

El salvador
Ayuda
Respeto
Prestaciones
Sueldo
Sueño
Respeto
El salvador
Co

Manual de Derechos Laborales El Salvador



Salud
Participación
Respeto
El salvador
Ayuda
Respeto
Prestaciones
Sueldo
Sueño
Respeto
El salvador
Co



Elaborado por:



**Material de apoyo
Derechos Laborales
Centro de Derechos Laborales de El Salvador**

Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, GMIES

Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas", IDHUCA
Catholic Relief Services, CRS

Coordinación:
Astrid Valencia

Para los Capítulos I y II se contó con la colaboración de:
Pedro Cruz Rodríguez

Para el Capítulo III se contó con la colaboración de:
Pedro Cruz Rodríguez
Francisco Chicas

Este documento fue financiado por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos bajo Grant N°:
E9K70004.

San Salvador, El Salvador, 2008.

ÍNDICE

Apartado	Página
INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO I PRINCIPALES DERECHOS LABORALES RECONOCIDOS	8
1. <i>Libertad de Asociación y Reunión</i>	8
1.1 Derecho de Asociación	8
1.2 Derecho de Reunión	11
1.3 Libertad de Tránsito	11
1.4 Principales ataques a las libertades en materia laboral	12
2. <i>Derecho a la Seguridad Social</i>	12
2.1 Salud y Pensiones	13
2.2 Seguridad e Higiene Ocupacional	13
2.3 Principales ataques a la Seguridad Social	14
3. <i>Derecho a la Remuneración e Indemnización</i>	15
3.1 El Salario	15
3.2 La Indemnización.....	16
4. <i>Derecho al Aguinaldo y Vacaciones</i>	17
4.1 Aguinaldo	17
4.2 Vacaciones	17
5. <i>Derecho a la Igualdad y no Discriminación</i>	18
5.1 Principio de Igualdad y No Discriminación	18
5.2 Discriminación por Género	18
5.3 Equiparación de Remuneración	19
5.4 Sanción Penal	19
CAPÍTULO II PROCEDIMIENTOS INTERNOS PARA GARANTIZAR DERECHOS LABORALES	20
1. <i>Procedimientos Judiciales</i>	20
1.1 Jurisdicción Laboral	20
A) Procedimiento en Juicios Individuales Ordinarios de Trabajo	20
B) Procedimiento en Juicios Colectivos	24
1.2 Procedimiento Penal	26
2. <i>Procedimientos Administrativos</i>	28
2.1 Procedimientos ante el Ministerio de Trabajo	28
2.2 Procedimiento ante la Procuraduría General de la República	29
2.3 Procedimiento ante la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos	32
CAPÍTULO III PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES	33
1 <i>Sistema Interamericano</i>	33
1.1 Procedimiento ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)	33
1.2 Procedimiento ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos.....	35
2 <i>Mecanismos OIT</i>	36
2.1 Procedimiento de Queja y violación de Libertad Sindical	36
GLOSARIO	40
ANEXOS	41

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objeto servir de apoyo al Centro de Derecho Laboral (CDL) de El Salvador, en el marco del proyecto "Todos y Todas Trabajamos: Derechos Laborales para Todos y Todas".

La premisa de la que se parte es la de propiciar una satisfactoria asesoría legal para los trabajadores y trabajadoras que soliciten apoyo o realicen consultas en el CDL, y que con ello se presenten más y mejores casos ante las autoridades administrativas y judiciales con competencia en materia laboral. Para ello se presenta una lista con los principales derechos que tienen las personas que trabajan y que eventualmente pueden ser vulnerados por los patronos.

Aunado a ello, en este documento se hacen alusiones a los procedimientos más comunes, administrativos y judiciales, de los que se puede echar mano para reivindicar los derechos de trabajadores y trabajadoras. Este material de apoyo no pretende ser un documento cerrado ni exhaustivo alrededor del tema del Derecho Laboral, porque intentar abarcar todos los aspectos de dicha rama jurídica sería un esfuerzo tan compendioso como inútil para los usos propios del CDL, ya que no se busca elaborar un tratado doctrinario sobre la materia, sino tener a la mano unas ideas generales y concretas que faciliten las actividades del CDL y se traduzcan en la asistencia legal oportuna y eficaz para la clase trabajadora.

Con esta especie de manual, se quiere proporcionar una herramienta teórica y de consulta para el trabajo diario que realicen abogados, abogadas y practicantes del Centro, así como otros interesados e interesadas que deseen encontrar los conceptos básicos de los principales derechos laborales y los procedimientos más comunes vigentes en la legislación salvadoreña, ello para que puedan utilizarlos o recomendarlos para reivindicar los referidos derechos, así como para detectar con facilidad las formas más comunes en que dichas prerrogativas son vulneradas en la cotidianidad salvadoreña.

Evidentemente que la misma práctica del CDL generará las ampliaciones o modificaciones que deban hacerse a estas páginas para dotar a esta guía de mejor utilidad, pero sin duda que este material de apoyo es un buen insumo para iniciar con las actividades del CDL con alguna base teórica y legal de consulta.

CAPÍTULO I PRINCIPALES DERECHOS LABORALES RECONOCIDOS

Diversos cuerpos normativos integran en la actualidad el Derecho Laboral vigente para El Salvador. La Constitución, el Código de Trabajo, diversos tratados o convenios internacionales, leyes, reglamentos, manuales y hasta códigos de conducta privados forman parte de este abundante *corpus juris*.

En los referidos instrumentos encontramos plasmados los derechos laborales actualmente reconocidos, muchos de los cuales coinciden en las diferentes clases de legislaciones antes apuntadas y otros son desarrollados o ampliados de manera específica en alguna normativa en particular. Por ello, en este capítulo se tratará de reunir a las principales prerrogativas establecidas en la materia para identificar además sus principales formas de violación.

Debemos partir diciendo que si bien es cierto, el Derecho Laboral y su contenido forma parte en el entramado jurídico del denominado "Derecho Social", éste tiene profundas raíces en los derechos individuales, por ello es común encontrar que muchos derechos laborales tienen su origen en aquéllos y en algunos casos, el derecho de un(a) trabajador(a) es una prerrogativa claramente individual.

Sin duda que el marco jurídico central de los derechos laborales es la Constitución de El Salvador (Cn). En ella se establecen los derechos individuales que pueden tener alcance en el desarrollo de las actividades laborales, así como también de manera específica se encuentra el Capítulo II con el título: "Derechos Sociales", en el que se ubica la sección segunda referida al "Trabajo y Seguridad Social".

Con esta referencia central, se desarrollan tanto el Código de Trabajo (CT) como otras leyes secundarias, a su vez se incorporan los tratados internacionales ratificados, que fortalecen la existencia de los derechos laborales. De esta forma, podemos ubicar como los derechos más importantes de la materia los que se explicarán a continuación.

1. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

1.1 Derecho de Asociación

Este derecho, establecido en el Art. 7 Cn.¹, tiene su origen primario en el derecho a la libertad de manera general, del que es uno de sus componentes. Para poder gozar plenamente del derecho a la libertad, es necesario que las personas puedan asociarse y reunirse libremente para compartir e integrarse en intereses comunes. Sin embargo, pese a que la libertad de asociación y reunión aparecen ligadas en el mismo artículo constitucional, es válido diferenciarlas, pues ambas se refieren a entidades jurídicas diferentes, aunque relacionadas.

^{1/} Art. 7.- Los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse libremente y a reunirse pacíficamente y sin armas para cualquier objeto lícito. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación. No podrá limitarse ni impedirse a una persona el ejercicio de cualquier actividad lícita, por el hecho de no pertenecer a una asociación. Se prohíbe la existencia de grupos armados de carácter político, religioso o gremial.²

El derecho de asociarse puede considerarse como la potestad de los individuos para unirse y asociarse con el propósito de crear una persona jurídica propia y diferente a la de los asociados. En todo caso es el derecho de constituir asociaciones. Este derecho no es absoluto, dado que la propia Cn impone las limitantes lógicas, tales como que el fin de la asociación debe ser lícito y que no están permitidas las asociaciones amadas.

Este derecho es la base primaria para la creación de las personas jurídicas privadas, como lo son los sindicatos, fundaciones sin fines de lucro, sociedades mercantiles, iglesias, partidos políticos, etc. El derecho de asociarse implica no sólo la facultad que tienen los individuos para formar asociaciones, sino que también le garantiza a las asociaciones formadas el derecho de operar en libertad y sin interferencia.

En materia estrictamente laboral, este derecho tiene una manifestación muy particular a través del Derecho a la Libertad Sindical², reconocido también de manera específica en el Art. 47 Cn.:

"Art. 47.- Los Patronos y trabajadores privados sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.

Dichas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones. Su disolución o suspensión sólo podrá decretarse en los casos y con las formalidades determinadas por la ley.

Las normas especiales para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales del campo y de la ciudad, no deben coartar la libertad de asociación. Se prohíbe toda cláusula de exclusión.

Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento y durante el período de su elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente.

Al respecto, la libertad de asociación en materia sindical debe entenderse como "la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho. Por otra parte, esta libertad supone que cada persona pueda determinar sin coacción alguna si desea o no formar parte de la asociación. Se trata, pues, del derecho fundamental de agruparse para la realización común de un fin lícito sin presiones o intromisiones que puedan alterar o desnaturalizar su finalidad"³.

2/ La libertad sindical, como tal derecho, es universal; inescindible de los demás derechos humanos fundamentales, interdependiente de todos los demás, que influye en ellos y, a su vez, es influida por el resto. Ello explica el carácter instrumental de la libertad sindical, el cual se muestra de dos maneras: al tiempo que resulta una herramienta para crear el derecho -la autonomía colectiva- lo es a su vez para defender otros. Pone en funcionamiento el derecho de autonomarse y de solucionar los conflictos como un derecho reconocido a sujetos privados (autonomía colectiva) y posibilita el ejercicio de otras libertades (Humberto Villasmil Prieto, OIT 2002).

3/ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Baena Ricardo y otros contra Panamá. Sentencia del 02 de febrero de 2001, párrafo 156.

Esta libertad sindical reconocida en el Art. 47 Cn. comprende además la potestad para que los sindicatos también pueden formar Federaciones y Confederaciones, y éstas a su vez, afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores/as.

El derecho a la sindicalización se trata "por un lado, de un derecho individual – el derecho de asociarse libremente– y por otro lado, de un derecho colectivo, porque para que sea efectivo debe ejercerlo en grupo, es decir con un conjunto de trabajadores y trabajadoras"⁴.

Además, la libertad sindical implica que los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva, es decir, tienen la posibilidad de pactar acuerdos o consensos con su empleador o grupo de empleadores, ello les permite la ventaja de asegurarse salarios y condiciones laborales adecuadas.

Otro aspecto que debe tenerse como parte de la Libertad Sindical es el fuero sindical, que además de lo establecido en el Art. 47 Cn. ya relacionado, se desarrolla con mayor detenimiento en el Art. 248 CT, según el cual se establece que los miembros de las Juntas Directivas de los sindicatos con personalidad jurídica o en vías de obtenerla, no podrán ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente durante el período de su elección y mandato. Esta garantía se reconoce hasta después de un año de haber cesado en el cargo.

Tipos de sindicatos permitidos en la legislación nacional

Tipo de Sindicato	Definición	Número de Trabajadores(as) requeridos para su constitución
Sindicato de Gremio	Es el formado por trabajadores(as) que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad	Mínimo de 35 miembros
Sindicato de Empresa	Es el formado por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o Institución Oficial Autónoma	Mínimo de 35 miembros
Sindicato de Industria	Es el formado por patronos o trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, de servicios, social y demás equiparables.	Mínimo de 35 miembros
Sindicato de Empresas Varias	Es el formado por trabajadores de dos o más empresas vecinas, cada una de las cuales tiene un número de trabajadores inferior a veinticinco y no pueden formar parte de un sindicato de gremio o industria.	Mínimo de 35 miembros
Sindicato de Trabajadores Independientes	Es el constituido por trabajadores empleados por cuenta propia y que no empleen a ningún trabajador asalariado, excepto de manera ocasional.	Mínimo de 35 miembros

⁴/ Asociación de Servicios de Promoción Laboral ASEPROLA. "Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en Centroamérica". Colección Anti Flexibilidad, Número 7, Pág 19.

Por otra parte, el Código Penal (CP) tipifica como delito el atentar contra la libertad sindical, tal como lo establece el Art. 247 bajo el título de “Coacción al Ejercicio de la Libertad Sindical o del Derecho de Huelga”, cuya finalidad es proteger el ejercicio de la libertad sindical o del derecho de huelga, sancionando con prisión de uno a tres años, a quien coaccionare, limitare o impidiere a otra persona el ejercicio de tales prerrogativas.

