponde ahora realizar la valoración de la prueba, que implica dos actividades: primero, enjuiciar su validez constitucional y legal; y segundo, analizar su credibilidad, pero no a partir de una convicción íntima del juzgador, sino a partir de la confiabilidad de las evidencias que depende de su objetividad o ajenidad a las partes y al juez; y de sus inferencias probatorias.

4.1 En el fundamento jurídico número tres de esta sentencia se han expuesto en términos generales los medios y elementos de prueba que se han inmediado en el juicio y que se han de valorar, el primer aspecto de valoración, como se indicó es el que tiene que ver con la legalidad tanto en la obtención como en la incorporación.

4.2 A partir de los elementos probatorios inmediados, se tienen dos versiones, la dificultad que se tiene no solo para ese caso sino para los demás en términos generales, es el hecho de decidir lo que en verdad sucedió, es decir se pretende llegar a la verdad de lo que ocurrió, la decisión la basan en lo que declaran los testigos, en ocasiones dicen toda la verdad u otras veces dicen mentiras, medias verdades, medias mentiras o todo es mentira, tampoco se tiene forma de saber si la gente miente o no; pero ese es el sistema que se tiene y es la forma en la que los jueces tienen conocimiento de los hechos a partir de lo que dicen con sus palabras los testigos, lo que dicen los peritos tampoco les consta, los peritos plantean el documento y para los jueces existe esa limitación de tipo cognitivo o cognoscitivo para alcanzar la verdad, decidir la realidad al final.

Se tienen dos versiones una que plantea el señor EA en el que plantea un perjuicio hacia *****a, diciendo que ella llegó como espía, “el licenciado M me la manda para encontrarme un error y despedirme” ese es el primer punto.

El segundo punto es “*****a usted no puede hacer las cosas, usted no sabe usar las herramientas, le voy a enseñar, aun así se lo expliqué lo hizo mal, aparte mejor se voy hacer yo” tanto *****a, como C dicen que habría dicho que era mejor trabajar con hombres, C también manifiesta “prefiero trabajar con hombres que con mujeres” no obstante, es una de las cuestiones, la otra es que la marginó, ya no le dio trabajo y finalmente hay una situación muy personal de tipo privada, tipo íntima no es la primera, ni la última relación que se forma en ámbitos de trabajo, el reto de la subsistencia nos obliga a trabajar para ganarnos la vida y en esos ámbitos en ocasiones encontramos a la media naranja lo que es algo privado, que por supuesto es de respetar el ámbito laboral, es de respetar como bien ha dicho el señor A no tienen que ocurrir en la oficina, ni en los espacios del trabajo, sino después del trabajo, ese punto es otro elemento que dos subalternos establecen una relación de noviazgo y que vendría a alterar el aspecto laboral, esa es una versión.

La otra versión es que don EA no ha hecho expresiones de violencia contra las mujeres o dirigidas a ***** a, él es respetuoso jamás hubo un mal trato, nunca la vieron llorar, nunca le escucharon gritos, en la otra versión si se escuchaban gritos, sí salía llorando y contaba al medio día en el área de los boletines donde estaban los instructores, en la otra versión manifiestan que no, nunca pasó nada, jamás supimos nada. Cuando estamos en presencia de pruebas contrarias y no se tiene un elemento para decir le creo más a éste o a ésta, porque también las pericias son categóricas, el peritaje psicológico si señala una alteración emocional derivada de muchas cosas de la pérdida de su bebé de la pérdida de su trabajo, claro al perder su trabajo hay una afectación psicológica emocional, el contexto en el que pierde su trabajo, en el contexto en que se dan los aspectos que *****a ha denunciado de violencia contra ella, en el ámbito laboral.

No es una cuestión nueva lo que sucede es que se ha venido discutiendo analizando tanto en la psicología como en el derecho los móvil o acoso laboral, se encuentra un acoso laboral no solo para hostigar, para sobrecargar a la gente, sino para que la gente se desespere, renuncie se vaya, es un tema que recientemente está discutiéndose en el ámbito de la psicología para tratar desolventar los problemas en una empresa, pero también desde el derecho el acoso laboral y en el acoso laboral otro componente más, el acoso por embarazo porque al jefe no le gusta que la gentalga embarazada porque eso va a implicar también que las mujeres que están como subalternas a él, lo que le va a generar problemas administrativos, entonces uno de los

componentes que se dan en los casos de acoso por embarazo es el despido de la embarazada, mujer que sale embarazada despedida porque con esto manda un mensaje para el resto de mujeres y no salgan embarazadas, es así en ese contexto que se está explicando.

Resulta que se encuentran dos versiones, la hipótesis más simple es la cierta, en la hipótesis fiscal y con los medios de prueba más fuerte es el tema de la hipótesis fiscal en los términos de que estos hechos han existido, hay una debilidad en la hipótesis fiscal y es que la denuncia se da después del despido, ¿por qué no denunció antes? ¿Por qué *****a esperó a que la despidieran para denunciar estos hechos? Podría interpretarse como un móvil espurio, podría decir “ella va a denunciar porque la despidieron” ya no porque sufrió la violencia, sino por el despido, eso también tiene una explicación si se va a denunciar al jefe, la despedida, lo que le toca a la gente es aguantarse, bajar la cabeza, si a esta dificultad que tenemos para valorar la verdad de hecho, le agregamos un componente más tiene que ver con la sensibilización que nos corresponde a los operadores, es decir es una ley especial, esta ley ha surgido como una necesidad ante la asimetría como decía la fiscal que tiene la mujer en las relaciones laborales. Ante esa asimetría que no solamente está el hecho en los cargos o en los sueldos, en los roles que asignamos a las mujeres, han habido cambios fuertes en estos, pero aún persisten es por eso que esa ley ha surgido como una necesidad para proteger a las mujeres de estos actos de violencia y que a nosotros nos parecen muy normales la violencia simbólica, los chistes machistas, los chistes que denigran a la mujer, las bromas que hacen de que las mujeres no pueden manejar, que si hay un accidente es mujer, cuando si vemos las estadísticas lo cierto es al revés, la mayoría de accidentes son hombres, claro que cuando es la mujer lo sobredimensionamos, pero es parte de esa violencia simbólica que tenemos hacia la mujer, es de tomar conciencia sobre esto porque no es una acción aislada, exclusiva que en este caso fiscalía le atribuye a don E, sino que es un contexto generalizado en la sociedad, sub inspectores en la policía, en la fiscalía de la Universidad de El Salvador un colaborador jurídico contra una pasante, que llegó hacer una pasantía y que le iban a dar una plaza ahí; éstos no son hechos aislados, sino que la violencia sobre la mujer es generalizada, por lo que la ley lo que pretende es generar ese cambio a favor de la mujer, para protegerla, no para ponerla sobre el hombre, sino ponerla en igualdad.

No es lo mismo si ***** hubiera sido hombre, si Jacqueline *****a hubiera sido subalterna hombre de don E, muy probablemente no hubiera pasado todo esto, no le hubiera

gritado y muy probablemente sea motivada por una especie de celo y así explicar esa hiper vigilancia que tenía sobre ella. En el caso del hombre, ese comportamiento de hablar con personas del sexo opuesto más bien es como un reconocimiento, un mérito para el hombre si hubiera andado piropeando a las muchachas o de novio, el trato hubiera sido distinto, tal vez un “te felicito, pero apúrate, sácame estos documentos, ya después a las cuatro hace lo que querrás”. Es decir, consistentes o inconsciente, así nos comportamos los hombres en este contexto machista, porque a la mujer no se le permite o no se tolera en ambientes laborales, tener un comportamiento amigable o cercano a las personas del sexo opuesto; por eso hay necesidad de conocer la ley y concientizarnos porque también tenemos, como bien dice don E, esposas, hijas, hermanas, primas, los hombres no nacimos solos, estamos vinculados a las mujeres desde nuestro nacimiento; y sin embargo, el maltrato de palabra o por acciones, es generalizado. Como decía el proverbio persa “no hay que dañar a la mujer, ni con el pétalo de una rosa”; Amado Nervo le agregaría “No hay que dañarla ni con el pensamiento”, por ello es necesario tener sensibilización respecto a este problema que sufre la mujer en la sociedad, para ponernos en aquel contexto en el que estuvo ***** , hay que ponernos en el contexto de don E y tratar de ver esta situación.

FUNDAMENTO JURÍDICO N° 5. HECHOS PROBADOS.

El tribunal da por probados que los hechos ocurridos en el año dos mil catorce, antes de abril y julio de dos mil catorce, en el área de deportes del Círculo Deportivo Internacional, don EAA, en su ambiente laboral como superior jerárquico de ***** A, y ante un contexto de insatisfacción por el desempeño laboral de Jacqueline, hizo expresiones de violencia en contra de las mujeres, diciendo que los hombres trabajaban mejor y que desde que se fue V ya nada era igual, que no se podía confiar en la señora *****; y que además, los hechos en los que ella sufre un aborto por tener un embarazo delicado, de alto riesgo, se le práctica un legrado y él se niega a recibir la incapacidad; y ante el reclamo que ella hace, él lo considera una falta de respeto y aprovecha la oportunidad para gestionar el despido de ella; también él pidió oportunamente que la trasladaran a otra área, no lográndose el traslado.

Se da por probado la existencia de un ambiente de conflicto entre el señor A y ***** y que, en ese ambiente de conflicto, don EAA realiza expresiones de violencia para las mujeres, así como realiza acciones que generan un aislamiento en Jacqueline *****a A, la aísla de su trabajo al desecharle su trabajo, al hacer él su trabajo porque

ella y expresarle que no estaba apta.

FUNDAMENTO JURÍDICO N° 6. TIPO PENAL Y JUICIO DE TIPICIDAD.

