

Guía de Derechos Laborales de El Salvador



Andamos derechos conociendo nuestros derechos



Asociación Centro de Estudios
y Apoyo Laboral



Andamos derechos conociendo nuestros derechos

Guía de Derechos Laborales de El Salvador

© CEAL

Asociación Centro de Estudios
y Apoyo Laboral
www.ceal-dlca.org

Primera edición
Julio de 2010

Compilación de contenido:

Karla María Molina Montalvo

Revisión y Edición:

Juan Carlos Cañas y
Gilberto García

Adaptación de texto:

Manuel Portillo

Diseño y diagramación:

Equipo Maíz

Impreso en El Salvador por:

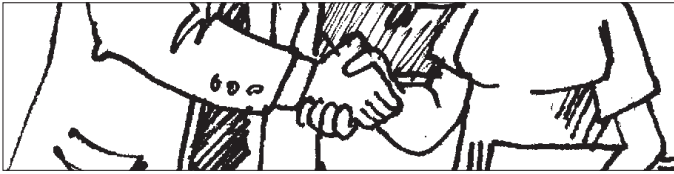
Esta edición consta
de 500 ejemplares

Este folleto se rige bajo los
principios del copy left. Se permite
la reproducción total o parcial
de su contenido sin necesidad
de autorización previa, con fines
educativos, divulgativos, no comerciales
siempre y cuando se cite la fuente.





Introducción



Esta guía popular sobre derechos laborales es una producción de la Asociación Centro de Estudios y Apoyo Laboral, CEAL con el apoyo del Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional de la AFL-CIO (CASSI / AFL-CIO). Con este esfuerzo, esperamos colocar en las manos de los trabajadores y trabajadoras salvadoreñas una herramienta para la defensa de sus derechos laborales, cuya defensa y promoción pasa por el conocimiento e interiorización de los mismos de manera profunda por parte de la clase trabajadora salvadoreña, especialmente, en la etapa que vive actualmente nuestro país. No puede haber democracia ni desarrollo económico sin plena vigencia de los derechos laborales, para lo cual se vuelve primordial la promoción de la organización sindical y de la negociación colectiva.

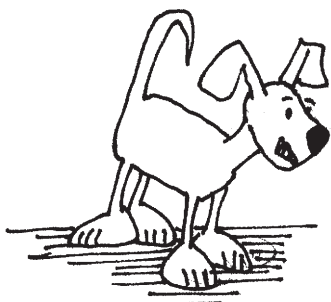


PARTE UNO

¿Por qué tenemos Derechos Laborales?

Nuestro país reconoce los derechos laborales. Están plasmados en:

- La Constitución de la República
- El Código de Trabajo
- En contratos individuales de trabajo
- En contratos colectivos de trabajo
- Las costumbres



Derechos Laborales en América

Los derechos laborales también son reconocidos internacionalmente.

La Organización de Estados Americanos OEA, de la cual El Salvador es parte, tiene diversos objetivos para el desarrollo de los pueblos americanos.

Así es como ha elaborado diferentes Declaraciones, Convenciones y Protocolos donde se plasman los derechos laborales. Estos se convierten en leyes internacionales que protegen a las y los trabajadores



Declaración de Principios sobre la Libertad de Expresión.



Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador de 1947.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención Belém Do Pará" de 1994.



Declaración Americana de los Derechos del Hombre de 1948.

Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José" de 1969.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador" de 1988.

El Salvador es miembro de la OEA desde 1890 cuando se llamaba Unión de las Repúblicas Americanas.

Y ha ratificado las declaraciones y convenciones antes mencionadas.



Los Derechos Laborales a Nivel Mundial

A nivel mundial existe la Organización de la Naciones Unidas ONU, de la cual El Salvador es parte y también tiene muchas declaraciones y convenciones que se vuelven leyes a nivel mundial.



La OIT está integrada por 179 países miembros y en ella participan tres sectores: Empleadores, Trabajadoras y Trabajadores, representantes de los Estados miembros.

La ONU se divide en varias secciones y una de ellas es la Organización Mundial del Trabajo OIT.

Estos se reúnen una vez al año en Ginebra, Suiza, en la Conferencia Internacional del Trabajo para discutir temas de interés.

Los objetivos de la OIT son los siguientes:

Promover y materializar las normas laborales, así como los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres que aseguren un empleo digno.