El derecho a la huelga es el “que tiene toda persona trabajadora de abandonar temporalmente su trabajo para obtener mejoras laborales que el empleador se ha negado a darle. Ese abandono debe ser pacífico y no puede ser arbitrario, debe haber sido acordado por las y los trabajadores en una Asamblea”.⁵

Algunos tratados internacionales ratificados por El Salvador que reconocen el derecho de asociación y la libertad sindical son:

- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos [Art. 22(1)].
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [Art. 8(1)].
- La Convención sobre Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer [Art. 7(c)].
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos Económicos, Sociales y Culturales [Art. 8].
- El Convenio 87 de la OIT sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación.
- El Convenio 98 de la OIT sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva.

1.2 Derecho de Reunión

El ejercicio de la libertad de reunión no produce la creación de una entidad diferente de los que se reúnen, sino que nada más comprende la facultad de las personas para juntarse pacíficamente. A diferencia de la asociación, la reunión es una actividad transitoria que una vez que alcanza su finalidad deja de existir.

La reunión es un precedente importante y necesario para luego poder avanzar hacia el derecho de asociarse y debe salvaguardarse la posibilidad que los trabajadores/as tengan las posibilidades reales para reunirse libremente con la finalidad de ir organizando una asociación. La restricción constitucional al derecho de reunirse es que la reunión debe ser pacífica y sin armas, con fines totalmente lícitos.

1.3 Libertad de Tránsito

Indudablemente que para poder ejercer a plenitud las libertades de reunión, asociación y sindicales es presupuesto indispensable la libertad de tránsito reconocida en el Art. 5 Cn. Ella implica la prerrogativa de cada persona para adoptar actitudes de reposo o de movimiento, en este caso se necesita de ello para poder ir armando u organizando un sindicato. Según este derecho, cada quien es libre de permanecer en un lugar o de desplazarse a otro y ello incluye en lo pertinente a los derechos laborales, el derecho a movilizarse para desarrollar cualquier actividad que implique reunirse, asociarse o ejercer la libertad sindical en todas sus esferas.

⁵/ Ibid. Pág 20.

1.4 Principales ataques a las libertades en materia laboral

Una de las premisas que se observa en la práctica laboral del país es el permanente obstáculo por parte de los patronos a la sindicalización de las y los trabajadores. Esta obstaculización puede manifestarse de diversas formas, entre las cuales encontramos:

- Despido de aquellos trabajadores y trabajadoras que han constituido un sindicato o se encuentran en vías de hacerlo;
- Corrupción en empleados o funcionarios del Ministerio de Trabajo, quienes facilitan información confidencial a patronos para gestiones antisindicales.
- Hostigamiento en el centro de trabajo por parte de los patronos patronal a los empleados y empleadas que han constituido un sindicato o se encuentran en vías de hacerlo;
- Coacción fuera de los centros de trabajo para disuadir a los trabajadores y trabajadoras organizados(as) o con intención de organizarse.
- Coacción para integrar sindicatos pro patronales, en los que se atiende principalmente a los requerimientos de productividad patronales en detrimento de los intereses de las y los trabajadores.
- La creación de *listas negras*, que contienen los nombres de las trabajadoras que han sido identificados por las empresas como sindicalistas y que, por lo tanto, no deben ser contratados en el sector productivo.
- Violación de los derechos a la vida, integridad personal y libertad personal para impedir el ejercicio de la libertad sindical.
- Denegación de la personería jurídica por parte del MINTRAB.
- Prohibición de reuniones sindicales.
- Injerencias en la definición de la estructura interna de los sindicatos.

2. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

Se entiende la seguridad social como "la rama de las ciencias sociales, que está integrada por el conjunto de normas preventivas y de auxilio que todo individuo, por el hecho de vivir en sociedad, recibe del Estado para hacer frente a determinadas contingencias previsibles y que anulan su capacidad de ganancia"⁶. En suma se trata del derecho de las personas a tener una pensión por vejez, una pensión por invalidez, un seguro contra riesgos laborales, atención médica y otras prestaciones relacionadas.

El Art. 50 Cn. establece que la Seguridad Social "constituye un servicio público de carácter obligatorio". Según este precepto, el servicio será prestado por una o varias instituciones que deberán coordinarse entre sí para asegurar una buena política de protección social. También se dispone en la referida norma, que al pago de la Seguridad Social contribuirán los patronos, trabajadores y el Estado, en la forma y cuantía que determinará la ley; sin embargo, el Estado y los patronos quedarán excluidos de cumplir con aquellas obligaciones a favor de los trabajadores, en la medida en que éstas "sean cubiertas por el Seguro Social".

6/ CONCERTACIÓN POR UN EMPLEO DIGNO EN LA MAQUILA (CEDM), Estudio sobre el cumplimiento de las reformas realizadas a la Seguridad Social (ISSS y AFP), 22.

En todo caso, debe decirse que los trabajadores/as tienen derecho a la seguridad social, que básicamente comprende –entre otros– los siguientes aspectos: salud, pensiones y seguridad e higiene laboral.

2.1 Salud y Pensiones

El Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) es quien brinda las prestaciones relacionadas con las necesidades de riesgos por enfermedad de los trabajadores, maternidad y también se encarga de las pensiones por riesgos profesionales (Art. 1 Reglamento de Evaluación de Incapacidades por Riesgo Profesional del ISSS). Las contribuciones provienen del patrono y del trabajador y trabajadora, siendo el Seguro Social un administrador de los referidos fondos.

Por otra parte, según la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones de El Salvador (Ley SAP) los riesgos de invalidez común, vejez y muerte tienen una regulación separada del sistema del ISSS (Art. 1 Ley SAP). Este sistema comprende a los trabajadores y las trabajadoras del sector privado y público.

La afiliación al sistema de pensiones es obligatoria e irrevocable (Art. 2 lit. i) de la Ley SAP). Según el Art. 13 de la Ley SAP, las cotizaciones provienen del patrono y de los empleados y empleadas.

Debe mencionarse que el Art. 245 del CP, tipifica la retención de cuotas laborales (del ISSS y AFP) como delito, sancionando dicho ilícito con prisión de dos a cuatro años⁷. También la Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización señala que las empresas interesadas en exportar desde estos recintos deben presentar a la autoridad aduanera las respectivas solvencias de pago al ISSS y a las *Administradoras de Fondo de Pensiones* (en adelante AFPs) correspondientes a las cotizaciones de los treinta días anteriores a aquel en el que se lleve a cabo la exportación de los productos⁸.

Como puede observarse, el marco regulador de estos temas es bastante claro y suficiente, pero el problema no radica en ello, sino en el efectivo cumplimiento de lo normado y en la imposición de las sanciones previstas para quienes no respetan los preceptos legales ya referidos.

2.2 Seguridad e Higiene Ocupacional

Es oportuno establecer que la Seguridad e Higiene Ocupacional implica un “conjunto de condiciones físicas y psíquicas que se dan en el trabajador como resultado de los riesgos a que se expone, derivados de su modo de incorporación en el proceso de trabajo en una sociedad históricamente determinada”⁹.

El origen de este componente de la seguridad social lo encontramos en el Art. 44 Cn, que como norma programática establece que la ley regulará lo pertinente a las condiciones que deben reunir los locales de trabajo, talleres, fábricas, etc., para tener un ambiente laboral sano que no ocasione efectos dañinos en la salud y seguridad de las personas trabajadoras. En el fondo de lo que se trata es de preservar la vida, integridad física y salud de las y los trabajadores y se pretende efectuar una adecuación o especificación de estos derechos individuales pero en el ámbito laboral.

En esa línea, la Dirección General de Previsión Social y Empleo, perteneciente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) es el ente que dirige, coordina, supervisa y opera la función de seguridad e higiene en el trabajo, la salud y medio de trabajo, entre otras funciones.

7/ Este artículo fue reformado, ya que anteriormente sólo contemplaba multas, D.L. N° 131, del 18 de septiembre del 2003, publicado en el D.O. N° 11, Tomo 362, 19 de enero del 2004.

8/ Reforma, D.L. No 130, del 18 de septiembre del 2003, publicado en el D.O. No. 15, Tomo 362, del 23 de enero del 2004.

9/ Cfr. Consejo Superior Universitario Centroamericano, Cuaderno de Salud Ocupacional para trabajadores centroamericanos, 12.

La seguridad e higiene ocupacional se encuentra íntimamente influenciada por tres grupos de condiciones: Ambientales de trabajo, de tiempo y sociales¹⁰. Las primeras, se refieren al ambiente físico que rodea al empleado(a) mientras desempeña su cargo, siendo los elementos más importantes en este aspecto: la iluminación, las condiciones atmosféricas (temperatura) y el ruido. También se pueden incluir otros agentes contaminantes, ya sean éstos químicos o biológicos o situaciones de riesgo para las personas, debido a la peligrosidad de la ocupación o tareas a desempeñar.

Las condiciones de tiempo, tienen que ver con la duración de la jornada laboral, tiempo extraordinario de trabajo y períodos de descanso. Los sistemas de turnos, las horas extra, semanas de trabajo intensivas, son factores contextuales significativos que influyen en el rendimiento y la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Finalmente, las condiciones sociales son aquellas que tienen que ver con el ambiente de trabajo o clima laboral. Un entorno muy hostil para el trabajador(a) puede menoscabar su integridad tanto en el plano físico como psíquico y por ello debe protegerse este aspecto.

Si un empleado o empleada sufre algún padecimiento, originado en una actividad laboral, hay que atenderse a lo consagrado en el Art. 43 Cn que obliga a los patronos a indemnizar y prestar servicios médicos, farmacéuticos y demás que establezcan las leyes, al trabajador que sufra un accidente de trabajo o de cualquier enfermedad profesional.

En El Salvador, la atención médica a los trabajadores y trabajadoras por causa de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, maternidad, cesantía involuntaria, así como enfermedades y accidentes comunes –es decir, que no tienen que ver con el ámbito de trabajo– es proporcionada por el ISSS. Así lo dispone, el Art. 2 de la Ley del Seguro Social (Ley del ISSS).

2.3 Principales ataques a la seguridad social.

- Aunque es frecuente que la parte patronal realice los respectivos descuentos del ISSS y AFP, muchas veces no se transfieren dichos fondos a las instituciones correspondientes.
- Debido a lo anterior, los trabajadores/as no reciben las prestaciones que por ley les corresponden en el ISSS y en las AFP's.
- El MINTRAB no actúa diligentemente para defender los derechos de los/as trabajadores/as.
- Maltrato físico o psicológico en contra de los trabajadores/as.
- Contraer enfermedades profesionales¹¹
- Exposición a riesgos de trabajo¹².
- Sufrir accidentes de trabajo¹³.
- Realizar actos inseguros¹⁴.
- Muerte por el incumplimiento de normas de seguridad laboral.

10/ A. Quirós-G. Rosales y otros, *Seguridad e Higiene en el Trabajo*, en <http://www.gestioipolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rhh/segehigienework.htm>.

11/ Son "estados patológicos que sobrevienen como consecuencia obligada del desempeño repetido o habitual de determinada actividad laboral, pudiendo ser de naturaleza física o mental." Tomado de Consejo Superior Universitario Centroamericano, *Cuaderno de Salud Ocupacional para trabajadores centroamericanos*, Pág. 46. En El Salvador está regulada en el Art. 319 CT.

12/ Es la frecuencia y probabilidad que se materialice el peligro –mediante accidentes o enfermedades– al realizar una tarea determinada. Tomado de: A. Quirós-G. Rosales y otros, *Seguridad e Higiene en el Trabajo*, en <http://www.gestioipolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rhh/segehigienework.htm>

13/ Es toda lesión corporal que el trabajador sufra como resultado de la acción –repentina y violenta– de factores propios de la labor productiva que desarrolle o de circunstancias propias de su traslado desde o hacia su lugar de trabajo. Tomado de Consejo Superior Universitario Centroamericano, *Cuaderno de Salud Ocupacional para trabajadores centroamericanos*, San José 1980, Pág. 45. En El Salvador está regulado en el Art. 318 CT.

14/ Consisten en la violación de un procedimiento comúnmente aceptado como seguro, lo que provoca determinado tipo de accidente. Tomado de: Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América, *Accidentes en el Trabajo*, pág. 52.

3. DERECHO A LA REMUNERACIÓN E INDEMNIZACIÓN

3.1 El Salario

El salario es "la retribución o pago que el trabajador y la trabajadora reciben por concepto de su trabajo, por la prestación de servicios manuales o intelectuales"¹⁵.