El delito acusado, como ya se indicó, es el de Expresiones de Violencia contra la Mujer, previsto y sancionado en el Art. 55 literal C de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, que reza lo siguiente: "*Quien realizare cualquiera de las siguientes conductas, será sancionado con multa de dos a veinticinco salarios mínimos del comercio y servicio:... 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...*"

6.1 La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres se aprobó por Decreto Legislativo No. 520 de fecha veinticinco de noviembre de dos mil diez; fue sancionada el día catorce de diciembre de dos mil diez; publicada en el Diario Oficial, el día cuatro de enero de dos mil once; y entró en vigencia el día uno de enero de dos mil once. Es decir, que ya para esa fecha de la ocurrencia de los hechos, mayo, junio y octubre de 2015 ya estaba vigente esa ley, se le ha dado publicidad, se ha discutido incluso en las redes sociales, espacios de opinión pública mediática, por tanto, no se puede desconocer la existencia de esos hechos ilícitos que se prevén en la misma. Dicha ley también hace especial clasificación del tipo de violencia, entre ellas de la VIOLENCIA SIMBÓLICA, que transmiten o reproducen valores de discriminación o desigualdad, que se tienen entre las personas y la subordinación de las mujeres en la sociedad. Ese tipo de violencia que se puede expresar en chistes, frases, refranes, que ya desde el año dos mil once, tenemos vigente esa ley, con el objeto de que esa violencia contra la mujer que es cultural y está bien arraigado en nuestros patrones, de discriminación y menosprecio hacia la mujer, esa construcción cultural, la violencia de género debe de terminarse y comenzar a respetar a la mujer en igualdad de condiciones, como los hombres, como profesionales.

6.2 En el presente caso se ha probado que EAA, en el año dos mil catorce, antes de abril y julio de dos mil catorce, en el área de deportes del Círculo Deportivo Internacional, don E A en su ambiente laboral como superior jerárquico de *****, y ante un contexto de

insatisfacción por el desempeño laboral de ***** hizo expresiones de violencia en contra de las mujeres, diciendo que los hombres trabajaban mejor y que desde que se fue V ya nada era igual, que no se podía confiar en la señora ***** y que además, los hechos en los que ella sufre un aborto por tener un embarazo delicado, de riesgo, sufre un aborto en el que se le practica un legrado y él se niega a recibir la incapacidad que ante el reclamo que ella hace, él lo considera una falta de respeto y aprovecha la oportunidad para gestionar el despido de ella, también él pidió oportunamente que la trasladaran a otra área, no lográndose el traslado. Esas acciones, consistentes en realizar expresiones o acciones que se han acreditado en juicio, hechos que se adecuan al tipo penal de EXPRESIONES DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER, ese tipo de expresiones y acciones que se tiene por probadas, se adecuan a las conductas descritas y comprendidas en el tipo penal que dice: degradar, aislar a las mujeres dentro de sus espacios de trabajo.

La víctima ha dicho que él siempre la hacía pasar momentos de tristeza, frustración y baja autoestima, después de eso ella sentía que no servía para nada, es lo que él le hacía sentir, después de todo ella no tiene resentimiento en contra de él, solo ella y Dios saben que no, lo que busca justicia para que otras personas no sufran lo que ella sufrió, siente decepcionada porque ya no tiene la misma mentalidad de antes, ella siente que sí avanzó en el Círculo Deportivo Internacional es porque tenía las capacidades para estar en ese puesto, pero él siempre estuvo insatisfecho con su trabajo.

6.3 De acuerdo a lo expuesto anteriormente, del ataque a la integridad de la víctima está señalado como autor el acusado EAA, ciertamente la víctima durante todo el procedimiento y esencialmente durante el juicio, determinó de forma precisa que fue él, quien realizó actos que desacreditaban a la víctima, incluso producto de esos ataques, resulta que está afectada psicológicamente; por tanto, esa conducta del acusado que además se ha comprobado legítimamente durante el juicio, se enmarca dentro de lo que establece el tipo penal de EXPRESIONES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, que prescribe el artículo 55 literal “C” de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, además se ha comprobado que eran compañeros de trabajo el acusado y la víctima, se sitúa en el lugar de los hechos precisamente porque laboraban juntos, por lo que el hecho se califica definitivamente como EXPRESIONES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, previsto y sancionado en el Art. 55 de la Ley Especial Integral para una Vida

Libre de Violencia para las Mujeres.

6.4 En el presente caso ha existido DOMINIO DE LA ACCIÓN en la ejecución de este hecho punible, el imputado cometió directamente el hecho, era él quien personalmente decía esas frases contra la víctima de que “ que su trabajo no servía, que era mejor trabajar con hombres porque V hacía bien su trabajo” que se podía el “teje y maneje del departamento”, que tenía trabajo porque a ella la habían impuesto, que la habían mandado a espiar y reportar anormalidades, que ella se mantenía solo en el área de los boleteritos porque tenía una relación sentimental con un subalterno; por consiguiente concluimos que el acusado EAA es AUTOR DIRECTO del delito de EXPRESIONES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES que se le atribuye, en perjuicio de la señora *****, por cuanto se ha acreditado categóricamente los hechos, y en tal caso al haberse establecido este parámetro necesario para la determinación de la autoría de la persona, se impone que el Tribunal analice su antijuridicidad.

FUNDAMENTO JURÍDICO N° 7. ANTIJURIDICIDAD.

Establecida que ha sido la tipicidad, corresponde determinar si la conducta desarrollada por EAA, se encontraba injustificada por nuestro ordenamiento jurídico. De la prueba que se ha relacionado en juicio, tanto pericial como testimonial, documental y pericial, ofrecidas por la Fiscalía, en ningún momento nos lleva a pensar que el encartado haya actuado legitimado para realizar tales conductas, no hay ninguna causa que justificaría su actuar; en consecuencia, se puede afirmar que la conducta desarrollada por el imputado es formalmente antijurídica, por ser contraria al ordenamiento jurídico que prohíbe atentar contra las mujeres denigrándolas en sus lugares de trabajo; asimismo es materialmente antijurídico, puesto que se atentó efectivamente contra la señora *****, aprovechando la vulnerabilidad de mujer, ha lesionado un conjuntode bienes jurídicos a ***** porque se ha sentido discriminada, se ha visto afectada psicológicamente y no estaba justificado, debe de superarse ya esos prejuicios en contra de las mujeres, más que imponer una pena o una sanción es necesario que las vigencia de las normas yel respeto de los bienes jurídicos, es importante que las personas comprendan que las mujeres deben de ser respetadas en las mismas condiciones de igualdad que el hombre, el hecho es antijurídico, no está justificado bajo ninguna circunstancia que el señor EAA hiciera esas comentarios contra la víctima, él conoce lo bueno y lo malo, comprende lo lícito y lo ilícito y podía haberse comportado de una forma distinta.

El maltrato verbal hacia las mujeres no puede ser permitido o tolerado, por esa razón considera el tribunal que no está justificado; la defensa ha explotado un punto alegando que no hay misoginia, como se ha explicado puede ser de tipo simbólica o general para las mujeres, pero en este caso si bien es cierto don EAA ha tenido buenas relaciones con sus subalternas que no han advertido ese tipo de violencias, sí se ha materializado en ***** y eso no está justificado, don EAA ya es una persona adulta comprende lo lícito e ilícito, con todos los procesos de socialización que hay ya tenía conocimiento que a las mujeres hay que respetarlas y hay que tratarlas de una manera diferente a lo que lo hizo.

FUNDAMENTO JURÍDICO N° 8. CULPABILIDAD.

8.1 El juicio de culpabilidad implica analizar la imputabilidad, la conciencia de la ilicitud y la posibilidad de actuar de una manera diferente, por parte del acusado.

8.2 Respecto del primer juicio, de la capacidad de responsabilidad, corresponde preguntarse para el desarrollo de la misma, si EAA, es una persona que puede motivarse conforme a la norma que prescribe, en el sentido de no realizar conductas de menosprecio hacia una mujer, aprovechándose de su vulnerabilidad. En el caso particular con la señora *****, del debate se entendió que el acusado EAA es una persona con facultades mentales normales, es una persona de sesenta y cinco años, es un adulto, trabaja en el Círculo Deportivo de San S como Gerente de Deportes, devenga un salario de mil quinientos dólares, es Licenciado en Administración de Empresas, tiene maestría en deportes y diplomados de cursos cortos, tiene la suficiente madurez para comprender de manera efectiva su comportamiento y el contorno en el que se desenvuelve.

De la prueba colectada en el debate, no se determinó que el acusado adoleciese de ningún tipo de deficiencia psíquica u orgánica que nos mueva a pensar que nos encontramos ante una persona inimputable, lejos de ello, estamos ante alguien imputable que puede motivarse conforme a la norma, con lo cual se determina que el justiciable es capaz de culpabilidad penal.

8.3 Con ello al procesado, es posible exigirle con suficiencia, que la conducta de atentar contra una persona por su condición su mujer, de atacarla verbalmente para denigrarla, afectarla psicológicamente, es una conducta prohibida por las normas penales, con rango de delito, es decir, a nuestro juicio, el justiciable tenía conciencia de la ilicitud;

8.4 No concurriendo tampoco de la prueba obtenida en el debate, que el acusado hubiese actuado por un motivo poderoso que disculpara su conducta, pudo haber actuado de

otra manera: omitiendo agredir a su compañera de trabaja, la víctima JLESA.

FUNDAMENTO JURÍDICO N° 9. INDIVIDUALIZACIÓN DE LA PENA.

El delito de EXPRESIONES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, de conformidad con lo previsto en el Art. 55 literal c) Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, tiene una pena prevista de multa de dos a veinticinco salarios mínimos del comercio y servicio. Reconocida la vigencia del Art. 55 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, debemos retomar la pena contemplada en dicho precepto, la cual dice que la conducta definida en el mismo, será sancionado con multa de dos a veinticinco salarios mínimos del comercio y servicio, siguiendo los criterios objetivos y subjetivos de adecuación de la misma que prevé el Art. 63 C.Pn., que son:

a) la extensión del daño o del peligro provocado, tenemos que en el presente caso la víctima se ha visto afectada, ha manifestado que se siente denigrada, aislada, inclusive el peritaje psicológico así lo comprueba que ***** tiene una afectación psicológica por todos esos ataques y conflictos labores con el imputado EAS;

b) la calidad de los motivos que impulsaron el hecho, se ha expuesto en el juicio que fueron por menospreciar el imputado a la víctima por su condición de mujer, que eso generó incluso entre ellos conflictos laborales;

c) la mayor o menor comprensión del carácter ilícito del hecho, tenemos que el imputado es una persona mayor de edad, no se ha probado que padezca de alguna deficiencia mental que no le permita comprender el carácter ilícito de los hechos cometidos en perjuicio de la víctima.

d) las circunstancias que rodearon el hecho tenemos que fue en el ambiente laboral, dentro de las instalaciones del Círculo Deportivo Internacional en horas laborales, y en cuanto a las condiciones económicas, sociales y culturales del autor tenemos que el imputado es una persona mayor de edad, licenciado en Administración de Empresas, padre de familia, que además está casado; no hay circunstancias atenuantes o agravantes que valorar.