Aumentar la cobertura y la eficacia de la protección social para todos.

Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

La OIT ha creado convenios o recomendaciones en los cuales se plasman las normas internacionales sobre el trabajo.

El objetivo de las normas y convenios es promover la dignidad y mejorar las condiciones de las trabajadoras y trabajadores.

Las normas tratan temas como: **Derecho a la libre sindicalización, Seguridad industrial, Seguridad Social, Salarios, Igualdad oportunidades y otros.**

En las reuniones anuales de la OIT se toman acuerdos o disposiciones entre los tres sectores.

Luego cada Estado discute si los aprueba.

Cuando son aceptados o ratificados por el Estado se convierten en leyes de la República.

Los Estados deben procurar que estas disposiciones se cumplan.

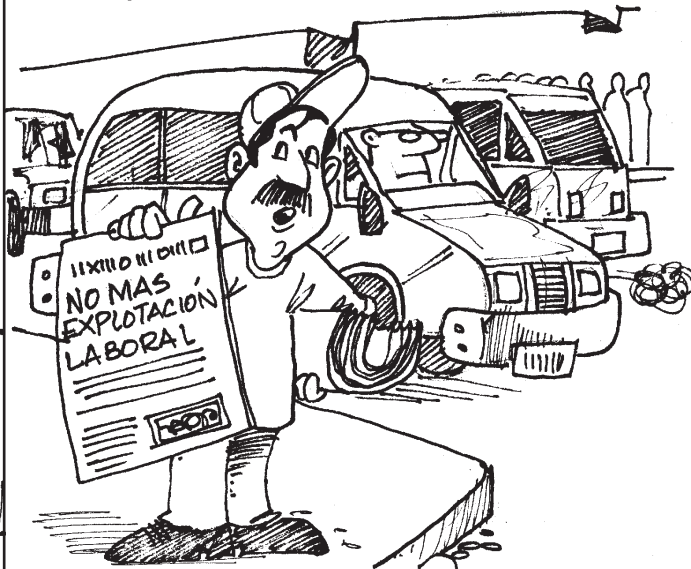


En 1998 la OIT estableció cuatro áreas importantes donde están los derechos y principios laborales:

Libertad de Asociación y Sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.



La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.



La abolición del trabajo infantil.



La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.



Para cumplir los derechos se han elaborado 81 convenios. Pero El Salvador sólo ha ratificado 30.

Sin embargo, de los 81 convenios 8 son los fundamentales y el Estado salvadoreño debe cumplirlos por el solo hecho de ser parte de la OIT. Veámoslos a continuación.



Convenio	Tema	¿Qué protege?
87	La libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.	El derecho de las y los trabajadores de formar y afiliarse a un sindicato u organización que elijan por su propia cuenta sin coacción o interferencia alguna.
98	El derecho a la sindicalización y negociación colectiva.	El derecho a sindicalizarse y negociar colectivamente. También protege contra actos de discriminación que coarten la libertad sindical.
29	El trabajo forzoso.	La prohibición del trabajo forzoso u obligatorio de cualquier tipo. Permite el servicio militar, el trabajo de reos y trabajos en emergencias o desastres.
105	La abolición del trabajo forzoso.	<ul style="list-style-type: none"> • La intimidación contra los trabajadores. • La educación política. • Castigar por expresar su opinión política o ideológica. • Participar en huelgas. • La discriminación.
100	Igualdad de remuneración.	“A igual trabajo igual remuneración”. Se debe pagar igual a hombres y mujeres por igual trabajo.
111	La discriminación en el empleo y ocupación.	Eliminación de la discriminación del acceso al empleo basada en la raza, color, sexo, religión, opinión política, origen social, y promoción de la igualdad de oportunidades.
138	Sobre la edad mínima.	Establece la edad mínima para un empleo y la edad mínima para un empleo peligroso.
182	Sobre las peores formas de trabajo infantil.	Eliminación inmediata de las peores y más peligrosas formas de trabajo infantil.

Derechos laborales

Todas las trabajadoras y trabajadores tenemos los siguientes derechos.

Estabilidad laboral.

El trabajo debe ser por tiempo indefinido. Siempre y cuando se tenga capacidad para desempeñarlo. Se debe garantizar la protección social y el sistema de pensiones. Procurando mejorar la calidad de vida de la trabajadora, el trabajador y sus familias.