En el sistema jurídico salvadoreño el derecho a devengar un salario¹⁶ mínimo se encuentra reconocido en la Constitución de la República en el Art. 38 No. 2, lo que le otorga un estatus de derecho constitucional. Además, en el Art. 38 No. 2 de la Carta Magna se establecen las directrices que deben seguirse para determinarlo.

Dentro de la normativa secundaria el CT regula lo pertinente para la fijación del salario mínimo y desarrolla los principios constitucionales. Destacan entre ellos, el derecho que tiene todo trabajador/a a devengar un salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural (Art. 144); y la consideración que para fijar el referido salario se atenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción y a otros criterios similares (Art. 145).

El salario y las prestaciones sociales son inembargables y no se pueden compensar ni retener, salvo por obligaciones alimenticias, las cuales protegen a la familia o a miembros de ésta. También puede retenerse por obligaciones de seguridad social, cuotas sindicales o impuestos, o por la contribución social de éstas sólo en un 20% (Art. 38 Inc. 2, Ord. 3° Cn).

El salario y las prestaciones sociales deben pagarse en moneda de curso legal y constituyen un crédito privilegiado en relación con los demás créditos que puedan existir contra el patrono (Art. 38 Inc. 2 Ord. 4° Cn). Igualmente, para los efectos salariales rige el principio de la igualdad de retribución, que establece que "a igual trabajo, igual remuneración" (Art. 123 CT).

Por otra parte, el Art. 126 CT establece las formas para estipular los salarios, las cuales son:

- Por Unidad de Tiempo: Cuando el salario se paga ajustándolo a unidades de tiempo, sin consideración especial al resultado del trabajo;
- Por Unidad de Obra: cuando sólo se toma en cuenta la cantidad y calidad de obra y trabajo realizado, pagándose por piezas producidas o medidas o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido.
- Por Sistema Mixto: Cuando se paga de acuerdo con las unidades producidas o trabajo realizado durante la jornada de trabajo.
- Por Tarea: Cuando el trabajador o trabajadora se obliga a realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada u otro período de tiempo convenido, entendiéndose cumplida dicha jornada o período de tiempo, en cuanto se haya concluido el trabajo fijado en la tarea.
- Por Comisión: Cuando el trabajador recibe un porcentaje o cantidad convenida por cada una de las operaciones que realiza. Si la comisión resultante fuere inferior al salario mínimo establecido, se pagará este último.
- A Destajo, por Ajuste o a Precio Alzado: cuando se pacta el salario en forma global, habida

15/ Asociación Servicios de Promoción Laboral ASEPROLA Ibid. Pág. 18

16/ El Art. 119 CT establece que el salario es: "la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le preste en virtud de un contrato de trabajo".

cuenta de la obra que ha de realizarse, sin consideración especial al tiempo que se emplee para ejecutarla y sin que las labores se sometan a jornadas u horarios.

Además, debemos considerar que el salario debe ser pagado de manera íntegra, oportuna y personal (Art. 127 CT). Por otro lado, se tiene que las horas extras a la jornada laboral deben ser remuneradas de manera especial. Al respecto es válido mencionar que la jornada de trabajo ordinaria diurna salvadoreña es de 44 horas semanales y de 39 en caso de jornada nocturna (Ver Arts. 161-170 CT). El CT permite al empleador fijar el horario de trabajo (Art.165) siempre y cuando no exceda de 8 horas diarias en el trabajo diurno y 7 en el nocturno.

Por su parte, las horas extras deben realizarse siguiendo los siguientes parámetros: no deben ser obligatorias, no deben ser permanentes ni sistemáticas, se puede trabajar una hora extra diaria para descansar dos días a la semana, la hora extra se pagará como el 100% del salario básico por hora si se trata de una jornada diurna y si es nocturna este monto se incrementará en un 25% (Art. 168 y 169 CT). Asimismo, entre la terminación de una jornada (ordinaria o con adición extraordinaria) deberá mediar un lapso no menos de ocho horas. Además, el Art. 13 CT prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio.

3.2 La indemnización

Cuando un trabajador/a termina su contrato laboral o si es despedido/a, tiene derecho al pago de una indemnización, que es como un seguro de desocupación o el pago por cesantía.

La Cn (Art. 38 ordinal 11º) estableció la obligación patronal de pagar una indemnización a los trabajadores/as conforme a la ley, cuando sin causa justificada se despida a un trabajador/a. De idéntica forma, procede indemnizar cuando se trate de un despido de hecho, de una terminación de contrato con responsabilidad para el patrono o de una resolución del contrato.

De conformidad con el Art. 47 CT, la Resolución del Contrato es la acción que puede entablar el trabajador/a cuando, a la fecha en que debieron iniciarse las labores, luego de la suspensión del contrato de trabajo¹⁷, el patrono se negare –sin justa causa– a darle ocupación al trabajador/a, o en todo caso, cuando lo destinare a un trabajo de naturaleza distinta al convenido.

Por otra parte, el Despido Indirecto es el que se presume cuando al trabajador no se le permita el ingreso al centro de trabajo, dentro del horario correspondiente (Art. 55 inciso 3 CT). Asimismo, el Art. 56 CT equipara como despido indirecto a las modalidades que se encuentran en los numerales 1º, 3º y 4º del Art. 53 CT, referidas a los siguientes casos: a) Cuando de cualquier manera se le reduzca el salario al trabajador, o se le traslade a un puesto de menor categoría, o se le destine a un trabajo de categoría distinta a la del convenido en el contrato; b) Por cometer el patrono en perjuicio del trabajador o grupo de trabajadores actos que lesionen su dignidad, sentimientos o principios morales, y c) Por malos tratamientos de obra o de palabra, por parte del patrono o jefe de la empresa, contra el trabajador, su cónyuge, ascendientes, descendientes, hermanos, siempre que el patrono conozca el vínculo familiar.

El Despido de Hecho o Injusto ocurre cuando a un trabajador –contratado por tiempo indefinido– se le da por terminado el contrato de trabajo por parte del patrono o sus representantes patronales, sin causa justificada (55 y 58 CT). En este caso, surge para la persona trabajadora el derecho de exigir judicialmente una indemnización que en ningún caso podrá ser inferior al salario básico de quince días. De acuerdo a la Constitución, también se considerará que ha ocurrido un despido

¹⁷/Ver Art. 36 y 37 CT.

Injusto, cuando el patrono se negare a pagar al trabajador la prestación que corresponde en casos de renuncia (38 ordinal 12° Inciso 2 Cn).

En El Salvador, la indemnización será "equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días" (Art. 58 CT). Asimismo, establece un límite superior cuando la citada disposición señala que "ningún salario podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente".

La principal vulneración a este derecho a la indemnización es justamente el incumplimiento de su pago por parte del patrono cuando procede conforme a la ley o cuando ésta sólo se paga parcialmente. En este punto debe criticarse que el MINTRAB y la PGR también vulneran este derecho cuando avalan el pago incompleto o persuaden al trabajador para que acepte este pago parcial.

4. AGUINALDO Y VACACIONES

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al aguinaldo y a vacaciones anuales remuneradas.

4.1 Aguinaldo

El aguinaldo es el derecho de recibir un salario denominado como treceavo mes, el cual se paga usualmente en el mes de diciembre. A nivel constitucional se establece que los "patronos darán a sus trabajadores una prima por cada año de trabajo" (Art. 38 No. 5 Cn.) y delega a la ley la forma de su cálculo. Al respecto, el CT regula que "todo patrono está obligado a dar a sus trabajadores, en concepto de aguinaldo, una prima por cada año de trabajo" (Art. 196 CT).

El Art. 198 CT establece la cantidad mínima que deberá pagarse al trabajador como prima en concepto de aguinaldo:

- 1º Para quien tuviere un año o más y menos de tres años de servicio, la prestación equivalente al salario de diez días.
- 2º Para quien tuviere tres años o más y menos de diez años de servicio, la prestación equivalente al salario de 15 días;
- 3º Para quien tuviere diez o más años de servicio, una prestación equivalente al salario de dieciocho días".

4.2 Vacaciones

"Después de un año continuo de labores, la persona trabajadora tiene derecho a un período de descanso con goce de salario, para reponer sus energías"¹⁸.

Las vacaciones anuales para los trabajadores/as se encuentran reconocidas a nivel constitucional (Art. 38 N° 9 Cn.). Por su parte, la legislación secundaria estableció que después de un año de trabajo continuo en la misma empresa o establecimiento, la parte trabajadora tendrá derecho a un período de vacaciones cuya duración será de 15 días, los que son remunerados con una prestación

¹⁸/ Asociación Servicios de Promoción Laboral ASEPROLA. *Ibid.* Pág 19.

equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un 30% del mismo (Art. 177 CT). Esta remuneración deberá pagarse inmediatamente antes que el trabajador comience a gozarlas (Art. 185 CT) y se prohíbe compensarlas en dinero o especie (Art. 188 CT).

El principal atentado contra el derecho a un aguinaldo o vacaciones es el incumplimiento de su pago por parte de los patronos.

5. DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

5.1 Principio de igualdad y no discriminación

El Art. 3 Cn. dispone: "Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión". Este es el principio de igualdad que consustancialmente lleva aparejado el de la "no discriminación".

Al respecto, podemos definir la discriminación como toda exclusión, distinción o preferencia basada en motivos de raza, color, género, estado familiar, nacionalidad, condición social, religión, ideología política, edad, preferencia sexual o condición migratoria.

En materia laboral, las leyes secundarias también establecen ciertas normas que buscan proteger al trabajador y trabajadora de cualquier acto de discriminación por parte del patrono. En el Art. 30 CT se mencionan una serie de prohibiciones para el patrono, entre las que encontramos:

"(...)

12º 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.

13º Exigir a las mujeres que solicitan empleo, que se sometan a exámenes previos para comprobar si se encuentran en estado de gravidez, así como exigirles la presentación de certificados médicos de dichos exámenes, como requisitos de contratación."

En reformas posteriores al Código de Trabajo se incluyeron los ordinales 14º y 15º, que respectivamente prohíben, tanto exigir la presentación de pruebas médicas sobre el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), como realizar distinciones por ser portador(a) de dicho virus y divulgar su diagnóstico.

5.2 Discriminación por género

Un énfasis muy particular lo debemos tener en la discriminación por razón de género, debido a que por la tradición machista, entre otros factores, las mujeres trabajadoras son un grupo social muy vulnerable. Muchas mujeres deben asumir en solitario la responsabilidad económica y la crianza de sus hijos/as, así como de los gastos del hogar en general. Ello, combinado con la situación de

pobreza y desempleo permite que en múltiples ocasiones ellas busquen un medio de subsistencia aceptando trabajos en los que se ven obligadas a soportar maltratos y violaciones de sus derechos laborales.

Debe tenerse presente además que el acoso sexual es una de las formas de discriminación en razón del género, y estas prácticas afectan la salud mental de las mujeres, así como su autoestima y dignidad, pese a que esta conducta está tipificada como delito en el Código Penal.

Otra razón por la que las mujeres trabajadoras tienden a ser discriminadas es su potencial estado de gravidez, que genera ciertas obligaciones a los patronos y evidentemente reduce la capacidad productiva de la trabajadora. De esta forma, la mentalidad predominantemente mercantilista de los empleadores les hace preferir la contratación de un hombre, al que no le deberán brindar protección especial por maternidad y quien no perderá su potencial de productividad.

Al respecto la ley establece una protección especial para las mujeres: El Art. 113 del CT dispone que, desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluya el descanso post-natal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora. En el mismo sentido, el Art. 309 del CT establece la obligación del patrono de dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, doce semanas de licencia, seis de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto. En virtud de una reforma realizada el 20 de diciembre de 2007 por el Consejo Directivo del ISSS al Art. 28 del Reglamento de dicha institución autónoma, las trabajadoras que estén gozando su licencia por maternidad tienen derecho a recibir una prestación equivalente al 100% del salario básico durante dicha licencia. Esta reforma entró en vigencia a partir del 28 de diciembre de 2007, fecha en que la reforma al Reglamento se publicó en el Diario Oficial.

5.3 Equiparación de remuneración

También es menester señalar, que el principio de igualdad y de la no discriminación abarca también lo preceptuado en el Art. 38 ordinal 1° Cn., que consagra el Principio de Igual Remuneración por Igual Trabajo, el cual dispone que en una misma empresa o recinto laboral debe corresponder igual remuneración por igual trabajo realizado, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad del trabajador/a.