En relación a tales criterios, es de hacer notar que para el presente caso, además debe de tomarse en cuenta lo regulado en el Art. 27 de la Constitución de la República, que predispone que el fin de la pena debe ser reeducativa, no retributiva, pretendiendo que el delincuente a través de la misma, sea readaptado socialmente y vuelva a ser útil a la sociedad, y en tal

contexto, sobre la base del principio de la necesidad de la pena y el principio de legalidad, se considera adecuado imponer al acusado al pago de **QUINCE DÍAS MULTAS** cuantificados a ocho cuarenta y nueve dólares al día, no el actual de diez dólares diarios, sino el anterior porque estaba vigente al momento de los hechos es un equivalente de **CIENTO VEINTICINCO DÓLARES CON OCHENTA Y CINCO CENTAVOS** que deberá pagar y depositar al fondo general de la nación.

FUNDAMENTO JURÍDICO N° 10. RESPONSABILIDAD CIVIL.

En relación con la responsabilidad civil, debe señalarse que es difícil cuantificar la proporción de ésta en forma precisa, en cuanto a su determinación, con ello se indica, que determinado que ha existido un delito, se declara la responsabilidad civil, en cuanto daño civil, ocasionado a consecuencia de un delito, y es posible la determinación del *quantum* de ese daño, conforme a la prueba presentada; se le impone el pago de TRESCIENTOS DÓLARES, y será remitida al Centro de Asistencia Psicosocial para que reciba asistencia psicológica y rehabilitarla de la violencia que ha sufrido.

FUNDAMENTO JURÍDICO N° 11. PENAS ACCESORIAS.

En lo relativo a las penas accesorias, de conformidad con los Arts. 75 ordinal 2°, 72 ordinal 1° de la Constitución de la República y 58 N° 1 del C.P., debe condenarse al encartado a la pérdida de los derechos de ciudadano durante el tiempo que dure la condena, esto es en atención a lo regulado en el Art. 46 N° 1 e inciso final CP., y en virtud del mandato que impone el artículo Constitucional precitado, por lo que oportunamente deberá librarse la comunicación respectiva al Tribunal Supremo Electoral en cuanto a la pérdida de estos derechos. Respecto de las costas procesales deberá absolverse por ser gratuita la administración de justicia.

POR TANTO:

Con base a la prueba vertida en la presente Vista Pública y analizada conforme a normas de la Sana Crítica y lo expuesto en los considerandos anteriores y en base a los artículos: 1, 2, 11, 12, 13, 15, 75, 172, 181, 185 de la Constitución de la República; artículo 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; artículo 8 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos; artículos 1, al 5, 13, 18, 32, 33, 45 del Código Penal; arts. 1, 2, 5, 6, 7, 10, 13, 53 inc. último, 144, 174, 177, 178, 179, 366, 372, 380 y siguientes 392, 394, 395, 397 y 399 del Código Procesal Penal; y Art. 55 letra c) de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres; fundado en los motivos de hecho y de derecho antes

expresados, **EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR, FALLA:**

1) **DECLÁRASE CULPABLE** al señor **EAA**, de generales antes expresada en el preámbulo de esta sentencia, en calidad de **AUTOR DIRECTO**, de la comisión del delito calificado definitivamente como **EXPRESIONES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**, previsto y sancionado en el Art. 55 literal c) LEIV, en perjuicio de **JACQUELINE *******; por tanto, se le condena al **PAGO DE QUINCE DÍAS MULTA**, es decir el pagode **CIENTO VEINTICINCO DÓLARES CON OCHENTA Y CINCO CENTAVOS (\$125.09)**, que ha de pagar a favor del estado salvadoreño y que han de ingresar al Fondo Generalde la Nación.

2) **CONDÉNASE** al acusado **EAA** por la comisión del delito calificado definitivamente como **EXPRESIONES DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER**, previsto y sancionado en el Art. 55 literal c) LEIV, en perjuicio de *********, a la **pena accesoría** de **PÉRDIDA DE LOS DERECHOS DE CIUDADANO** por el mismo período de tiempo de la pena principal;

3) **CONDÉNASE** al pago de **TRESCIENTOS DÓLARES EN CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD CIVIL** al señor **EAA** a favor de *********, al pago de **TRESCIENTOS DÓLARES**.

4) Se ordena que se remita al Centro de Asistencia Psicosocial a la señora ********* para que reciba un tratamiento.

5) **DECLÁRESE EJECUTORIADA** la presente sentencia, si no se interpusiere recurso alguno. **HÁGANSE LAS COMUNICACIONES** de ley a las Instituciones correspondientes;
NOTIFÍQUESE esta sentencia mediante la **ENTREGA DE COPIAS**. Oportunamente, **ARCHÍVESE** el presente expediente.

Anexo 6.2 Sentencia U-29-18.

U-29-18

Tribunal Segundo de Sentencia de Sonsonate, a las doce horas del día veinte de julio del año dos mil dieciocho.

Visto en juicio oral la causa con número referencia U-29-18-2-2, instruido contra el imputado **JJRG**, por atribuírsele la comisión del delito de **Expresiones de violencia contra las mujeres**, previsto en el art. 55 lit. “c” y “e” de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres –LEIV-, en perjuicio de una persona del sexo femenino, cuyas iniciales se leen *****.

La Audiencia de Vista Pública fue presidida y conocida de forma unipersonal por el suscrito Juez **Carlos Manahen Méndez Hernández**, de acuerdo con la distribución interna del Tribunal, ya que el delito antes mencionado no es de conocimiento colegiado y corresponde la fase plenaria a uno solo de los jueces en los casos excluidos del conocimiento del tribunal en pleno, conforme al art. 53 inciso final del Código Procesal Penal –CPP-.

El proceso dio origen por Requerimiento Fiscal, suscrito por la licenciada Elba Luz Lemus Flores, en su calidad de agente auxiliar del Fiscal General de la República.

Durante el desarrollo de la audiencia de vista pública intervinieron: la licenciada Elba Luz Lemus Flores, en su calidad de agente auxiliar del Fiscal General de la República, quien puede ser notificado en la oficina fiscal de la ciudad de Santa Ana; el Nelson Argelis Jiménez Escobar, mayor de edad, abogado, con Registro profesional número: *****, quien ratificó como medio para notificaciones el telefax: *****; el procesado JJRG, de cuarenta y ocho años de edad, estudiante, casado, de nacionalidad salvadoreña, originario de la ciudad y departamento de San Salvador, vecino de Izalco, departamento de Sonsonate, residente en caserío *****, cantón *****, hijo de MTG y de JARP, con Documento Único de Identidad número: *****; la víctima señora ***** a quien en adelante se le podrá referir con sus iniciales *****, mayor de edad, empleada, casada, del domicilio de Izalco, departamento de Sonsonate, con Documento Único de Identidad número: *****.

Se deja constancia que, no obstante, dentro del proceso se ha evitado hacer alusión al nombre de la víctima, ha de describirse el mismo en la presente debido a la naturaleza del presente asunto, tomando en consideración los efectos de una probable ejecución de la misma y

considerando que dada la naturaleza del delito, puede enunciarse el nombre de la víctima, sin que ello afecte su dignidad o derecho a la intimidad.

Hechos Sometidos a Juicio.

La hipótesis criminal que iba a ser amparada por el cuadro probatorio ofertado por la representación fiscal y la que sería sometida a consideración judicial es la siguiente:

“Manifiesta la víctima cuyas iniciales se leen ***** que ella tiene tres años de laborar como maestra en el Colegio *****, del Municipio de Izalco, en el turno de la mañana y en el año dos mil quince, ella tuvo a su cargo el primer, pero a inicios de ese año y a finales del mes de enero de dos mil quince, empezó a llegar un padre de familia a quien conoce con el nombre de JJRG (...) quien tenía tres hijos estudiando en ese colegio y uno de sus hijos siendo una niña la tenía en primer grado del cual la encargada era la víctima y al inicio este señor cada vez que llegaba se portaba de forma muy amable y le preguntaba cómo estaba y trataba de estar platicando con ella bastante tiempo pero ella trataba de evadirlo, ya que ella tenía que iniciar las clases con sus alumnos y este señor cada vez que llegaba a dejar a su hija, llegaba a verla y a platicar con ella, pero ella trataba de evitarlo ya que lo incomodaba y esto sucedía con bastante frecuencia y en varias ocasiones que él la veía caminando y él iba en su vehículo le decía que se subiera al vehículo y en una ocasión ella se subió por respeto a los niños de este señor, quienes eran alumnos del colegio y en ese momento lo acompañaban a este señor en el vehículo, por lo que ella veía que las intenciones de este señor, era que quizá ella tuviera una relación amorosa con él, ya que en ocasiones le llevó regalos y además un día a inicios del mes de abril del año dos mil quince, le pone las manos sobre sus hombros y ella, le dijo que no hiciera eso ya que ella es una mujer casada y que si quería hablar de su hija con ella, que llegara a hablar con ella en horas del mediodía, para no quitarle el tiempo de clases a los alumnos, y ella no soportaba el acoso que este señor ejercía sobre ella, ya que además le decía que él podía tener todas las mujeres que él quisiera a sus pies, pero desde ese día se molestó, y después empezó a insultarla en cualquier lugar del Colegio que la viera, diciéndole a gritos que ella “es una inútil, buena para nada, que era una incapaz”, pero ella no le contestaba, solo dejaba que hablara y el día veintiocho de mayo de dos mil quince, como a eso de las once de la mañana, la niña *****, se puso a llorar porque un niño le había chineado y después se empezó a poner cansadita, por lo que le comunicaron por teléfono al señor JJRG, para comunicarle que sucedía, y como a eso de las once y media de la mañana llegó al Colegio este señor, ella estaba en el Colegio y cuando él

estaba en la sala de espera y cuando ella se dirigía a atenderlo, este señor le empezó a gritar a ella diciéndole que “era una inútil, buena para nada, que no sabía cómo es que estaba ahí, que era una basura” a lo que ella se quedó cayada, pero la directora al escuchar esto, los llamó a la dirección y levantaron acta, donde a él le explicaron lo que la víctima había hecho para ayudarlo a la niña, a lo que él respondió que él no podía medir las consecuencias después de lo ocurrido este día. Un día a inicios del mes de junio del año dos mil quince, como a eso de las siete y cuarto de la mañana, cuando ella estaba en el colegio donde labora y cuando ella regresaba de la dirección para su aula de clases el señor JJRG, lo alcanza por el patio del colegio y le dijo “usted no sabe con quién se mete, ni de lo que yo soy capaz” de mi cuenta corre que le quiten que le quiten los papeles y que no vuelva a trabajar como maestra” a lo que ella le respondió que ella no le había hecho ningún daño ni a sus hijos y cualquiera le podía decir como ella trataba a los alumnos y luego después de eso, este mismo señor le dijo que me había interpuesto una demanda en la carrera Docente, porque la hija de él, le había pedido permiso para ir al baño en tres ocasiones y ella se lo había negado y la niña se había orinado en el aula pero eso no era verdad, ya que la niña en ningún momento le había pedido permiso, por el cual llevaron un proceso en el que salió absuelta, ya que otros alumnos atestiguaron en el caso y dijeron como había sucedido lo de la niña. Pero ella se siente ofendida por el señor JJR, porque a causa de todo lo que este señor le ha hecho, ella hasta quería renunciar a su trabajo, padeciendo de los nervios, del colon, le dio taquicardia y pasó episodios depresivos, perdió el sueño y hasta pagó abogado para el proceso que llevaba en la Junta de la Carrera Docente y hasta su hijo sufrió las consecuencias de esto, ya que es autista y hasta dejó de comprarle las medicinas a su hijo, para pagar abogado ya que su hijo ingiere medicina para la epilepsia y también le tiene temor a este señor, porque considera que le puede provocar más daño al verlo, aunque por mediados de este año, la directora del colegio ya no recibió a los hijos de este señor en el colegio. Así mismo la víctima agrega que si en algún momento le sucede algo, ella culpabiliza a este señor, ya que es la única persona con que ha tenido problemas”.

Puntos sometidos a deliberación y decisión (art. 394 Núm. 1º CPP)

Cuestiones incidentales.

Las partes procesales solicitaron la estipulación de los siguientes elementos de prueba: (i) Acta de inspección ocular policial y álbum fotográfico, de folios 6 y siguientes; (ii) Dictamen

Psicológico realizado a la víctima, agregado a fs. 62 y siguientes; (iii) tres certificados de estudio de hijos del procesado de folios 47 y siguientes, y una copia simple de la sentencia de la Junta de la Carrera Docente, de folios 39 y siguientes.

Las estipulaciones anteriores fueron ratificadas por el defensor particular y por el procesado, quienes expresaron estar de acuerdo en la estipulación probatoria de los elementos previamente descritos, a lo cual este juzgador hizo del conocimiento de las partes procesales, que los efectos de la estipulación, habilitan el tener por introducidos en legal forma y por cierto el contenido de los mismos, sin que puedan ser objeto de controversia, y que en virtud del principio de stoppel, que recoge la teoría de los actos propios, no podrían contrariar la voluntad manifiesta que han expresado al decidir estipular la prueba relacionada, por lo cual se prescindirá de la declaración del perito que realizó la experticia descrita, tal como fue solicitado por la representación fiscal.

Estimación de competencia.

De acuerdo al Decreto Legislativo n° 833, de fecha cuatro de diciembre de dos mil diecisiete, publicado en el Diario Oficial n° 229, tomo n° 417, de fecha siete de diciembre de dos mil diecisiete, a través del cual se reforma la Ley Orgánica Judicial y de conformidad a los arts. 47, 48, 49, 53 inc. 1° CPP, se advierte que este Tribunal tiene competencia material y funcional para conocer del presente proceso penal por haber sido creado para conocer de las causas en que se haya emitido y/o notificado el auto de apertura a juicio a partir del día dos de mayo de dos mil dieciocho; y por tratarse de un delito de acción pública, de conformidad al art. 17 n° 1) e inc. 2° CPP; art. 1, 2, 11, 12, 13, 15, y 172 Cn.; art. 1, 2, 3, 4, 6, 33, del Código Penal, 34 inc. 2° de la Ley Reguladora ; art. 1, 2, 3, 4, 6, 56 literales a), b) y c), 144, 175, 372, 395, 396, 417 y 445 del Código Procesal Penal, este Juzgador es competente en razón de la materia, grado y territorio para conocer jurisdiccionalmente de los hechos que se atribuyeron al señor **JJRG**, mediante audiencia de vista pública.

Procedencia de la Acción Civil

En el presente caso se abrió a juicio en el orden penal y en el orden civil, habiendo expresado la representación fiscal que de acuerdo al dictamen pericial el cual sugiere la necesidad de asistencia psicológica a la víctima, solicitó se tenga por ejercida la acción civil y que el procesado sea encontrado civilmente responsable y condenado al pago a favor de la víctima, en concepto de indemnización por el monto de seiscientos dólares de los Estados Unidos de América; circunstancias que serán objeto de análisis con posterioridad.

Fundamentación Probatoria.

(i) Descriptiva.

Prueba Testimonial:

Se contó con la deposición de los siguientes testigos –incluyendo a la víctima.

De cargo:

□ La deposición de la víctima –de generales consignadas en el acápite de la presente sentencia-, quien en lo medular expresó: que se encontraba presente porque había interpuesto denuncia porque fue víctima del señor JJRG, a quien conoció en el colegio *****, que se encuentra en Izalco, ya que sus hijos estudiaron en dicha institución y ella labora allí. Que fue maestra de la hija menor del referido, la cual tenía siete años en ocasión que le impartió primer grado en el turno de la mañana; que la referida menor era llevada al colegio por el señor JJ, quien a inicio de ese año –enero del año dos mil quince- era amable con su persona, “amabilidad” que para ella era incomoda pues le resultaba como acoso, consistiendo dicha amabilidad en el hecho que el procesado le hablaba, le daba regalos e incluso un día le ofreció llevarla en su vehículo, que le mandaba a regalar fruta a diario con la niña; que él la insultaba constantemente casi a diario frente a sus compañeros profesores y la directora del colegio, le decía que era inútil, buena para nada e incapaz, desconociendo porque le dijo esas cosas, aunque en cierta ocasión le pidió que no llegara al grado mientras daba clases, que lo hiciera hasta el mediodía a recoger a la niña, porque le quitaba el tiempo cuando estaba dando clases; que más de alguna vez la insultó en público, frente a la directora de nombre *****, quien en mayo del año dos mil quince a eso de las once con treinta minutos, elaboró un acta de esos insultos, los cuales se originaron porque se le llamó debido a que la niña al momento de una dinámica con unos compañeros, la levantaron y ella comenzó a llorar y se le vio cansadita ya que padece de asma y por eso se le llamó al señor J, que además de eso en junio del año dos mil quince a eso de las siete y cuarto de la mañana en el patio del colegio cuando el señor J se dirigía al grado y le pidió que lo atendiera a lo que se negó porque era hora de clases, y comenzó a decirme que no sabía con quién me metía, que él era capaz de cualquier cosa, que hasta me pueden quitar los papeles, refiriéndose al escalafón que le es otorgado por el Ministerio de Educación para ejercer la docencia, que se considera víctima, con temor ya que el señor J es agresivo, ya que la ha insultado en muchas ocasiones alzando la voz y que espera que lo declaren culpable. Que

actualmente imparte clases en tercer ciclo y bachillerato, que cuando sucedieron los hechos con el procesado también impartía bachillerato y que ese cambio se dio debido a que los alumnos en la PAES salieron con buenos resultados respecto a la materia que impartía.

Testigos de descargo:

□ Deposition of the señora **MEGR**, mayor de edad, estudiante de ingeniería Industrial, casada, del domicilio de Izalco, departamento de Sonsonate, con Documento Único de Identidad número: *****, quien en relación al interrogatorio contestó: que se encuentra en el tribunal por una acusación a J, la cual fue realizada por la profesora *****, quien le dio clases a su hija ***** en primer grado el año dos mil quince, en el colegio *****, que se encuentra ubicado sobre la carretera que conduce de San salvador a Sonsonate, exactamente en la colonia *****; que su hija actualmente estudia en el Colegio Salarrué, que en el año dos mil quince ella y J llevaban a los niños al colegio, él manejaba y ella se bajaba y los dejaba en la entrada, esto debido a que no hay parqueo solo se encuentra la portera y la secretaria en la entrada, que el horario de clases era de las siete de la mañana a la una de la tarde, y que al final quien recogía a los niños era su suegra o ella y algunas veces J cuando iba a almorzar; que sabe que la denuncia es por unas supuestas agresiones verbales, las cuales no son ciertas, porque la maestra se molestó con ella porque su hija –*****- había llegado con unas heridas y se le pidió explicaciones, respondiéndole la víctima que ella era una exagerada, que eso sucedió en el mes de junio del año dos mil quince, y que la maestra siguió maltratando a la niña, en una ocasión ella llegó con una punta de un lápiz metida y arañones que la maestra le ocasionaba, comentándole dicha situación a la directora Madre *****, quien le dijo que los maestros saben lo que hacen, y que por ello se interpuso una denuncia en la Junta de la Carrera Docente, ya que lo último que sucedió fue que la niña pidió permiso para ir al baño en tres veces y no la dejó ir y se orinó en el aula, sucediendo eso en horas de la mañana a finales del mes de julio del año dos mil quince. Que con dicha denuncia la sancionaron, ella llevó a unos niños y le decía a mi hija que era una tarada cuando resolvía los exámenes, y que la presente denuncia es porque ella quedó molesta, a ella nunca nadie le había dicho nada, era excelente; que normalmente los padres de familia no entran al colegio y que solo lo hacen cuando se va a recoger notas o a traer a su hijo pregunta, siendo rara la vez que se ingresa; que es esposa del acusado, con quien tiene tres hijos, que había tenido contacto con la profesora a quien describe como Alta, colochita, pelo

oscuro, que sabe el contenido de la denuncia por ser la esposa del acusado, que su hija es enferma padeciendo de Asma y que dicha enfermedad se documentó mediante las tarjetas de control, que la persona que denunció ante la Junta de la Carrera Docente fue su esposo y que la maestra – víctima- fue sancionada por una falta menos grave, por

negligencia en el lugar de trabajo.