5.4 Sanción penal

Por su parte, el Art. 246 del CP establece el delito de "*Discriminación Laboral*", cuya conducta típica consiste en producir una grave discriminación laboral en el trabajo, por razón del sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa. Sin embargo, para que proceda la acción penal en este delito, es necesario que previamente se haya interpuesto una denuncia administrativa ante el Ministerio de Trabajo y si después del pronunciamiento de esta instancia, las situaciones de discriminación se mantienen o no se hayan resarcido los perjuicios, queda expedito el camino para intentar la acción penal.

CAPÍTULO II PROCEDIMIENTOS INTERNOS PARA GARANTIZAR DERECHOS LABORALES

1. PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

1.1 Jurisdicción laboral

En El Salvador existe de manera especial la jurisdicción de lo laboral para atender los conflictos que se susciten en torno a este ámbito del trabajo. Dentro de ella, la competencia en razón de la materia está determinada para las controversias que se den en las relaciones laborales entre patronos y trabajadores del sector privado y las que surjan entre el Estado, los Municipios, las Instituciones oficiales autónomas y Semi autónomas y sus trabajadores (Art. 2 del Código de Trabajo).

Sin embargo, en el último caso citado no se aplicará cuando la relación laboral sea de carácter público y tuviere su origen en un acto administrativo, como en el caso del nombramiento de personal estipulado en la Ley de Salarios o cuando se trate de una relación originada en la prestación de servicios profesionales o técnicos.

Asimismo, para la competencia *ratione materiae* –específicamente la que está relacionada con las relaciones laborales del sector privado– se limita, según la ley, a conocer los acciones, excepciones y recursos que se ejercitan en juicio o conflicto individuales y en los conflictos colectivos de carácter jurídico, que se susciten con base a las leyes, decretos, contratos y reglamentos de trabajo y demás normas de carácter laboral (369 CT).

Según el referido artículo, los jueces de primera instancia con competencia en materia de trabajo pueden conocer: de las acciones, excepciones y recursos que se ejerciten en Juicios Individuales y en los Conflictos Colectivos de Trabajo de carácter jurídico; asimismo conocerán de diligencias de jurisdicción voluntaria a que tales leyes y normas dieren lugar. También conocerán de los procedimientos especiales: de única instancia, de suspensión de contrato y revisión de fallos pronunciados en juicios por riesgos. A las Cámaras de lo Laboral corresponde conocer los asuntos en segunda instancia; sin embargo, todos los Juicios Individuales contra el Estado serán conocidos por dichas Cámaras en primera instancia (Art. 370 CT); en estos casos, la segunda instancia corresponde a la Sala de lo Civil de la CSJ y la Casación a la Corte en Pleno, con excepción de la Sala de lo Civil.

Con relación a la competencia en razón del territorio, debemos atenernos a dos modalidades fundamentales: a) El domicilio de la parte demandada, o b) Circunscripción territorial en que se realicen o hubiesen realizado las actividades de trabajo respectivas o que serán afectadas por el conflicto (371 CT).

A) Procedimiento en Juicios Individuales Ordinarios de Trabajo

En este tipo de procedimiento, la legitimación procesal activa se reconoce a favor de cualquier persona mayor de dieciocho años, quien puede comparecer por sí o por medio de otra en calidad de representante (374 CT). La persona trabajadora menor de dieciocho y mayor de doce años, tendrá que comparecer por medio de su representante legal o por medio del Procurador General de la República, en este último caso, con el sólo requerimiento del o la menor o de cualquier persona, así

lo dispone el Artículo 376 CT.

Por ley, procederá la demanda en Juicio Ordinario cuando el total de lo reclamado excediere de doscientos colones -ahora, US\$ 22.86-, o fuere de valor indeterminado (378 CT). Generalmente, la demanda puede plantearse en forma verbal o escrita (379 CT), a excepción de las demandas presentadas ante uno de los cinco tribunales laborales de la ciudad capital, donde, a partir de la creación de la Secretaría Receptora de Demandas, únicamente se reciben en forma de escrito.

El procedimiento individual ordinario tiene las siguientes etapas:

JUICIOS INDIVIDUALES



A.1) La demanda: cuyos requisitos formales aparecen en el Art. 379 CT:

- Designación del juez ante quien se interpone
- Nombre del actor y su edad, estado "civil", nacionalidad, profesión u oficio, domicilio y lugar para oír notificaciones.
- Indicações del lugar en que se desempeña o se desempeñó el trabajo con ocasión del cual se originó el conflicto, precisando su dirección en cuanto fuere posible.
- Salario ordinario devengado por el trabajador, jornada ordinaria, horario de trabajo y fecha o época aproximada de iniciación de la relación laboral.
- Relación de los hechos.
- Nombre y domicilio del demandado y la dirección de su casa de habitación o del local en que habitualmente atiende sus negocios o presta sus servicios.
- Peticiones en términos precisos.
- Lugar y fecha; y
- Firma del actor o de quien comparezca por él o de la persona que firme a su ruego. Si la demanda fuere verbal y el actor no pudiere o no supiere firmar, se hará constar esa circunstancia.

Además, la demanda debe ser presentada con tantas copias como demandados haya. Interpuesta la demanda el juicio se impulsará de oficio. Una vez admitida, el juez citará a las partes a conciliación y dicha citación tendrá la calidad de emplazamiento.

El(a) interesado(a) –desde cualquier lugar de la República– puede acudir a uno de los cinco tribunales de lo laboral ubicados en San Salvador. Otras jurisdicciones que cuentan con juzgados

especializados en materia laboral son: Sonsonate, Santa Ana, La Libertad y San Miguel. Pero en estos últimos casos, el Juez será competente sólo si: a) dicho lugar sea el domicilio del demandado; b) Que las actividades laborales del demandante se estén desempeñando o se hubiesen desempeñado en esa circunscripción territorial. (Art. 371 CT).

Si el o la demandante no reside en estas jurisdicciones y no desea viajar hasta San Salvador podrá interponer la demanda en los juzgados de primera instancia del lugar de su domicilio.

Si el trabajador o trabajadora desea que su caso sea retomado por una persona profesional del derecho, puede acudir a la Procuraduría General de la República (PGR) a solicitar dicho servicio. Esta institución cuenta con una Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, la cual brinda asesoría gratuita. En otro acápite de este documento se incluye una serie de explicaciones sobre como acceder a la PGR.

A.2) Citación y emplazamiento: debe darse al menos tres días antes de la fecha para la audiencia de conciliación (Art. 385 y 386 CT).

A.3) Audiencia de conciliación: el desarrollo de esta audiencia está regulado en el Art. 388CT. La conciliación no podrá ser nunca en menoscabo de los derechos de los trabajadores (Art. 389 CT). Si el patrono no concurre a la audiencia conciliatoria o, si concurriendo se limita a negar los hechos, se considerarán como ciertas las acciones u omisiones que se le imputan en la demanda. En juicios por despido injusto también se considerarán como ciertas las acciones u omisiones que en la demanda se atribuyen al patrono si éste se limita a negar el despido o se niega al reinstalo del trabajador o trabajadora.

Si no hubiere conciliación, se continuará con las siguientes fases:

A.4) Contestación de la demanda: deberá hacerse en el mismo día de la audiencia de conciliación o al día siguiente (Art. 392 CT). Si el demandado no cumpliera el plazo, será declarado rebelde y se tendrá por contestada la demanda en sentido negativo (Art. 392 CT).

* Si el juicio fuere de mero derecho (sólo se disputa la aplicación de la ley a la cosa cuestionada, pues los hechos están justificados con instrumentos públicos, auténticos o privados no contradictorios, o por consentimiento de las partes), se procederá a dictar sentencia con sólo contestarse la demanda (Art. 396 CT).

* Si el juicio fuere de hecho, se seguirán las siguientes fases, una vez contestada la demanda o declarado rebelde el demandado:

A.5) Apertura a pruebas: Esto se hará por el término de ocho días.

Clases de pruebas:

- **Confesión:** judicial, extrajudicial escrita, simple, calificada o compleja conexa o indivisible, no conexa o divisible.

La confesión simple existe cuando se reconoce pura y simplemente el hecho alegado por la contraparte sin modificación ni agregación alguna. (Art. 400 Inc. 2 CT).

La confesión calificada es aquella en que se reconoce el hecho controvertido que lleva una

modificación que altera su naturaleza jurídica. (Art. 400 inc. 3 CT).

La confesión compleja, conexas o indivisible, se da cuando a la vez que se reconoce el hecho alegado por la contraparte, se afirma un hecho nuevo diferente de aquél, pero conexas con él y que desvirtúa o modifica sus efectos. (Art. 400 inc. 4 CT)

Confesión compleja, no conexas o divisible, existe cuando reconociéndose el hecho controvertido, se declaran y afirman otros u otros diferentes que no tienen con él conexidad, ni presuponen necesariamente su existencia. (Art. 400 inc. 5 CT)

- **Instrumental:** documentos privados (autenticados, no autenticados), documentos públicos y exhibición de planillas.

- **Peritos**

- **Testigos:** en este caso, no podrá solicitarse el examen de testigos en los dos últimos días del plazo probatorio.

El juez podrá de oficio practicar u ordenar cualquier examen de prueba, en cualquier momento antes de la sentencia.

A.6) Auto de cierre.

A.7) Sentencia: Deberán cumplirse los requisitos del Art. 418 CT.

Es importante saber que los trabajadores y trabajadoras que acudan a los tribunales en búsqueda de justicia tienen un plazo para hacerlo, dependiendo del derecho que esté en juego. Algunos plazos para la prescripción de algunas acciones son los siguientes:

Reclamo	Prescripción
Salarios no devengados por causa imputable al patrono (Mujer embarazada)	60 días
Salarios no devengados por causa imputable al patrono (Directivo Sindical)	60 días
Cualquier incumplimiento del contrato	60 días
Prestaciones por maternidad	60 días
Salarios adeudados por días laborados	180 días
Salarios adeudados por horas extra laboradas	180 días
Pago de vacaciones, días de asueto y aguinaldo	180 días
Terminación del contrato	60 días
Prestaciones por enfermedad	60 días
Subsidios por accidente de trabajo	60 días
Gastos funerarios	60 días
Indemnización por riesgo profesional	2 años desde el accidente o constatación médica de la enfermedad.

B) Procedimientos en Juicios Colectivos

Los conflictos colectivos que pueden ser conocidos por un tribunal de lo laboral son los jurídicos o de derecho y los económicos o de intereses. Los jurídicos tienen que ver con la interpretación o incumplimiento del contrato colectivo y aquellos que persiguen el cumplimiento de la ley o de un reglamento interno de trabajo, siempre que en cualquiera de estos casos se encuentre afectada una colectividad de trabajadores/as (Art. 468 CT).

Los conflictos económicos o de intereses son los que se originan en el desequilibrio de intereses colectivos económicos entre trabajadores y patronos, o bien en la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores/as (Art. 469 CT).

B.1) Conflictos Jurídicos: la primera modalidad de este tipo de conflictos la encontramos en los casos que se trate de la interpretación de una norma o normas contenidas en el contrato o convención colectivos de trabajo.

En estos casos el procedimiento es sumamente sencillo y contiene las siguientes etapas:

- La demanda: la parte interesada presentará al juez su escrito con duplicado y además de los requisitos ya mencionados para la demanda en juicios individuales, indicará las razones que tenga para demostrar que se está interpretando erróneamente el contrato o la convención colectivos de trabajo.
- Emplazamiento: admitida la demanda, el juez emplazará a la otra parte.
- Contestación de la demanda: la parte demandada indicará dentro de los cinco días siguientes al emplazamiento las razones por las que afirma que está interpretando correctamente el contrato o convención colectivos.
- Sentencia: el juez fallará dentro de los 5 días siguientes al de la contestación de la demanda o transcurrido el término del emplazamiento declarando la correcta interpretación.

La segunda modalidad de esta clase de juicios es la de conflictos surgidos por el incumplimiento de un contrato o convención colectivos de trabajo, o el incumplimiento de la ley o reglamento interno de trabajo.

En estos casos las etapas procesales serán las siguientes:

- Demanda (idénticos requisitos que en el procedimiento ordinario)
- Emplazamiento
- Contestación (máximo 5 días después del emplazamiento)
- Apertura a pruebas (10 días)
- Sentencia
- Cumplimiento (10 días)

JUICIOS COLECTIVOS JURÍDICOS



B. 2) Conflictos económicos o de interés: en ellos, las etapas procesales son las siguientes.

• **Trato Directo:**

Cuando el caso se trate de la celebración o revisión de un contrato o convención colectiva de trabajo, se elaborará una solicitud por escrito a la contraparte. Los requisitos de la solicitud son: nombre y generales del patrono, sindicato de patronos o sindicato de trabajadores a quien se le presente; nombre y generales del peticionario; nombres de las personas encargadas de la negociación y una breve relación de los fundamentos sociales, jurídicos, económicos y técnicos en los que se base la solicitud o pliego de posiciones.

La solicitud deberá ser remitida por conducto del Director General del Trabajo a la otra parte (Art 483 CT). Éste remitirá el documento inmediatamente a quien vaya dirigida.

El destinatario de la solicitud dispondrá de veinticuatro horas para reunirse con la parte solicitante y establecer el lugar, la fecha y hora en que se llevará a cabo la negociación. Si las partes no acordaran este horario ni el lugar para los encuentros, se le comunicará al Director General del Trabajo para que éste los determine.

Las sesiones se llevarán a cabo durante veinte días hábiles, salvo que las partes acuerden otro plazo. Como resultado de la negociación puede darse un acuerdo total o parcial, que en todo caso deberán ser avalados por la asamblea sindical. Si no hubiere ningún acuerdo, o la parte a quien se le presentó la solicitud de negociación se niegue a iniciar el proceso, se procederá a la conciliación, a petición de cualquiera de las partes.

• **Conciliación:**

Una vez recibida la petición de conciliación, el Director General de Trabajo designará un conciliador, pudiendo ser él mismo el que asuma tal carácter. Este conciliador citará a las partes en un plazo de cuarenta y ocho horas, para acordar el horario para celebrar las reuniones de conciliación y para que nombren a sus representantes y asesores.

En esta etapa, el conciliador moderará las reuniones y el comportamiento de los negociadores, así como tratará de lograr el avenimiento proponiéndoles soluciones equitativas a sus diferencias. La conciliación tendrá una duración máxima de quince días hábiles, salvo que las partes acuerden aumentarla.

Si se llegare a un acuerdo, el mismo se someterá a la aprobación de la asamblea sindical. Si no se llegare a este entendimiento se certificará lo pertinente al Director General de Trabajo, quien resolverá que ha terminado esta etapa y lo notificará a las partes.

Una vez recibida esta notificación, los involucrados tienen veinticuatro horas para comunicarle al Director General de Trabajo su intención de someter el caso a arbitraje. Dicha solicitud será comunicada a la otra parte, quien decidirá si acepta o no someterse a la referida etapa. Si no acepta y además el que ofreció el arbitraje fue el que promovió el conflicto, éste tendrá veinticuatro horas para manifestar si desiste del conflicto o si declarará la huelga o el paro (Art. 498 CT).

Si se acepta el arbitraje se procederá como se indica a continuación:

- **Arbitraje:**

Inicialmente en el Art. 500 CT se establece que el arbitraje procede en los siguientes casos:

- 1ª Cuando las partes voluntariamente convengan en someterse al arbitraje como un medio de solucionar el conflicto;
- 2ª Cuando en el contrato o convención colectivos de trabajo se hubiere estipulado el arbitraje;
- 3ª Siempre que se trate de un servicio esencial a la comunidad”.

Posteriormente, veinticuatro horas después de haberse sometido el caso a arbitraje, cada una de las partes designará un arbitrador y ello se le comunicará al Director General de Trabajo. Luego, este funcionario tendrá otras veinticuatro horas para convocar a su oficina a los designados con el objeto de juramentarlos y de elegir a un tercer arbitrador. Si no se ponen de acuerdo en esta elección, será el Director el que hará el nombramiento (Art. 501 CT).

Los requisitos e impedimentos para ser miembros del tribunal de arbitraje se encuentran en los Arts. 502 y 503 CT. Los árbitros tendrán acceso a toda la documentación existente sobre el conflicto y podrán efectuar las investigaciones que consideren necesarias, igualmente recibirán las pruebas que crean convenientes, oírán a las partes y resolverán en un plazo de treinta días su “laudo arbitral”

Este laudo es definitivo y no admite recurso alguno.

- **Huelga:**

En términos procesales, la huelga es “la suspensión colectiva del trabajo, concertada por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de obtener una finalidad determinada” (Art. 527 CT).

En El Salvador, sólo se reconocen las huelgas que tengan las siguientes finalidades (Art. 528 CT):

- La celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo;
- La celebración o revisión de la convención colectiva de trabajo
- La defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores

Además, la huelga debe ser pacífica y a partir de la notificación del acuerdo de efectuarla, los trabajadores no podrán ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la empresa, si no es por justa causa previamente calificada por el Juez de lo laboral.

1.2 Procedimiento Penal

Existen algunas vulneraciones a los derechos laborales que traen aparejada una trasgresión de bienes jurídicos penalmente tutelados. De ahí que la controversia jurídica que se genere en estos casos deba ser solventada en la jurisdicción penal.

En este tipo de disputas deben seguirse los pasos establecidos para un proceso penal ordinario y las personas afectadas deben realizar la denuncia respectiva ante la Policía Nacional Civil (PNC), la Fiscalía General de la República (FGR) o ante el Juzgado de Paz más próximo. De estas posibilidades se recomienda utilizar de preferencia la opción de la FGR o en casos de emergencia la de la PNC. La FGR tiene oficinas regionales o sub – regionales en las cabeceras de todos los departamentos

de la República, además de existir sedes en los municipios de Soyapango, Apopa, Mejicanos, San Marcos y Puerto de la Libertad. Todas las denuncias deben realizarse personalmente –por sí o por medio de representante– ante cualquiera de las tres instituciones autorizadas para recibirlas, no es posible efectuarlas con el sólo envío de un escrito, pues la persona denunciante debe avocarse ante la autoridad correspondiente.

El/la denunciante debe aportar, en cuanto le sea posible, todos los medios de prueba que tenga disponibles, tales como testigos, documentos, videos, etc., o solicitar a la FGR que los ubique o busque en determinados lugares. Si la persona que denuncia, además es la víctima del delito, tiene los derechos consignados en el Art. 13 CPRn.

Una vez presentada esta denuncia, la FGR debe darle seguimiento a las averiguaciones y los fiscales que sean designados al caso se encuentran en la obligación de informar a los denunciantes o víctimas sobre el desarrollo de las mismas.

Posteriormente la FGR debe presentar el requerimiento fiscal ante el Juez de Paz del lugar en donde ocurrió el delito, para iniciar el procedimiento respectivo, que se compone de al menos tres audiencias importantes: la inicial (ante el Juez de Paz), la preliminar (ante el Juez de Instrucción) y la vista pública (ante el Tribunal de Sentencia).

Para tener una idea de las conductas que adquieren relevancia penal, se mencionan a continuación los principales delitos que tienen relación con violaciones de los derechos laborales:

DELITOS RELACIONADOS CON DERECHOS LABORALES

Delito	Conducta típica	Sanción
Art. 165 CP "Acoso Sexual"	Se castiga a quien realice conductas sexuales indeseadas en menor de 12 años.	Prisión de 6 meses a 2 años. Se agrava de 3 a 5 años en situaciones especiales.
Art. 246 CP "Discriminación Laboral"	Producir una grave discriminación laboral, por razón de sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos, etc.	Prisión de 6 meses a 2 años.
Art. 153 CP "Coacción"	Es obligar a otro mediante violencia a realizar, tolerar u omitir alguna acción.	Prisión de 1 a 3 años. Agravada de 2 a 4 años de prisión.
Art. 245 CP "Retención Indevida de Cuotas laborales"	Retención por parte del patrono de fondos, contribuciones, cotizaciones o cuentas de trabajadores, destinadas legalmente al Estado o a instituciones de asistencia o seguridad social o sindical.	2 a 4 años de prisión.
Art. 247 CP "Coacción al ejercicio de la Libertad Sindical o el derecho de Huelga"	Coaccionar, limitar o impedir la libertad sindical o el derecho de huelga	1 a 3 años de prisión.
Art. 244 CP "Infracción de las condiciones laborales o de seguridad social"	Someter a los trabajadores mediante engaño o abuso de una situación de necesidad, a servir en condiciones laborales en perjuicio de sus derechos.	6 meses a 2 años de prisión.

2. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

2.1 Procedimientos ante el Ministerio de Trabajo.

El Ministerio de Trabajo es el componente del Órgano Ejecutivo encargado de “garantizar el cumplimiento de la normativa laboral promoviendo el diálogo social, la Intermediación laboral, la seguridad y salud ocupacional, y el bienestar social; procurando un desarrollo digno y sostenible de los trabajadores y empleadores, consolidando una cultura laboral en el marco del nuevo contexto socioeconómico mundial”¹⁹.

Su estructura orgánica presenta cinco direcciones principales: Dirección General del Trabajo, la Dirección General de Inspección, Dirección de Previsión Social y Empleo, Dirección de Relaciones Internacionales y la Dirección Administrativa. La labor de las primeras cuatro Direcciones se encuentran estrechamente relacionadas con la atención a los trabajadores/as.

A) Dirección General del Trabajo: tiene a su cargo la promoción de la armonía en las relaciones laborales (Art. 22 lit. a Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, en adelante LOFST). Para ello se enfoca en la atención de los conflictos que se susciten entre la parte trabajadora y la empleadora. Posee dos departamentos: uno, el de *Organizaciones Sociales*, que se encarga del registro y asesoramiento para la constitución de organizaciones sociales (sindicatos); y, el de *Relaciones de Trabajo*, quien es responsable de tramitar y conciliar en situaciones de conflictos laborales, previo a las denuncias de la parte trabajadora.

Para tramitar un caso ante esta Dirección o cualquier Oficina Regional de Trabajo, se seguirán los siguientes pasos:

- **Solicitud:** la persona interesada debe solicitar la intervención de estas dependencias por escrito o verbalmente. En este último caso se levantará un acta. En la exposición se mencionarán de manera breve, pero suficiente, las diferencias o reclamos que se tengan. (Art. 24 LOFST).
- **Designación:** El Director o Jefe designa el caso a un delegado. También podrá asumir el caso personalmente si así lo considera conveniente. (Art. 25 LOFST).
- **Citación:** El encargado del caso cita a las partes interesadas para efectuar una audiencia común.
- **Audiencia común:** Las partes citadas exponen sus diferencias y el funcionario encargado modera la reunión, procurando la solución pacífica del conflicto, de manera justa y equitativa. (Art. 27 LOFST).
- **Acuerdo conciliatorio:** Si las partes llegan a un acuerdo para solucionar pacíficamente la controversia, podrán acordar las reuniones que sean necesarias para alcanzar todos los acuerdos correspondientes. De cada sesión se levantará un acta que firmarán las partes interesadas y el funcionario interviniente.
- **Verificación:** El funcionario ante quien se celebró el acuerdo está en la obligación de verificar el cumplimiento del mismo. Si hubiere incumplimiento, procederán las sanciones respectivas (Art. 29 LOFST).

Debe mencionarse que la solicitud de intervención conciliatoria de la Dirección o de las Oficinas, suspende la prescripción judicial de la controversia, hasta por 30 días. (Art. 31 LOFST).

^{19/} <http://www.mtps.gob.sv/default.asp?id=12&mnu=12>

B) Dirección General de Inspección: es la encargada de realizar inspecciones en los centros de trabajo, para verificar el cumplimiento de las normas laborales cuando se denuncia una infracción. Específicamente debe velar por el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y las normas básicas de higiene y seguridad ocupacionales. Contará con los Departamentos de Inspección de Industria y Comercio; departamento de Inspección Agropecuaria y con las Oficinas regionales de Trabajo (Art. 33 LOFST).

Los inspectores de esta dependencia podrán hacer inspecciones programadas y no programadas en los diferentes centros de trabajo (Art. 34 LOFST). Las primeras se encuentran en el plan mensual elaborado por la oficina y la segunda, también denominada especial, se lleva a cabo para verificar hechos específicos, vinculados a la relación laboral que requieran una constatación de urgencia. (Arts. 42 y 43 LOFST).

En este último caso, cuando un trabajador/a requiera solicitar una inspección, deberá efectuar la solicitud respectiva ante las autoridades de inspección, cumpliendo los siguientes requisitos:

- Nombre o razón social, documento de identificación y domicilio del solicitante.
- Determinación clara y concisa de los hechos que requieran la inmediata comprobación, ubicándose claramente el lugar de trabajo que debe ser inspeccionado.
- Firma del solicitante (cuando pueda y sepa cómo).

La autoridad de inspección evaluará la solicitud para luego ordenar la diligencia. Si se negare la inspección, el solicitante podrá requerir que la negativa se le comunique por escrito.

La visita de inspección debe realizarse en presencia del empleador, los trabajadores y trabajadoras y sus representantes. (Art. 47 LOFST). Al finalizar la diligencia se levantará el acta respectiva, haciendo constar los hechos que se hubieren verificado, las posturas o alegaciones de las partes, las infracciones constatadas y las observaciones u objeciones de los intervinientes. (Art. 59 LOFST). El inspector establecerá plazos para la subsanación de las infracciones.