- Deposition of the adolescent *****, de quince años de edad, estudiante, del domicilio de Izalco, departamento de Sonsonate, quien en lo referente al caso contestó: que se encontraba presente por la defensa de su papá, porque la señora ***** lo culpa de decirle cosas, que ella era profesora de ***** en el Colegio ***** que se encuentra en la carretera de Izalco a Sonsonate, que actualmente cursa primer año de bachillerato, que tercer ciclo lo estudio en el colegio *****, solamente el grado de séptimo, octavo y moreno en el colegio Adolfo, que séptimo grado lo curso en el año dos mil quince, que en aquella época su papa los llevaba en su carro, los dejaban en la entrada del colegio, debido a que los padres no los dejan entrar, y que los recibía una señora cuyo nombre no recuerda, que él sabe que su papa nunca hablo con la profesora solo con la secretaria, en la entrada del colegio, que su hermana recibía clases y de la secretaría al grado había una distancia de una cancha de futbol, que recuerda que su papa había hablado con la secretaria porque su hermana se había orinado en el aula, que eso fue en junio del año dos mil quince, lo que sorprendió a su papa y lo molestó porque no le dieron permiso de ir al baño a su hermana, que él sabe de ese hecho pues lo mandaron a llamar para que limpiara, que cuando llegó al grado los alumnos estaban callados y la maestra también, no decía nada, que después de eso regreso a su aula, y que cuando su padre hablaba con la secretaria la seño ***** se encontraba en el grado y que es de su conocimiento ya que en ese momento él junto a sus hermanos se encontraba con su padre, que no recuerda el nombre de la directora del colegio *****, que los hechos que le sucedieron a su hermana, ocurrieron a eso de las nueve de la mañana, sabiendo que le negaron el permiso a su hermana pues ella le contó, que tiene interés en demostrar la inocencia de su padre, ya que lo denunciado no es cierto.
- Deposition of the girl *****, de diez años de edad, estudiante, del domicilio de Izalco, quien en relación al interrogatorio contestó: que actualmente estudia cuarto grado, que el primer grado lo estudio en el colegio *****, que se encuentra un poco debajo de la gasolinera

Alba, que en aquella fecha su maestra era la seño *****, quien le impartió clases la mitad del año, porque ella los maltrataba, le aruñaba y la dejo que se hiciera pipi, y antes le había pedido tres veces permiso y ella le dijo que no, que no recuerda la fecha de eso pero que sucedió en el colegio, después que se hiciera pipi la maestra le dijo a los demás compañeros, que su pipi lo limpió su hermano J quien estudiaba en el mismo colegio cursando séptimo grado, mientras eso sucedía la maestra se quedó dando clase, que su hermano además de limpiar le

preguntó que le había pasado y ella le contó que se había hecho pipi, que eso sucedió casi a la ultima hora, estudiando en un horario desde las siete de la mañana hasta la una de la tarde, que ese día a la salida del colegio la llevo a recoger su padre, quien al darse cuenta de lo sucedido hablo con la seño ***** que es la secretaria del colegio, mientras eso sucedía ella y sus hermanos se encontraban allí y la seño ***** en el grado, el cual se encuentra después de una canchita y subiendo las gradas, siendo que en aquella ocasión su padre le pidió una explicación a la seño M. Que no le gustaba el colegio debido a los maltratos que recibía de parte de la maestra, quien la aruñaba, lo que le comentaba a su mamá y a su abuela, que además de eso la ponía a soplar una vela sabiendo que ella padecía de asma, que su papá no hablaba con la maestra porque siempre la llega a recoger su mamá, que quiere mucho a su papá y que se encuentra declarando para defenderlo de una futura acusación de la profesora, que previamente a declarar había hablado con el abogado defensor, quien le dijo que viniera y que todo estaría bien.

Deposition del niño *****, de once años de edad, estudiante, del domicilio de Izalco, departamento de Sonsonate, quien al interrogatorio de las partes en lo medular contestó: que actualmente cursa sexto grado, que en el año dos mil quince, estudió en el Colegio *****, el cual está ubicado en la colonia *****, donde estudio tercer grado, en el horario de las siete de la mañana a la una de la tarde, sus padres los llevaban, y los dejaban en la entrada y luego se iban caminando junto con sus hermanos, que se encuentra en este lugar para testificar por una acusación que le han hecho a su papá, sobre al que dicen que su papá hizo un comentario, donde le dijo a una profesora algo que él no entiende, que eso sucedió porque su padre demando a esa maestra porque ***** –su hermana- que estudiaba en el mismo colegio, se hizo pipi; que su hermana en el año dos mil quince estudiaba primer grado y la maestra era la seño

*****, que tienen conocimiento que su hermana se hizo pipi porque su papa se lo contó, no recordando fecha, que cuando su papá estaba hablando de eso con la señora M ella estaba presente junto con sus hermanos, en la entrada del colegio, mientras la señora ***** se encontraba en la segunda planta ya que allí estaba el grado donde ***** estudiaba.

Prueba de carácter documental de cargo:

Acta de inspección ocular policial y álbum fotográfico, de folios 6 y siguientes, por medio de la cual se fija la escena de donde sucedieron los hechos es decir del Colegio *****.

Prueba de carácter documental de descargo:

Certificados de estudio de hijos del procesado de folios 47 y siguientes, por medio de la cual se comprueba que los hijos del mismo, culminaron el año lectivo escolar en el Colegio *****.

Copia simple de la sentencia de la Junta de la Carrera Docente, de folios 39 y siguientes, en la que se comprueba la existencia de la decisión administrativa que sanciona a la víctima por supuesta falta menos grave en el ejercicio de la docencia.

Prueba documentada de carácter pericial:

Dictamen Psicológico realizado a la víctima, agregado a fs. 62 y siguientes, con referencia PF1/1076/2015, el cual fue realizado a la víctima señora *****, el día nueve de noviembre del año dos mil quince, por la licenciada María Carolina Villalta García, en su calidad de Perito forense del Instituto de Medicina Legal de la ciudad de Santa Ana, por medio de la cual concluye luego de la evaluación psicológica entre otras cosas: “con historia de sufrir expresiones obsesivamente agresivas e impropias, descalificantes y socavadoras de su valía personal que fueron pública y que atribuye a persona conocida (padre de familia)” “como efecto de trastorno condensado de tipo ansiosa aguda que constituye trauma psíquico grave” “la reiterada violencia colocó a la evaluada en un inminente estado de desequilibrio emocional. Al momento actual y en derivado el trastorno ansioso ha evolucionado a una distermia que compromete su auto valor y constituye secuela psicológica producto de la reiterada violencia. La exploración de los contenidos mentales revela que presenta relato coherente con capacidad para posicionar los hechos en tiempo y espacio. Requiere a la mayor brevedad posible asistencia psicológica en

instituciones que brinden este servicio por un espacio de tiempo no menor de seis meses una sesión semanal. Si las psicoterapias fueran privadas los costos oscilan entre \$20 a \$25 dólares la consulta”.

(ii) Fundamentación Probatoria intelectual

La valoración de la prueba se hace tomando en consideración las conclusiones de las partes procesales, quienes después de rendido el desfile probatorio e introducido en legal forma manifestaron:

La representación fiscal, consideró que el principio de presunción de inocencia ha quedado quebrantado, pues se han acreditado la existencia del delito, la participación del procesado en su comisión mediante la deposición de la víctima quien ha sido conforme en señalar las circunstancias de tiempo, lugar y forma de comisión de las acciones que se le imputan al procesado, las cuales son atentatorias a su dignidad humana, a su condición de mujer y a su integridad física y moral pues ha sido expuesta a expresiones que pueden ser catalogadas como violencia psicológica y agresiones verbales, que la pericia psicológica robustece lo dicho por la víctima, sirviendo incluso para cuantificar la indemnización por los vejámenes que ha sufrido, que la táctica de la defensa ha sido intentar abstraer al procesado de los hechos que se le imputan lo cual ha quedado claro en la deposición de los testigos de descargo quienes evidentemente hicieron un ejercicio mental por recordar todo lo que se les había instruido que debían decir en esta audiencia y en las cuales hay serias contradicciones y que en conclusión se ha establecido que el procesado posee un sentimiento misógino que ha evidenciado odio y menosprecio hacia la víctima, con quien tiene una relación de poder por cuanto al momento de los hechos fue padre de una alumna de ella, y que en atención a ello pide que el encartado sea declarado responsable penalmente, le sea impuesta la sanción que conforme a derecho corresponda, que sea condenado a indemnizar a la víctima en la cantidad de seiscientos dólares en concepto de reparación por los perjuicios a la integridad psicológica de la víctima.

Por su parte el defensor particular en el ejercicio de sus actuaciones alegó que la representación fiscal, ha tratado de establecer que su cliente ha cometido el delito de Expresiones de violencia contra las mujeres, pero no ha comprobado la desacreditación que haya efectuado el procesado con ánimo de discriminarla, lo que debe entenderse como agresiones verbales por su condición de mujer, que el dictamen psicológico no demuestra que la afectación haya sido producto o a

consecuencia de violencia de género, es decir por su condición de mujer, que considera que en efecto han existido intercambios de conversaciones entre el acusado y la víctima, pero en ningún momento se desarrollan por su condición de género; que además de ello, la víctima señala que los actos que se le imputan a su cliente fueron realizados en forma pública, pero no se ha acreditado ninguna otra deposición que sustente el dicho de la ofendida y que en consecuencia solicita una sentencia absolutoria para su cliente.

En conclusión, se puede decir que se valora la prueba en su conjunto de la siguiente manera:

Prueba Testimonial:

En relación a la prueba de cargo la cual se refiere a la deposición de la testigo, ha de precisarse que durante el interrogatorio evidenció una conducta cooperante hacia la representación fiscal y defensor, respondiendo a cada una de las interrogantes, no obstante, ello en algunos momentos le significó recordar los hechos que ha denunciado; además de ello, durante sus respuestas fue categórica señalando circunstancias de tiempo, modo y lugar de la realización de los hechos que adjudica al procesado señor JJRG, las cuales según describió se realizaron en forma pública, mediante la cual puso en descredito sus funciones como docente al frente del grado de la niña *****, es de considerar que durante su deposición presento quebrantamiento de voz lo cual evidenció el sufrimiento que el recuerdo de esos episodios le generan en su vida personal; en forma global puede afirmarse que dicha deposición merece credibilidad pues al ser analizada en conjunto con la prueba documental y pericial no ha sufrido descredito sino que al contrario se ve robustecida.

Respecto de la prueba testimonial de descargo este Juzgador considera pertinente señalar que su análisis resulta ser muy delicado y su tamiz de idoneidad y pertinencia ha de volverse con extremo cuidado, pues en conjunto durante las deposiciones de los testigos de cargo se escuchó a la esposa del incoado y a sus tres hijos –estos últimos quienes la rindieron frente a sus padres previo consentimiento de ellos, velando el suscrito para que durante el interrogatorio se respetara su condición de niños y los derechos que por dicha circunstancia les corresponden.

En ese mismo orden de ideas, ha de precisarse que todos los testigos de cargo dirigieron sus deposiciones hacia la extracción del procesado de los hechos que se le acusa, llegando a argumentar que la denuncia que interpuso la víctima es el producto de un rencor personal entre la maestra y su padre como consecuencia de un proceso administrativo disciplinario –que dicho sea de paso deberá aclararse que no tiene ninguna relación con el presente Juzgamiento-; además

de ello se evidenció por parte de los testigos de descargo la voluntad de favorecer al procesado, pues todos expresaron tener interés en declarar para asegurar la inocencia de su padre frente a acusaciones que no son ciertas, argumentando un hecho específico, relacionado al suceso de cuando la niña ***** orino en el salón de clases, argumentando que se le denegó el permiso para ir al servicio sanitario, hechos que fueron juzgados en forma administrativa por la Junta de la Carrera Docente.

Todo ello conduce a pensar que si bien la credibilidad de los sujetos deponentes puede verse comprometida, es su testimonio el cual no es conforme, pertinente e idóneo para los hechos que se están juzgando, pues es de hacer notar que en el dicho de la víctima durante la realización de las expresiones de violencia hacia su persona, pese a ser en forma pública, sucedieron en escenarios donde los niños pudieron no haber estado presentes –en la dirección y en el patio de la escuela, en instantes que la víctima describió dirigirse a dar clases-; además de ello al poder ser analizados en forma conjunta con el demás elenco probatorio, puede estimarse que entre ellos y con la prueba documental incorporada al proceso sufren contradicciones, por ejemplo en el hecho descrito por la señora ME –esposa del incoado- en el cual refiere que su hija había recibido una lesión con una punta de un lápiz, en las actas del colegio las cuales corren agregadas a folios 12 y siguientes –la cual ha de precisarse no fue redargüida de falsa por la defensa- se establece que es la niña –hija del acusado y de la deponente- quien introduce la punta de un lápiz en el brazo derecho de otro niño estudiante; además de ello se describe por parte de todos que el procesado jamás tiene contacto con la maestra, cuando existe documentada actas en las que se puede describir el contacto visual que significó la reunión en la cual incluso la señora ME estuvo presente, es por ello que las deposiciones en forma conjunta, no merecen ser considerados como idóneas para desacreditar los hechos denunciados por la víctima y sobre la cual se está juzgando al señor JJRG, pues además de no referirse a los hechos específicos, sufren contradicciones entre ellas

Prueba Documental:

En lo que se refiere a la prueba documental de cargo, la misma es conforme en demostrar la existencia del colegio *****.

En relación a la prueba documental de descargo la misma comprueban que los hijos del procesado estudiaron en el Colegio ***** durante el año dos mil quince y que culminaron sus estudios en dicho año lectivo, debe precisarse que, pese a su admisión probatoria, los mismos

no resultan ser conducentes, pertinentes e idóneos en relación a los hechos planteados y sujetos a análisis mediante el desfile del elenco probatorio, si bien es cierto ha de reconocerse que si se encuentran encaminadas a la estrategia de defensa.

Respecto a la copia de la resolución de la Junta de la Carrera Docente, ha de precisarse que dicho hecho no está siendo sometido a consideración por parte de este Tribunal, pero al igual que la anterior prueba documental, han sido incorporados al proceso por parte del defensor particular para efecto de establecer que la ofendida posee un motivo abyecto para interponer la denuncia, pues tiene un resentimiento hacia el imputado en virtud de la sanción que le fuere impuesta; sin embargo, considera el suscrito que al ser analizada en conjunto con la prueba testimonial y pericial descrita evidencia que la señora *****., ha denunciado hechos que ha sufrido y que sus consecuencias jurídicas sobrepasan cualquier tipo de resentimiento que se tenga por el proceso administrativo que sufrió pues puede advertirse que de aquel no le significó mayores consecuencias jurídicas para su persona en el ejercicio de sus funciones, más bien las acciones denunciadas si pueden evidenciar un perjuicio emocional superior a las consecuencias de aquel proceso sancionatorio administrativo.

En ese orden de ideas es que puede describirse respecto a la prueba documental de descargo, que la misma al ser objeto de incorporación al pleno de todo el desfile probatorio los datos que son incorporados al proceso resultan ser insipientes en cuanto a la estrategia de la defensa y por lo tanto no pueden conducir a establecer la inexistencia de las acciones y de la conducta que se la relaciona al procesado, mismas que si se encuentran sustentadas en el resto de prueba de cargo.

Prueba Pericial

Es necesario precisar los efectos jurídicos de la conducta desplegada por el imputado, pues las mismas no pueden precisar evidencias físicas, sino que más bien daños a la integridad emocional de la víctima, lo que contribuye a establecer trastornos en la personalidad y el valor de la ofendida, tal como es ratificado por el licenciado Villalta García en la cual se concluye que la víctima se encuentra con historia de sufrir expresiones obsesivamente agresivas e impropias, descalificantes y socavadoras de su valía personal que fueron pública y que atribuye a persona conocida (padre de familia), eso contribuye a pensar que la víctima se encontraba en una relación de poder en la cual el acusado le hizo considerar que se encontraba en desventaja pues le expresó poder hacer que le quitaran su escalafón –que es el instrumento a través del cual ejerce la

docencia y le sirve de sustento a su familia.

La pericia descrita también determina que la evaluada como efecto de trastorno condensado de tipo ansiosa aguda que le constituye trauma psíquico grave, que la reiterada violencia colocó a la evaluada en un inminente estado de desequilibrio emocional. Al momento actual y en derivado el trastorno ansioso ha evolucionado a una distermia que compromete su auto valor y constituye secuela psicológica producto de la reiterada violencia. La exploración de los contenidos mentales revela que presenta relato coherente con capacidad para posicionar los hechos en tiempo y espacio.

En conjunto puede describir la existencia de un perjuicio emocional que ha sufrido la víctima que va más allá de sus funciones docentes y que trasciende a su esfera personal dañando su autoestima y su condición de mujer al percibir comandos verbales que le dicen que es una inútil y que no sirve de nada. Además de ello ha de precisarse que, en conjunto con la deposición de la víctima, la pericia es conforme, idónea y pertinente para establecer la existencia de los hechos que han sido imputados al procesado; así como para poder servir de base para la cuantificación de los daños morales que recibió y que harían posible cuantificar y hacer realidad el pronunciamiento en cuanto a la acción civil que ha sido solicitada por la representación fiscal y misma que pretende indemnizar a la víctima por los daños a su integridad física y emocional en la dimensión profesional y personal que ha recibido.

Fundamentación Fáctica:

Mediante el desfile probatorio suscitado en la celebración de la Audiencia y el análisis del mismo, producto de la regla de la derivación y coherencia y el principio lógico de razón suficiente, a criterio del suscrito, se tiene por establecidos los siguientes hechos:

Que este tribunal, es competente, para el juzgamiento de la presente causa, debido a que el delito fue cometido en la jurisdicción de Izalco, departamento de Sonsonate.

Que la víctima señora *****., en el ejercicio de sus funciones fue maestra de la niña ***** hija del procesado, cuando ella cursaba el primer grado en el Colegio ***** durante el año dos mil quince.

Que el procesado ha estado en el interior del colegio en más de una ocasión en la cual incluso ha llegado a ofertar los servicios profesionales en mantenimiento de equipo de cómputo.

Que a consecuencia de esa relación de docente-alumna se desarrollaron múltiples contactos entre el procesado JJRG y la ofendida, mismos que fueron públicos.

Que producto de la relación docente anterior el procesado JJR consideró encontrarse en una relación de poder desigual, la cual, al ser padre de familia de una alumna, lo coloca en una posición de poder perjudicar a la ofendida, amenazando con quitarle su escalafón docente.

Que en dichos contactos el procesado expresó en forma despectiva, hiriente y degradantes hacia la ofendida señora *****., mismos que en su contenido global la denigraban diciéndole “que era una inútil, buena para nada, que no sabía cómo es que estaba ahí, que era una basura”. Que las expresiones dichas por el imputado, pueden considerarse que tenían un fin denigrante y de desprecio hacia la ofendida, lo que puede adjudicarse al hecho de la condición de género de la ofendida.

Que dichas expresiones crearon en la señora *****. un sentimiento de inferioridad, dañando su autoestima personal, su valor profesional tal como se comprueba en el dictamen pericial relacionado.

Que es necesaria la asistencia profesional psicológica para la ofendida a efecto de que pueda superar los traumas que le han sido generados por parte del acusado en las expresiones antes relacionadas.

Fundamentación jurídica.

Análisis de Tipicidad:

El análisis de tipicidad será realizado a la luz del art. 55 literales “a” y “e” de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y para efectos ilustrativos se describe el contenido normativo de dicho artículo:

“Expresiones de violencia contra las mujeres

Quien realizare cualquiera de las siguientes conductas, será sancionado con multa de dos a veinticinco salarios mínimos del comercio y servicio:

(...) 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.

(...) e) Exponer a las mujeres a un riesgo inminente para su integridad física o emocional.”

Es necesario acotar que el contenido dogmático del tipo penal descrito, debe ser analizado desde la perspectiva amplia del derecho de género, el cual contempla las condiciones de vulnerabilidad que presentan por su condición de mujer, dentro de una sociedad como la salvadoreña que tiene múltiples vestigios de machismo y de concepciones androcéntrica que describen doctrinarias

como Alda Facio.

Debemos comenzar haciendo referencia a la relación de poder que se ha podido describir en el presente caso, al considerar el procesado que, por su condición de padre de familia de una alumna de la ofendida, lo coloca en la capacidad de expresarse de forma hiriente a la integridad emocional personal y profesional de la señora *****; en relación a dicha categoría propia de la teoría de género puede describirse como una relación que ubica a los hombres en una posición de ventaja intencional sobre las mujeres y en donde el ejercicio del poder incide negativamente en la vida del sujeto pasivo que recibe dichos tratos desiguales. En relación al poder ha de describirse que Foucault menciona que dicha categoría es una formación subjetiva y por ende construida socialmente y es “ejercitado con una determinada intención”, la cual en el presente caso puede describirse con la intención de desacreditar y deslegitimar el valor emocional, personal y docente de la señora *****.

El anterior análisis debe comprenderse bajo la visión amplia que es recogida por tratados internacionales como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) la cual describe una preocupación en forma general por el ejercicio de los derechos humanos por parte de las mujeres, considerando que cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres debe considerarse como atentatorio a la igualdad de derecho y la dignidad humana; describiendo en su art. 1 que la discriminación contra la mujer "denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (el resaltado es nuestro).

Además de ello es de considerar el contenido de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer "Belem do para", cuyo contexto es similar al del tratado internacional supra citado y cuyo espíritu es recogido en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las mujeres.