Una vez vencido este plazo, procederá la realización de una reinspección. Si ahí se constata que no se han subsanado las infracciones, el inspector levantará un acta, remitirá a sus superiores dicho documento para la imposición de la sanción correspondiente (Art. 54 LOFST).

2.2 Procedimiento ante la Procuraduría General de la República (PGR)

Si un trabajador o trabajadora desea la asesoría de un profesional del derecho puede acudir a solicitar los servicios gratuitos que presta la PGR. La referida institución cuenta con la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, la cual brinda este tipo de asesoría.

Según el Art. 24 de la Ley Orgánica de la PGR, las funciones de esta sección son: "representar, judicial y extrajudicialmente, promoviendo los juicios correspondientes, interponiendo los recursos y providencias de derecho que proceden, a los trabajadores o asociaciones conformadas por éstos, que lo soliciten en forma verbal o escrita, siempre que su pretensión sea procedente, justa y proponible". Así como evacuar las consultas en materia laboral que le formulen los trabajadores y asociaciones conformadas por éstos.

Para cumplir con esas funciones la Unidad brinda sus servicios laborales en los 14 Departamentos de la República; cuenta con 58 Procuradores de Trabajo que intervienen en los diferentes juzgados de lo laboral y en los tribunales con competencia en materia de trabajo; en las conciliaciones celebradas en el MINTRAB; promueven e intervienen en procesos de amparo por violaciones al debido proceso o al derecho de audiencia; lo mismo hacen en Juicios Contenciosos Administrativos; y asesoran a trabajadores y trabajadoras en procesos administrativos.

Los servicios que la referida entidad presta en materia laboral constan de dos fases: una *Administrativa*, que comprende la asesoría inicial, recepción de la solicitud e inspección inicial de la solicitud de servicio por parte del procurador/a de trabajo, así como la asistencia en las conciliaciones en sede del Ministerio de Trabajo y en las mismas oficinas de la PGR. La otra, *Judicial*, que en sí misma todo el conjunto de actuaciones que se realizan para representar a una persona trabajadora en los tribunales.

En el sector privado, los Procuradores de Trabajo intervienen en los siguientes casos:

- a) Juicios Individuales Ordinarios de Trabajo;
- b) Diligencias de Cumplimiento de Arreglo Conciliatorio celebrado en el MINTRAB y en la Unidad Laboral de la Institución;
- c) Audiencias Conciliatorias del MINTRAB.

Además, en el sector público, los Procuradores de Trabajo pueden intervenir en los siguientes procedimientos y procesos:

- a) Juicios Individuales Ordinarios de Trabajo contra el Estado;
- b) Juicio Contencioso Administrativo;
- c) Proceso de Amparo;
- d) Diligencias administrativas en Juntas de la Carrera Docente;
- e) Procesos Administrativos en las diferentes Comisiones y Tribunal de Servicio Civil;
- f) Juicio de destitución o despido con base a la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los empleados públicos no comprendidos en la carrera administrativa.

Para recibir asesoría en la PGR, los trabajadores/as únicamente tienen que presentarse a las diferentes oficinas de dicha dependencia estatal y solicitar el servicio. Ya para el trámite de casos, es posible que la Unidad les requiera algunos de los siguientes documentos:

- DOCUMENTO ÚNICO DE IDENTIDAD (DUI)
- CERTIFICADO PATRONAL DEL ISSS (SI LO POSEE)
- CONSTANCIA DE EMBARAZO (EN EL CASO DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA)
- CREDENCIAL DE DIRECTIVO O DIRECTIVA SINDICAL (SI LO FUERE)
- CONTRATO DE TRABAJO (SI LO HUBIERE)
- NOTA DE DESPIDO (SI LA HUBIERE)
- NOMBRE DEL EMPLEADOR O EMPLEADORA Y LUGAR DONDE PUEDE SER CITADO
- DIRECCIÓN DONDE PUEDE SER CITADO O CITADA EL SOLICITANTE O LA SOLICITANTE, VIA TELEGRAMA

- SALARIO QUE SE DEVENGA O SE DEVENGABA
- JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO
- LUGAR, DIA Y HORA EN QUE OCURRIÓ EL DESPIDO
- NOMBRE Y CARGO DE LA PERSONA QUE EFECTUÓ EL DESPIDO (ÉSTE DEBE SER UN REPRESENTANTE PATRONAL, A MENOS QUE EL DESPIDO SE HAYA EFECTUADO POR ESCRITO).

Los lugares en donde se encuentran ubicadas las unidades de defensa de los derechos del trabajador de la PGR son los siguientes:

- Procuraduría Auxiliar en San Salvador: Parqueo Norte del Edificio de la Procuraduría General de la República, Centro de Gobierno, San Salvador. Número de teléfono: 2271-5751.
- Procuraduría Auxiliar de la Libertad: 6ª calle oriente # 5-4, colonia Utila, Santa Tecla. Número de teléfono: 2228-9909.
- Procuraduría Auxiliar de Ahuachapán: 5ª calle oriente y 1ª avenida sur, # 4-2, Barrio San José. Número de teléfono: 2443-1740.
- Procuraduría Auxiliar de Santa Ana: Avenida Fray Felipe de Jesús, entre 2ª y 4ª calle poniente, # 6, Santa Ana. Número de teléfono: 2447-9898.
- Procuraduría Auxiliar de Sonsonate: Carretera a Acajutla, frente al Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), Sonsonate. Número de teléfono: 2451-8979.
- Procuraduría Auxiliar de Cojutepeque: Barrio Concepción, 1ª avenida norte # 15, Cojutepeque. Número de teléfono: 2372-0109.
- Procuraduría Auxiliar de Zacatecoluca: 2ª calle oriente, Barrio Candelaria, # 28, frente al parque Bolívar. Número de teléfono: 2334-0084.
- Procuraduría Auxiliar de San Vicente: Avenida José Crescencio Miranda, # 12, San Vicente. Número de teléfono: 2393-2330.
- Procuraduría Auxiliar de Metapán: Avenida Benjamín Estrada Vallente # 9. Número de teléfono: 2402-1231.
- Procuraduría Auxiliar de Chalatenango: 5ª calle oriente, pasaje Santa Cecilia Barrio El Calvario, Chalatenango. Número de teléfono: 2335-2763.
- Procuraduría Auxiliar de Usulután: 2ª calle poniente # 3, Usulután. Número de teléfono: 2662-4058.
- Procuraduría Auxiliar de Sensuntepeque: Avenida Dr. Jesús Velasco # 27, Barrio El Calvario, Sensuntepeque. Número de Teléfono: 2382-3159.
- Procuraduría Auxiliar de San Francisco Gotera: Calle José Simeón Cañas # 15, Barrio La Luz. Número de Teléfono: 2654-1170.
- Procuraduría Auxiliar de la Unión: 5ª calle oriente Centro de Gobierno. Número de teléfono: 2604-2399.
- Procuraduría Auxiliar de San Miguel: Barrio La Merced, 9ª avenida sur, casa # 103, San Miguel.

Número de teléfono: 2660-6513.

2.3 Procedimiento ante la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH).

- **Denuncia:** Cualquier persona natural o jurídica podrá presentar denuncia ante la PDDH, en su sede central en San Salvador o en cualquiera de sus delegaciones departamentales. La denuncia puede ser verbal o escrita, a través de cualquier medio, incluyéndose fax o llamadas telefónicas. La denuncia tiene los siguientes requisitos:
 1. Nombre y demás datos generales de la persona natural o jurídica denunciante.
 2. Relación de los hechos, con señalamiento en lo posible de la forma, fecha y lugar de la violación que se denuncia
 3. Indicación en la medida de lo posible del nombre de la víctima, los presuntos autores o partícipes del hecho, testigos o personas que puedan aportar datos, así como cualquier otro medio de prueba.
- **Admisibilidad:** la PDDH admitirá la denuncia si se reúnen los requisitos formales antes dichos. Sin embargo, no se admitirá la denuncia cuando:
 1. La denuncia sea anónima.
 2. Se advierta mala fe, inexistencia o falsedad evidente del hecho denunciado o contenga fundamentos triviales o fútiles.
 3. La investigación que se solicite no sea de incumbencia de la PDDH.
 4. Si la denuncia corresponde a hechos ya examinados con anterioridad y no contenga hechos ni datos o indicios nuevos
 5. Si la denuncia es motivada por intereses políticos.

Cuando la denuncia sea admitida se ordenará la inmediata investigación del caso.

La admisibilidad será pronunciada o no el mismo día de su presentación. Sólo en casos muy especiales, calificados así por el Procurador o su adjunto, podrá ampliarse dicho término.

- **Solicitud de Informe:** Una vez admitida la denuncia y ordenada la investigación del caso, se solicitará inmediatamente un informe al funcionario, institución, autoridad o persona señalada como presunto responsable o superior jerárquico para que rinda un informe sobre el hecho y las medidas adoptadas al respecto. El plazo para la presentación de este informe no excederá de setenta y dos horas. Se podrá solicitar luego una ampliación del informe y el procurador señalará el plazo que estime conveniente para dicha ampliación.

Si el informe no se rinde en el plazo establecido, se presumirán ciertas las afirmaciones del denunciante, salvo prueba en contrario.

- **Diligencias de Investigación:** el Procurador podrá ordenar la práctica de cualquier diligencia que considere pertinente, de oficio o a petición de parte.
- **Resolución:** El Procurador dictará resolución sobre la base de la información o indicio recabados, dentro del término de "ocho días". Si no existieren suficientes elementos para presumir violaciones de derechos humanos, se ordenará el archivo del caso.
- **Promoción de acciones y señalamiento de plazo:** Si se decidiera que se ha establecido una violación de derechos humanos, se elaborará un Informe que contenga los hechos y las conclusiones, además de las acciones que establece el Art. 52 del Reglamento de la PDDH.
- **Comunicación:** la resolución será comunicada inmediatamente al denunciante y a la víctima y al funcionario o autoridad correspondiente.

CAPÍTULO III PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

80 1. SISTEMA INTERAMERICANO 82

Este sistema regional de garantía de los derechos humanos posee ya, pese a sus limitantes, abundante jurisprudencia e incidencia en los países del hemisferio, tanto por las conclusiones y recomendaciones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, como por la jurisprudencia de la propia Corte Interamericana, los dos Órganos principales de protección del Sistema.

Debe mencionarse que la base fundamental para la actuación de la Comisión y la Corte Interamericanas se encuentra fundamentalmente en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), así como en otros instrumentos especializados por materia que rigen el sistema. De ahí que, por ser la CADH un Tratado Internacional, sus disposiciones de todo tipo están reguladas por las normas ordinarias del Derecho Internacional.

En esa línea, es necesario destacar qué aspectos esenciales, como las Fuentes y Principios Básicos del Derecho Internacional, se encuentran en la Convención y en consecuencia son el origen de la actuación de los órganos y del desarrollo de los procedimientos contenidos en ésta. Así, el acceso a las referidas Instancias regionales sólo procederá de manera subsidiaria cuando haya fallado el intento de dirimir las controversias jurídicas en el derecho interno de cada Estado miembro de la CADH y cuando se trate de derechos humanos protegidos de manera convencional.

Una violación a derechos laborales, ignorada, tolerada o no resuelta en el ámbito interno, puede dar lugar al inicio de una acción por violación de Derechos Humanos en el Sistema Interamericano, siempre que acarree de manera clara una vulneración a los derechos consagrados en la CADH o en otros instrumentos regionales susceptibles de ser analizados *ratione materiae* por la Comisión o la Corte Interamericanas.

Para el caso específico de asuntos laborales, los Órganos del sistema pueden conocer tanto de vulneraciones a la CADH como de los derechos sindicales consagrados en el Art. 8 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador).

El procedimiento dentro del Sistema Interamericano, tiene dos partes.

1.1 Procedimiento ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, CIDH

Este procedimiento cuenta con las siguientes etapas procesales:

A) Petición: se presenta ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), conteniendo una denuncia o queja de violaciones a los derechos consagrados en la Convención, y en este caso también el derecho ya señalado del Protocolo de San Salvador. (Art. 44 CADH; Art. 19 Protocolo de San Salvador).

La Petición debe ser efectuada por cualquier persona, grupo de personas o entidad no gubernamental legalmente reconocida en uno de los Estados Parte de la CADH, a nombre propio o a favor de terceras personas.

A.1) Requisitos de la Petición (Art. 46 CADH):

- Que se hayan interpuesto y agotado los recursos de jurisdicción Interna, de conformidad con los principios del Derecho Internacional reconocidos.
- Que sea presentada dentro de los seis meses siguientes a la notificación definitiva recibida por el presunto lesionado en sus derechos.
- Que la materia de petición no esté pendiente de otro procedimiento con arreglo internacional.
- Que contenga el nombre, nacionalidad, profesión, domicilio, firma de la persona o representante legal de la entidad que somete la petición.

En casos especiales y a solicitud del interesado, podrá mantenerse en reserva su identidad.

A.2) Excepciones a la regla del agotamiento de los recursos internos y del plazo de seis meses (requisitos a. y b):

- Que no exista en el Estado denunciado el debido proceso legal para la protección del derecho que se alega violado.
- Que no se haya permitido al presunto lesionado en sus derechos, el acceso a recursos de la jurisdicción interna o se le haya impedido agotarlos.
- Que haya retardo injustificado en la decisión de los mencionados recursos.

En este último caso, la reiterada Jurisprudencia de la Corte Interamericana ha expresado que se deben atender a los criterios del "plazo razonable", adoptados anteriormente por la Corte Europea de Derechos Humanos. Dicha razonabilidad viene dada por los siguientes criterios:

- Complejidad del asunto
- Actividad procesal del afectado
- Actividad procesal de las autoridades

Debe tenerse en cuenta que, en casos de especial gravedad y urgencia y para evitar daños irreparables, la Comisión puede ordenar medidas cautelares, de oficio o a petición de parte (Art. 25 Reglamento de la CIDH).

B) Admisibilidad (Art. 47 CADH): no será admisible una petición en los siguientes casos:

- Que falten los requisitos ya enumerados. Si hubiera requisitos de forma que no estén solventados, la CIDH solicitará al peticionario que los subsane o los complete en un plazo razonable.
- Que los hechos expuestos no caractericen una violación a los derechos humanos.
- Que sea manifiestamente infundada la petición o sea evidente su total improcedencia.
- Que sea sustancialmente la reproducción de una petición ya examinada por la Comisión u otro organismo internacional.

Al recibir una petición, la CIDH enviará comunicación al Estado denunciado para que presente su respuesta o informe, para ello se cuenta con el plazo de dos meses (Art. 30 Reglamento de la CIDH).

Antes de pronunciarse sobre la admisibilidad, la CIDH podrá invitar a las partes a presentar observaciones adicionales, por escrito o en audiencia oral. Recibidas las observaciones o vencido el plazo sin recibirlas, la CIDH verificará si continúan los motivos de la petición. Si considera que no, mandará a archivar el expediente.

Al examinar la petición y luego de recibir o escuchar las observaciones de las partes, el grupo de trabajo encargado recomendará a la Comisión en Pleno la admisión o no del caso, tomando en cuenta si se cumplen los requisitos exigidos y si no existe alguna causal de inadmisibilidad. En estos casos se elaborará el Informe de Admisibilidad, que no prejuzgará el fondo del asunto.

C) Procedimiento sobre el fondo: una vez admitida la petición, ésta se transforma en caso y procede el análisis de fondo. Para ello, se fijará un plazo de dos meses para que los peticionarios presenten sus observaciones adicionales sobre el fondo.

- *Observaciones al Informe:* la CIDH enviará el informe del Estado a los peticionarios para que éstos elaboren sus observaciones.
- *Solución Amistosa:* la CIDH siempre se pondrá a disposición de las partes para que lleguen a una solución amistosa sobre el asunto. La Comisión señalará un plazo para que las partes puedan expresar su voluntad de llegar a este tipo de arreglo. Si se llegare a un acuerdo la Comisión redactará un informe, que será transmitido al peticionario, Estados parte y luego al Secretario General de la OEA para su publicación. De no llegarse a solución amistosa, se proseguirá con el trámite del caso.
- *Examen del Asunto:* la CIDH podrá de oficio solicitar información adicional de cualquier tipo al peticionario y al Estado. Se podrán también llevar a cabo audiencias públicas entre las partes para discutir los puntos en controversia de manera oral, o bien se podrán enviar escritos para que las partes presenten los alegatos que consideren pertinentes.
- *Visitas in loco:* cuando se considere oportuno, la CIDH también podrá realizar investigación *in loco*, para un mejor proveer. La visita *in loco* consiste en el apersonamiento de los comisionados o comisionadas al Estado demandado.
- *Informe Preliminar (Art. 50 CADH):* al no lograrse el acuerdo entre las partes, y determinarse que hubo violaciones a derechos consagrados en la Convención Americana o en instrumento sujeto de examen por la Comisión, la CIDH redactará un informe en el que narrará los hechos y establecerá sus conclusiones. En este informe la Comisión expresará sus proposiciones y recomendaciones. Este informe es confidencial. Se fijará un plazo para que el Estado subsane las violaciones y se notificará (cuando proceda) al peticionario, para que en el plazo de un mes envíe sus observaciones sobre la posibilidad de someter el caso al conocimiento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- *Sometimiento del caso a la Corte:* Si el Estado denunciado no ha cumplido con las recomendaciones que se le hubieren hecho en el informe preliminar, el caso será remitido a la Corte Interamericana, salvo oposición de la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión.
- *Informe de Fondo:* transcurridos tres meses del informe preliminar, la CIDH podrá hacer público el informe, estableciendo las conclusiones y recomendaciones finales.

1.2 Procedimiento ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos

A) Fase Escrita

A.1) Demanda: La CIDH presentará la demanda ante la Corte Interamericana, cumpliendo los

requisitos del Art. 33 del Reglamento de la Corte. Si los requisitos no fueran cubiertos en su totalidad, se solicitará al demandante que los subsane en un plazo de 20 días.

A.2) Notificación: La demanda se comunicará al Estado, a las víctimas, sus familiares o representantes debidamente acreditados y al denunciante original. Junto con la notificación, la Corte solicitará al Estado demandado que designe a un Agente para el caso y a la CIDH que nombre a sus Delegados en un plazo de treinta días (Art. 35 Reglamento de la Corte).

A.3) Escrito de las víctimas: Una vez notificadas las víctimas, sus familiares o representantes debidamente acreditados, éstos tendrán un plazo de dos meses para presentar a la Corte sus argumentos, pruebas y solicitudes.

A.4) Contestación de la demanda: El Estado dispone de cuatro meses para contestar la demanda y el escrito de las víctimas. La contestación es además el momento procesal y el escrito en que un Estado puede interponer las excepciones preliminares que considere convenientes.

A.5) Alegatos sobre excepciones preliminares: Si las partes lo consideran pertinente, pueden presentar alegatos sobre las excepciones preliminares opuestas por el Estado, en un plazo de treinta días a partir de la comunicación.

B) Fase Oral:

B.1) Apertura: se señalará día y hora para realizar las audiencias que sean necesarias para dirimir el caso.

B.2) Recepción de prueba: una vez iniciada la audiencia, la Corte hará comparecer a los testigos. Las demás evidencias o pruebas presentadas, incluyendo los testimonios o peritajes affidávit, serán examinados por la Corte oportunamente pero no en audiencia.

B.3) Alegatos orales: una vez finalizada la recepción de prueba se dará oportunidad a las partes para que expongan sus alegatos orales.

C) Sentencia:

Luego de la audiencia habrá lugar para la presentación de alegatos finales por escrito y posteriormente la Corte emitirá su sentencia debidamente fundamentada. En una sentencia condenatoria, la Corte usualmente ordena al Estado el pago de una compensación, ya sea por daños materiales o inmateriales o por ambos. También se condena al Estado a pagar costas procesales y a ejecutar otras formas de reparación, como actos públicos de reconocimiento de responsabilidad o de disculpas públicas a las víctimas.

2. Mecanismos OIT

2.1) Procedimiento de Queja por Violación a la Libertad Sindical

A fin de evitar confusiones sobre el papel de la Comisión de Investigación y de Conciliación en materia de Libertad Sindical y el Comité de Libertad Sindical (CLS), conviene recordar, que en la actualidad el Comité de Libertad Sindical es el único órgano que se ocupa de las quejas presentadas en el marco de los mecanismos especiales.

A) Infracciones y Violaciones a la Libertad Sindical en Materia de Queja: es necesario destacar en primer lugar que este procedimiento de Queja se refiera a cuestiones relativas a la libertad sindical en general o a derechos sindicales en particular. En consecuencia, el *Comité de Libertad Sindical no es competente para examinar* otros asuntos de interés para los sindicatos, como por

ejemplo: los relativos a las condiciones generales de trabajo, a la seguridad social o a despidos de trabajadores en general u otros como pueden ser los derivados de los programas de ajuste estructural y flexibilización, que no se relacionan con la libertad sindical.

Se puede interponer una Queja cuando se dan algunos hechos que impliquen una restricción o violación al ejercicio de la Libertad sindical y Negociación Colectiva constituyendo infracciones concretas en materia de Libertad sindical, sin que sea necesario que los Gobiernos hayan ratificado los Convenios 87 y 98 por hablar de los más conocidos en materia de libertad sindical. Podemos señalar los siguientes:

- Ataques a la integridad física de trabajadores y trabajadoras o dirigentes (arresto, detención, exilio y desapariciones).
- Restricciones a la libertad de opinión y expresión.
- Desconocimiento del derecho a la sindicación (negativa a otorgar el registro, falta de reconocimiento a una categoría de trabajadores y trabajadoras, exigencia de autorización previa y/o de un número elevado de miembros para constituir un sindicato, etc.).
- Injerencia en el funcionamiento de la organización sindical (prohibición de reuniones sindicales, al uso de locales sindicales, a manifestaciones públicas).
- Desconocimiento del derecho de las organizaciones de redactar sus Estatutos y a elegir libremente a sus representantes.
- Injerencia o desconocimiento del derecho de organizar su administración, sus actividades y su programa de acción.
- Restricciones a la libertad de definir la estructura y composición de la organización sindical como, por ejemplo, imponer legalmente el monopolio sindical o impedir que trabajadores de diferentes categorías constituyan una sola organización, etc.
- Impedimentos al derecho de constituir Federaciones, Confederaciones y afiliarse internacionalmente.
- Actos de discriminación antisindical y represalias (desconocimiento del fuero sindical, despidos de dirigentes).
- Disolución administrativa o suspensión de sindicatos.
- Prohibición o limitaciones excesivas al ejercicio del derecho de huelga.
- Restricciones al ejercicio del derecho de negociación colectiva.
- Restricciones al contenido de la negociación colectiva.
- Inexistencia del diálogo y la consulta regular a las organizaciones de trabajadores, trabajadoras y empleadores en cuestiones de interés común.

El CLS ha estimado que cuando se le someten alegatos precisos y detallados relativos a un proyecto de ley, la circunstancia de que los mismos se refieran a un texto sin fuerza legal no es motivo suficiente

para que no se pronuncie sobre el fondo de los alegatos presentados. El Comité ha considerado que, en tales casos, es conveniente que el gobierno y las organizaciones querellantes conozcan la opinión del Comité sobre un proyecto de ley antes de su adopción dado que el gobierno, al contar con la iniciativa en la materia, puede introducir eventuales modificaciones.

B) Personas facultadas para interponer una queja: las quejas pueden ser presentadas por organizaciones de trabajadores o de empleadores o por gobiernos. Tratándose de las dos primeras, sólo se reciben las que provengan de:

B.1) Una organización sindical del país contra cuyo gobierno se formula la queja y directamente interesada en el asunto puede ser de primer, segundo o tercer grado.

B.2) Una organización internacional de trabajadores o de empleadores que tengan estatuto consultivo ante la OIT.

B.3) Otra organización internacional de trabajadores o empleadores, a condición de que las quejas se refieran directamente a cuestiones que afecten directamente a sus organizaciones afiliadas.

Es de resaltar el hecho que no es motivo suficiente el que una organización no haya sido oficialmente reconocida o no haya presentado sus Estatutos o reglamentos a las autoridades, según lo requieran las leyes del país involucrado, para declarar inadmisibles sus Quejas.

El CLS es libre de decidir si una organización puede ser considerada como organización de trabajadores, en el sentido establecido por la propia Constitución de OIT, y no se considera ligado por ninguna definición nacional de ese término. Igualmente, el Comité no considera que su competencia, para examinar el fondo de presuntas violaciones de la libertad sindical, esté subordinada al agotamiento de los procedimientos nacionales.

El CLS no considera inadmisibles una queja por el sólo motivo de que proceda de organizaciones sindicales que hayan sido disueltas o que se encuentren en exilio. La ausencia de reconocimiento oficial de una organización no puede justificar el rechazo de los alegatos cuando se desprende de la queja que dicha organización tiene por lo menos una existencia de hecho.