Los anteriores conceptos permiten considerar que el acceso a la justicia mediante procedimiento como el presente es la materialización de sistema judicial que se debe configurar, y se está configurando, como un instrumento para la defensa efectiva de los derechos de las personas en condición de vulnerabilidad. Poca utilidad tiene que el Estado reconozca formalmente un

derecho si su titular no puede acceder de forma efectiva al sistema de justicia para obtener la tutela de dicho derecho.

Estableciendo que se consideran en condición de vulnerabilidad aquellas personas que, por razón de su edad, **género**, estado físico o mental, o por circunstancias sociales, económicas, étnicas y/o culturales, encuentran especiales dificultades para ejercitar con plenitud ante el sistema de justicia los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico; tal como sucede en el caso de marras en relación a la persona ofendida. Considerándose violencia contra la mujer cualquier acción 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, mediante el empleo de la violencia física o psíquica.

La representación fiscal ha pretendido enmarcar la conducta descrita por el incoado en los literales “c” y “e”, del artículo 55 LEIV, el cual incorpora el delito de Expresiones de violencia contra las mujeres; delito que ha describirse como pluriofensivo y de mera actividad, pues su consumación coincide con el momento mismo de las expresiones que tienen por objeto denigrar, ridiculizar, burlarse, desacreditar o poner en peligro –entre otros verbos- la integridad física y emocional de una mujer; ha de precisarse que el legislador requiere en el sujeto activo ciertas condiciones específicas se circunscriben a la misoginia –odio por su condición de mujer en estricto sentido-, pero también debe enmarcarse en el contexto de la existencia de relaciones de poder desiguales.

En el caso de marras ha de advertirse que el procesado mediante sus acciones ha buscado denigrar y desacreditar a la señora *****., en su condición de mujer y como docente, circunstancia específica de la cual se vale para amenazarla con incluso quitarle su escalafón docente; lo que hace considerar que poseía en su concepción personal una ubicación –que es fuera de contexto real- en la cual por su condición de padre de familia podría significarle ventajoso y apropiado para atentar en contra de la estabilidad laboral de la referida víctima.

Se ha pretendido visualizar que todo este proceso es resultado del sentimiento de rencor por parte de la víctima hacia el procesado, pero se vuelve preciso determinar que los comandos verbales que fueron expuestos por el indiciado hacia la víctima en ningún momento se refiere al ejercicio de la docencia exclusivamente hacia su hija y que, en el ulterior de los casos de existir, no le faculta para poder expresarse de esa manera en contra de la referida víctima.

Es en ese orden de ideas que el suscrito pretende considerar que la representación fiscal ubicó

la conducta del imputado hacia dos intenciones precisas: (i) con la intención de Burlarse, desacreditar y degradar a la víctima en su ámbito laboral; y (ii) la intención de exponer a la víctima a un riesgo inminente para su integridad física o emocional.

Respecto del primero resulta obvio que los mismos fueron producidos públicamente-tal como se documentó en las actas de fs. 12 y siguientes, y que dicha conducta se desarrolló en el lugar de trabajo de la ofendida, lo que hace considerar que tuvieron como propósito desacreditarla y denigrarla frente al resto de personal docente e incluso de los alumnos pues el contenido de lo denunciado, describe que al referirse a ella y decirle que “era una inútil, buena para nada, que no sabía cómo es que estaba ahí, que era una basura”, solo pretendía degradarla en su condición de docente; en consecuencia dicha intención resulta ser más material y fácil de percibir sensorialmente.

En relación a la segunda intención ha de describirse que las expresiones descritas, exponen a un riesgo a la víctima, mismo que no es intangible pues le es causado a su integridad emocional, pero que este Juzgador puede apreciar en el contexto del dictamen pericial que mediante el conocimiento forense psicológico determinó la existencia de cierto trauma.

Es necesario advertir que el elemento subjetivo del delito de expresiones de violencia contra las mujeres, se encuentra inmerso en la voluntad del sujeto activo de causar un daño físico o emocional a una mujer al denigrarla, burlarse, desacreditarla y ofenderla verbalmente; este tipo de figuras delictuales excluyen la comisión en la modalidad de delitos culposos, pues debido a su contenido puede advertirse que quien en el ejercicio pleno de sus facultades mentales, pronuncia frases hirientes de este tipo, evidentemente posee la intención de dañar, menospreciar, denigrar y desacreditar a la mujer.

Es en ese contexto y partiendo del dictamen acusatorio, la producción probatoria y su valor que este Juzgador a la luz de las reglas de la derivación y razón suficiente, considera que es procedente adecuar la conducta del procesado hacia el delito de expresiones de violencia contra las mujeres, específicamente hacia los literales “a” y “e”, lo cual es congruente objetiva y subjetivamente con las probanzas desarrolladas y las pretensiones punitivas fiscales.

Antijuridicidad:

Se establece también que no existe alguna causa jurídica que justifique la conducta del sujeto activo –**JRG**- del presente delito, dado que, al ser persona adulta en pleno ejercicio de sus derechos, conoce que debe someterse al ordenamiento jurídico existente en El Salvador, y

que por lo tanto posee conciencia de antijuridicidad; además de ello ninguna actuación de la víctima que se derivara de su actuación docente y el manejo de las clases hacia la hija del procesado, podría justificar el expresarse en forma hiriente y degradante respecto de su condición de género y de docencia.

Por consiguiente, puede afirmarse que en la conducta por sí realizada por el imputado **JJRG**, no obro a su favor excluyente de responsabilidad alguna, como las que establece el art. 27 CPP, no estaba amparado por una norma permisiva, por lo tanto las acciones realizadas en las circunstancias descritas está prohibida y se vuelve antijurídica su conducta en cuestión, configurándose a partir de ello un ilícito o injusto penal, tras configurarse la caracterización de los elementos descriptivos del delito acusado, así como de los elementos valorativos –tipicidad y antijuridicidad-

Culpabilidad.

Habiéndose establecido que el encartado **JJRG**, cometió un hecho típico y antijurídico, el suscrito Juez procede al análisis de la concurrencia de los requisitos sin los cuales, no puede responsabilizarse a un imputado o imputada, ellos son:

(a) Imputabilidad o capacidad de culpabilidad.

Bajo este término se comprenden los supuestos como la madurez psíquica y la capacidad del sujeto activo para motivarse por la norma, es obvio que el imputado posee las facultades físicas y psíquicas suficientes para ser motivado racionalmente por la norma penal, que prohíbe cualquier tipo de expresiones de violencia contra las mujeres; en consecuencia, no existen a juicio del suscrito causas de inimputabilidad o de justificación que le asistan u otorguen licitud a la conducta expresada por el procesado y por la cual se encuentra siendo juzgado, razón por la cual, al ser el sujeto activo, persona en pleno ejercicio de sus derechos, desarrollo cognoscitivo y psicológicamente estable, no tiene forma de eludir la culpabilidad de sus actos.

(b) El conocimiento de la antijuridicidad de los hechos cometidos.

La norma penal solo puede motivar a la persona en la medida en que esta pueda comprender a grandes rasgos el contenido de sus prohibiciones, el suscrito Juez tiene la certeza de que el enjuiciado **JACR**, estaba en la capacidad de conocer que la conducta por él vulneraría la integridad emocional de la víctima y que al ser corrosiva ávidamente estaba prohibida por la ley

—además de considerar que en materia de género del cual es parte este delito, existen las políticas estatales de divulgación suficientes para que por todos los medios audiovisuales y electrónicos puedan conocerse aquellas conductas que son atentatorias-, y por tal conducta es que se inició el proceso en su contra, es decir, por el delito de Expresiones de violencia contra las mujeres, de conformidad con el art. 55 lit. “a” y “e” LEIV; dicho conocimiento debe presumirse por su condición de ciudadano salvadoreño, su cultura y la educación que ha desarrollado, la cual, aunque se encuentre en un estadio mínimo permite comprender que las expresiones que realizó son contrarios al ordenamiento jurídico salvadoreño y a la condición de dignidad humana de la víctima.

(c) La exigibilidad de un comportamiento distinto.

La ley no exige comportamientos imposibles y en el caso sub lite, se ha establecido que no existió ningún obstáculo real que volviera imposible un comportamiento lícito distinto del realizado; es decir, que no hubo ninguna circunstancia que le impidiera al procesado, comportarse conforme el ordenamiento jurídico y por tanto se puede exigir una conducta diferente a fin de evitar una afectación a la dignidad de la víctima, por lo que su conducta es típica, antijurídica y culpable, a raíz de ello, se dan por desvirtuadas las garantías constitucionales de presunción de inocencia que al encartado **JJRG** le asistieron desde el inicio de la tramitación de la presente causa penal, siendo procedente imponerle la sanción penal respectiva.

Adecuación, determinación o individualización de la pena.

Corresponde hacer una valoración en cuanto a la pena a imponer; en vista que las disposiciones legales aplicables para el presente caso, respecto del delito de Expresiones de violencia contra las mujeres, de conformidad con el art. 55 lit. “a” y “e” LEIV, se determina que el delito será sancionado con una multa entre dos a veinticinco salarios mínimos. Salarios que son fijados para este caso utilizando para ello el decreto ejecutivo número seis, el cual fija dicho salario en el monto de trescientos cuatro puntos diecisiete centavos de dólar de los Estados Unidos de América como salario mínimo mensual del servicio y comercio.

Lo anterior conlleva a concebir a la sanción penal en cuanto la misma debe graduarse de manera proporcional a la gravedad del hecho realizado y la reprochabilidad de la conducta descrita por el enjuiciado e imponerse únicamente cuando sea necesaria -ultima ratio-.

Hacer caso omiso de los fines generales y específicos descritos, significa desnaturalizar los objetivos de la pena, los cuales deben de garantizarse en un Estado constitucional de derecho, que tiene como origen y fin la persona humana a la cual debe asegurarse el goce de los derechos para lograr el bienestar y la justicia, y en el cual la restricción a alguno de los derechos o garantías debe de ser el último estadio, con un fin claro y determinado, no solo de prevenir la ulterior repetición de la conducta juzgada, sino la reeducación y reinserción del sujeto procesado.

La representación fiscal ha solicitado la imposición de una sanción que conforme a derecho corresponda, siendo que dicha petición se enmarca en el marco abstracto que nuestro legislador circunscribe para el presente caso, se procede de manera concreta a la determinación de la pena, en atención al art. 63 CP así:

(i) Sanción aplicable

El delito en cuestión, de acuerdo al art. 55 LEIV, establece como sanción penal una multa pecuniaria, la cual posee como umbral penitenciario desde los dos a veinticinco salarios mínimos, la oscilación en el quantum de la pena a imponer oscilara dentro del marco penitenciario abstracto descrito, el cual queda a criterio del juzgador atendiendo a las condiciones periféricas de las cuales se haya visto rodeado el hecho.