En aquellos casos en que el CLS debe examinar las quejas presentadas por organizaciones sobre las cuales carece de informaciones precisas, el Director General está facultado a pedirle que suministre datos precisos sobre el número de sus afiliados, sobre su estatuto, su afiliación nacional e internacional y, de una manera general, que dé toda información útil que permita, al examinarse sobre la admisión de la queja, apreciar mejor la real importancia representativa de la organización querellante.

El Comité no tomará conocimiento de las quejas presentadas por personas que, por temor a represalias, soliciten que sus nombres o el lugar de origen de las quejas no se revelen, excepto si el Director General, luego de examinar la queja, informa al Comité que la misma contiene alegaciones de cierta gravedad que no han sido previamente examinadas por el Comité. El Comité decidirá entonces qué medidas han de adoptarse con respecto a dicha queja.

En lo que concierne a las quejas que se refieren a violaciones idénticas a aquellas sobre las cuales el Comité se ha pronunciado ya, el Director General puede someter dichas quejas, en primer lugar, al CLS para que decida si debe o no darse curso a las mismas.

En varios casos, el Comité ha considerado que no podía volver a abrir un caso que ya había sido examinado a fondo y sobre el cual ya había formulado recomendaciones definitivas al Consejo de Administración, a menos que se reúnan y pongan en su conocimiento nuevas pruebas.

Cn.	Constitución de la República de Nicaragua
CP	Código Penal
CPrPn	Código Procesal Penal
CT	Código del Trabajo
D.L.	Decreto Legislativo
D.O.	Diario Oficial
FGR	Fiscalía General de la República
ISSS	Instituto Salvadoreño del Seguro Social
Ley del ISSS	Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social
Ley SAP	Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones
LOFST	Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social
MINTRAB	Ministerio de Trabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PDDH	Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos
PGR	Procuraduría General de la República
PNC	Policía Nacional Civil

Anexo 1: Modelo de Queja de la OIT

a) A quién se dirige:

La Queja se dirige al Director General de la OIT o al Presidente del Comité de Libertad Sindical.

b) En dónde se presenta:

Puede presentarse la Queja directamente a la sede mundial de la Oficina Internacional del Trabajo o en cualquiera otra de sus oficinas. La agencia más cercana para El Salvador es la oficina subregional de la OIT para América Central, ubicada en San José, Costa Rica.

c) Identificación de la organización que presenta la Queja:

Señalar los datos generales de la organización u organizaciones que presentan la Queja.

d) Fundamento de derecho:

La Queja se presenta al amparo de la Constitución de OIT y los Convenios 87 y 98 y demás convenios vinculados a la libertad sindical.

e) Descripción de los hechos:

En esta parte se deben describir detalladamente los hechos que dan lugar a la queja, resulta importante ubicar cronológicamente los acontecimientos, así como identificar las personas o Instituciones involucradas.

Es importante que en este apartado se de respuesta a preguntas básicas como las siguientes: quiénes, cuándo, dónde, cómo, porqué, para qué, entre otras.

f) Pruebas:

Se debe acompañar las pruebas necesarias que demuestren las violaciones alegadas punto por punto.

g) Resumen sintético de la solicitud:

Se debe fijar en forma breve y clara

h) Domicilio legal:

El fijar un domicilio legal al presentar la queja es importante para recibir las comunicaciones que le dirija la OIT.

i) Fecha y lugar:

Sitio y momento en el cual se elabora la queja

j) Nombre y firma:

De quienes representan a la organización sindical.

Anexo 2: Modelo de Queja ante el Sistema Interamericano

a) A quién se dirige:

La Queja se dirige a la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

b) En dónde se presenta:

Puede presentarse directamente en las Oficinas de la CIDH, ubicadas en 1889 F Street, N.W., Washington D.C. 20006, o bien enviarse físicamente a través de un servicio de mensajería. Por fax puede enviarse la petición al número 1-202-458-3992. Otra manera es la vía electrónica, llenando un formulario que se encuentra en la página web: www.cidh.org, en la ficha "Formulario de Denuncias".

c) Identificación de la(s) persona(s) u organización(es) que presenta(n) la Queja:

Señalar las generales de los y las denunciados o los datos generales de la organización u organizaciones que presentan la petición.

d) Descripción de los hechos:

Describir en detalle los hechos que dan lugar a la violación o violaciones de derechos laborales, siendo lo más riguroso posible. Es importante que en este apartado se de respuesta a preguntas básicas como las siguientes: quiénes, cuándo, dónde, cómo, porqué, para qué, entre otras.

e) Fundamentos de Derecho:

Alegando las disposiciones de la CADH o del Protocolo de San Salvador que se consideran vulneradas. Es recomendable incluir, en la medida de lo posible, jurisprudencia de los órganos del sistema interamericano.

f) Pruebas:

Se debe enlistar las pruebas disponibles con las que se pretende acreditar las violaciones alegadas punto por punto.

g) Petitorio:

Estableciendo sobre qué derechos se solicita se declare la responsabilidad del Estado. Se pueden incluir las medidas de reparación que se considere que el Estado debe llevar a cabo.

h) Domicilio legal:

El fijar un domicilio legal al presentar la petición es importante para recibir las comunicaciones que le dirija la CIDH.

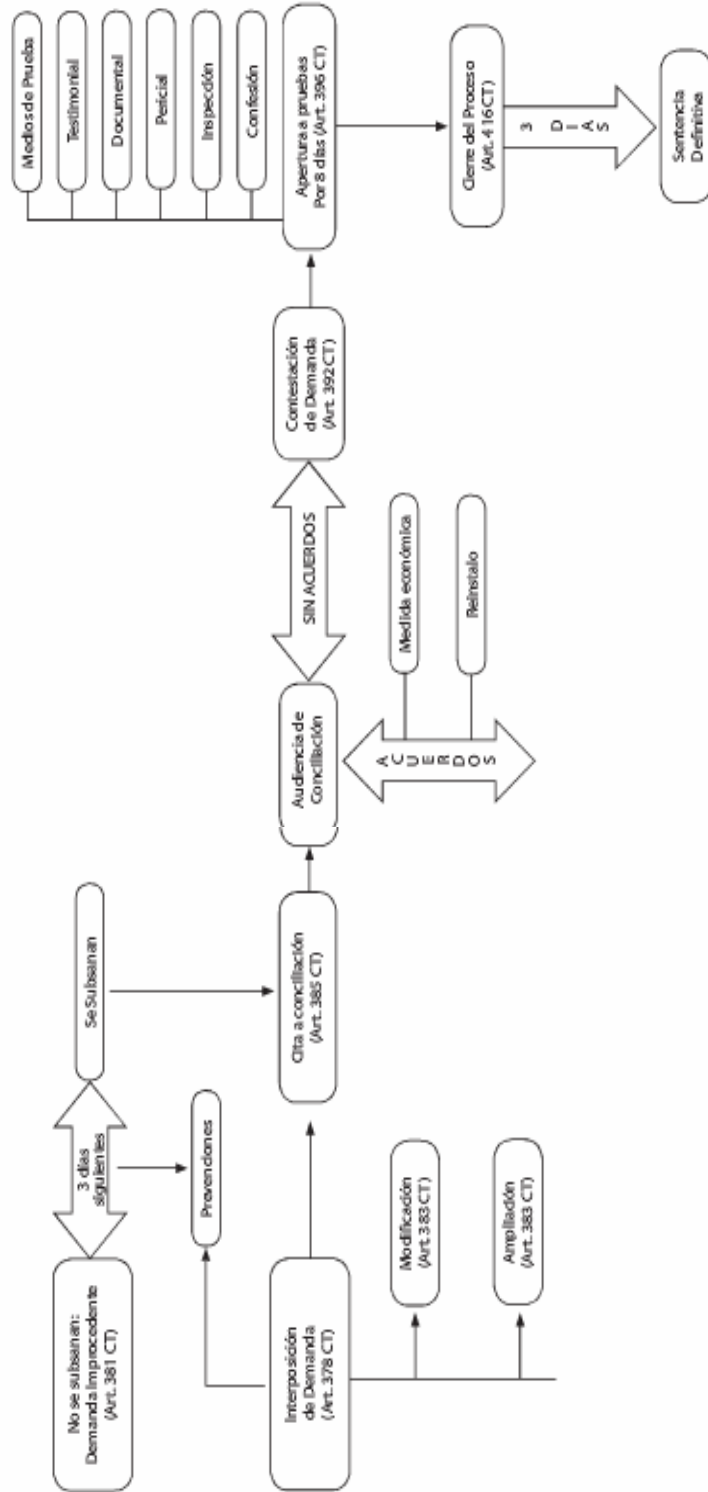
i) Fecha y lugar:

Sitio y momento en el cual se elabora la petición.

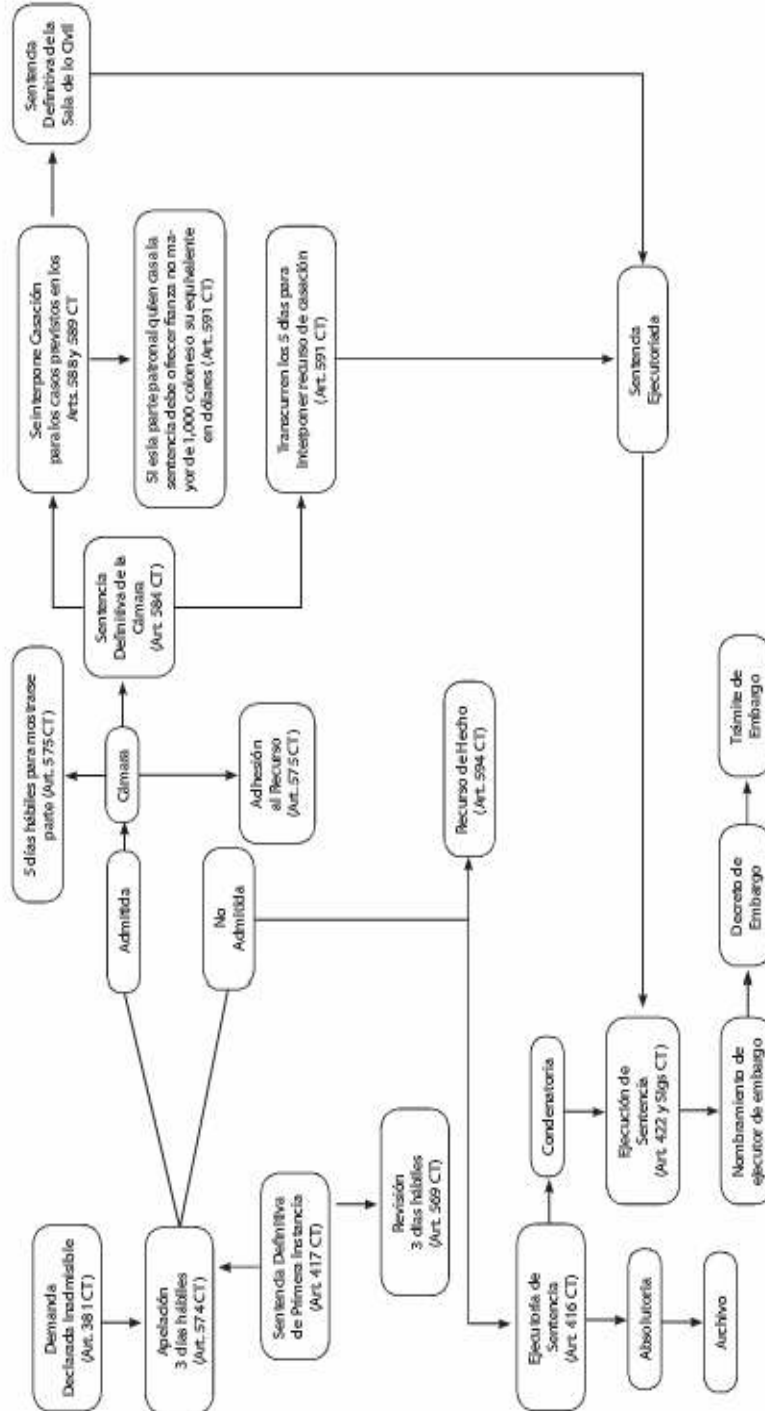
j) Nombre y firma:

De las personas naturales que presentan la petición o de quienes representan a la organización u organizaciones denunciados.

Anexo 3: Ruta del procedimiento judicial laboral salvadoreño en primera instancia



Anexo 4: Ruta del procedimiento judicial laboral salvadoreño en segunda instancia



La Agencia para el Desarrollo Internacional de los Estados Unidos de Norteamérica, no es responsable del contenido aquí provisto, solamente es patrocinadora de la publicación