Para la concreción de la pena a imponer, el suscrito considera las siguientes circunstancias de conformidad a los arts. 62, 63 y 64 del Código Penal:

a) Con respecto al daño causado y del peligro efectivo producido, es importante mencionar la gravedad de este tipo de hechos, la cual incorpora una vulneración a la integridad moral de la víctima, la cual es intangible; lo que es producto de que el delito sea pluriofensivo pues no solo daña la integridad emocional de la víctima sino su autoestima y el ejercicio de su profesión, pues las expresiones que le fueron realizadas buscan denigrarla y desacreditarla como persona y como docente, en consecuencia el daño se ve aumento pues trasciende incluso de la esfera personal.

b) Los motivos que impulsaron al enjuiciado CR a cometer los hechos: la decisión del imputado de expresarse en forma denigrante, desprestigiando a la víctima y denigrándola como persona y como docente, es el reflejo de una conducta machista, irresponsable, que no posee conciencia ni sensibilización respecto al valor y papel de la mujer en la sociedad actual.

c) La comprensión de la mayor o menor gravedad del carácter ilícito de sus conductas, se deduce de los datos personales proporcionados en la vista pública; por lo que se considera que, a la edad del procesado, se tiene como toda persona promedio para establecer que conocía el carácter ilícito de su actuación y las consecuencias de la misma, por lo que su conducta es reprochable por la sociedad y prohibida por la ley.

d) Sobre las circunstancias que rodean a los hechos y en especial las económicas, culturales y sociales del autor, además de contar con las generales del imputado, se determina que éste se dedica al rubro de las reparaciones de equipos informáticos pues es dicho servicio el que ofreció al colegio *****, más allá de eso ha de expresarse que el reproche de la conducta del procesado puede influir en forma abstracta en la sociedad, pues al tener hijos –incluyendo una niña-, se debe velar por la disminución y erradicación del fenómeno de violencia contra las mujeres, lo cual debe concebirse en el aspecto social y cultural del país.

e) Circunstancias atenuantes y agravantes, este Juzgador considera que en la conducta del procesado no se configuró ninguna atenuante que hiciera aminorar el marco penal a imponer.

Por lo que el suscrito Juez tomando en cuenta la penalidad de dicho delito, considera que al encartado **JJRG**, le es imponible en su calidad de autor directo del delito de **Expresiones de violencia contra las mujeres**, en perjuicio de *****, la pena de multa en la cuantía de **tres salarios mínimos urbanos de comercio y servicio**.

En cuanto a la Responsabilidad Civil:

Se requirió por parte de la representación fiscal pronunciamiento en cuanto a la responsabilidad civil del procesado, la cual ha de advertirse que está relacionado hacia los daños morales que se recibieron por parte de la víctima y que le fueron ocasionados por el procesado **JJRG**.

Ha de precisarse que la cuantificación de los daños ocasionados es un enorme problema por cuanto la dimensión moral y psicológica de una persona no puede ser cuantificado y los daños que se le ocasionan a la víctima son incalculables, tomando como presupuesto para su determinación, la pericia psicológica la cual señala la necesidad de cuatro sesiones mensuales durante un plazo de seis meses, describiendo que dicho servicio profesional tendría un valor promedio de entre veinte y veinticinco dólares; en consecuencia al hacer una operación lógica y matemática puede describirse que el daño causado por el imputado, puede ser valorado en concepto de terapias psicológicas en el monto de seiscientos dólares de los Estados Unidos de

América.

Además de ello, debe reconocerse el valor que la presente sentencia de mérito representa como forma de reparación de los daños a la víctima, quien a través de este instrumento puede ver tutelados judicialmente sus derechos; por lo que en concepto de indemnización civil habrá de condenarse al procesado al pago de seiscientos dólares de los Estados Unidos de América.

Consideraciones Accesorias:

No se incorporó al Juicio ningún tipo de evidencia que estuviera sujeta a secuestro la cual deba ser resuelta en la presente sentencia.

Medida cautelar.

El procesado se encuentra en libertad, sin la sujeción a ninguna medida cautelar y habiendo atendido los llamados de ley que se le han hecho y en atención a la naturaleza de la pena, es procedente que su situación continúe sin la imposición de ninguna medida cautelar.

No hay condenación en costas de conformidad a lo establecido en el Art. 181 Cn.

Por las razones antes expuestas, y de conformidad a los arts. 1, 2 Inc. 1º, 11, 12, 13, 14, 15, 27, 86 Inc. 3º, 172 Inc. 1º y 3º, 181 y 246 Cn.; 1, 2, 3, 4, 6, 13, 32, 44, 45 N° 4º, 51, 58 N° 1, 62, 63, 65, 74, 75 CP; Art. 55 lit. “a” y “e” LEIV; art. 2, 3, 4, 5, 6, 9,10, 12, 13, 82,91, 142, 143, 144, 145, 175, 176, 178, 179, 249, 366, 367, 369, 371, 372, 373, 378, 381,386, 387, 388, 391, 395, 396, 397, 399CPP., 1, 4 y 43 de la Ley Penitenciaria, **en nombre de la República de El Salvador, fallo:**

I. Téngase por probados en legal forma los extremos procesales de la existencia del delito y participación del imputado **JJRG**, en el ilícito penal calificado como **Expresiones de violencia contra las mujeres**, en perjuicio de *********., en consecuencia, téngase por desvirtuadas en legal forma las garantías de presunción de inocencia que le asistía.

II. **Declárese responsable penalmente** al señor **JJRG**, de generales descritas en el acápite de la presente sentencia, por el delito de **Expresiones de violencia contra las mujeres**, en perjuicio de *********..

III. **Condenase** al ciudadano **JJRG**, a la multa de **tres salarios mínimos urbanos del sector comercio y servicios** por el delito de **Expresiones de violencia contra las mujeres**, en perjuicio de *********..

IV. **Condenase** a **JACR**, a la pena accesoria de la pérdida de los derechos de ciudadano hasta que sea cancelada la pena principal impuesta.

V. **Condenase** al procesado señor **JJRG** en concepto de responsabilidad civil, a la indemnización hacia la víctima de la cantidad de seiscientos dólares de los Estados Unidos de América.

VI. **Absuélvase** a **JACR**, de las costas procesales las que correrán a cargo del Estado de El Salvador.

VII. **Continúe** el procesado en la libertad en la cual se encuentra.

VIII. Ejecutoriada que sea la presente, líbrese certificación al Juzgado de Vigilancia Penitenciaria y de Ejecución de la Pena de esta ciudad, a la Dirección General de Centros Penales, e infórmese lo pertinente al Tribunal Supremo Electoral.

IX. Líbrense los Oficios que por ley correspondan.

X. Ratifíquese para la notificación de la presente sentencia, las quince horas del día veinte de los corrientes.

La presente Sentencia, es recurrible por las partes y de conformidad al art. 468 y siguientes CPP, verificado dicho plazo y sin la interposición de algún recurso por las partes procesales, se procederá a tenerla por ejecutoriada con los efectos legales correspondientes.

Hágase saber.

Anexo 7. Propuesta de reforma de artículo 32 del Código Procesal Penal.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR,

CONSIDERANDO:

- I. Que el actual Código Procesal Penal aprobado por Decreto Legislativo N1 904, de fecha 4 de diciembre de 1996, publicado en el Diario Oficial N1 11, Tomo 334, del 20 de enero de 1997, el cual entró en vigencia el 20 de abril de 1998, necesita ser armonizado ante la multiplicidad de reformas de la que ha sido objeto, para funcionar como un instrumento más eficaz en la investigación y procesamiento de los hechos delictivos.
- II. Que el actual Código Procesal Penal estableció un sistema procesal mixto de tendencia acusatoria, por lo que debe sistematizarse de mejor manera el ejercicio del poder punitivo del Estado, reafirmando el carácter de órgano persecutor del delito de la Fiscalía General de la República, así como del ejercicio democrático de la promoción de la acción penal; y la función del Órgano Judicial, como garante de los derechos fundamentales de las personas y de la potestad de juzgar.
- III. Que con el objeto de establecer nuevos instrumentos que permitan una administración de justicia más rápida y efectiva, por medio de la cual se tutelen de manera más eficaz los derechos de las víctimas en un justo equilibrio con los del imputado, y se potencie una mayor efectividad de las instituciones del sistema penal, es necesario se emita un nuevo Código Procesal Penal.

POR TANTO,

en uso de sus facultades Constitucionales y a iniciativa del Presidente de la República por medio del Ministro de Seguridad Pública y Justicia.

DECRETA, el siguiente:

Reforma el Código Procesal Penal

CODIGO PROCESAL PENAL

Refórmese el artículo 32 de la siguiente manera:

Prescripción de la acción penal

Art. 32.- Si no se ha iniciado la persecución, la acción penal prescribirá:

- 1) Después de transcurrido un plazo igual al máximo previsto en los delitos sancionados con pena privativa de libertad; pero, en ningún caso el plazo excederá de quince años, ni será inferior a tres años.

- 2) A los tres años en los delitos sancionados sólo con penas no privativas de libertad.
- 3) Al año en las faltas.

La prescripción se regirá por la pena principal y extinguirá la acción aún respecto de cualquier consecuencia penal accesoria.

NO PRESCRIBE LA ACCIÓN PENAL EN LOS CASOS SIGUIENTES: TORTURA, ACTOS DE TERRORISMO, SECUESTRO, GENOCIDIO, VIOLACIÓN DE LAS LEYES O COSTUMBRES DE GUERRA, DESAPARICIÓN FORZADA DE PERSONAS, LOS DELITOS COMETIDOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL DE MENOR O INCAPAZ Y **LOS DELITOS COMETIDOS BAJO LA MODALIDAD DE VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES**, SIEMPRE QUE SE TRATARE DE HECHOS CUYO INICIO DE EJECUCIÓN FUESE CON POSTERIORIDAD A LA VIGENCIA DEL PRESENTE CÓDIGO. (7) (12)

LO DISPUESTO EN EL INCISO ANTERIOR, ES CONSIDERADO DE ORDEN PÚBLICO, DEBIENDO APLICARSE A LOS PROCESOS FUTUROS INDEPENDIENTEMENTE DE LA FECHA EN QUE SE HAYAN COMETIDO LOS HECHOS. (12)