Puedes encontrar este derecho en:

Art. 37 de la Constitución de la República

Art. XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Art. 19 Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador.

Art. 7 literal d. del Protocolo de San Salvador.



A la no discriminación.

Tenemos derecho a ser respetados y no sufrir discriminación por nuestro sexo, raza, color, religión, orientación sexual, opiniones políticas, embarazo, ser portador del VIH, origen social, posición económica u otra condición social.

Puedes encontrar este derecho en:

Art. 3 de la Constitución de la República

Art. 29 ordinal 12, 13, 14 y 15 del Código de Trabajo

Art. XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Art. 3 del Protocolo de San Salvador
Convenio 111 de la OIT

Libertad de afiliarse y organizarse en un sindicato.

Es el derecho a organizarse, afiliarse o participar en un sindicato que sea de propia elección.

Puedes encontrar este derecho en:

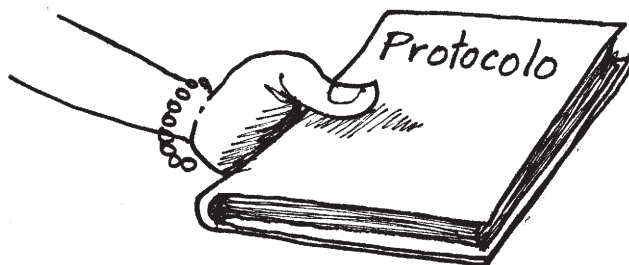
Art. 47 de la Constitución de la República

Art. 204 del Código de Trabajo

Art. XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Art. 19 de la Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador

Art. 16 del Pacto de San José
Convenio 111 de la OIT
Convenio 87 y 89 de la OIT



Igualdad en el trabajo y acceso al mismo.

Se tiene derecho a “el mismo pago por igual trabajo” sin importar si se es hombre o mujer. Este derecho brinda la oportunidad de tener un trabajo o labor que permita una vida digna y el desarrollo de habilidades manuales y/o intelectuales.

Este derecho puedes encontrarlo en:

Art. 38 de la Constitución de la República

Art. 123 del Código de Trabajo

Art. XIV de la Declaración Americana de los Derechos Deberes del Hombre

Art. 2 de la Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador

Art. 16 del Pacto de San José

Art. 6 y Art. 7 literal a del Protocolo de San Salvador Convenios 110 y 111 del al OIT.



Seguridad y salud en el trabajo.

Tenemos derecho a condiciones seguras para realizar nuestras labores, con el menor grado de peligro y sin poner en riesgo nuestra salud.

Este derecho puedes encontrarlo en:

Art. 44 de la Constitución de la República

Art. 314 del Código de Trabajo

Art. 30 de la Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador

Art. 7 literales e, f, y **Art. 9** numeral 2 del protocolo de San Salvador.

Convenio 155 y Protocolo 155 de la OIT.

Respeto y dignidad a la intimidad.

Tenemos derecho al respeto de nuestra vida privada e íntima. También debemos ser protegidas contra el acoso sexual, malos tratos físicos, verbales y de otro tipo.

Este derecho puedes encontrarlo en:

Art. 2 de la Constitución de la República

Art. 29 ordinal 5 del Código de Trabajo

Art. V de la Declaración Americana de los derechos del Hombre

Art. 11 del Pacto de San José

Convenio 111 del la OIT.



Libertad de expresión.

Derecho a decir lo que pensamos.

Esto incluye buscar, recibir y difundir información e ideas de todo tipo, siempre que no violente con palabras o hechos a otras personas.

Este derecho los puedes encontrar en:

Art. 6 y 8 de la Constitución de la República

Art. IV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Numeral 1 de la Declaración de Principios sobre la Libertad de Expresión.



Protección frente al acoso de cualquier tipo.

El acoso debe ser una situación intolerable dentro del centro de trabajo y que conlleve consecuencias dentro de la empresa así como procesos legales en instituciones del Estado.

Este derecho puedes encontrarlo en:

Art. 50 ordinal 5to y **Art. 53** ordinal 3ro del Código de Trabajo

Art. 165 del Código Penal

Artículo V de la declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Art. 11 del Pacto de San José

Art. 4 inciso g de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención Belém Do Pará"
Convenio 111 de la OIT.



Un salario.

Debe ser un pago que asegure como mínimo condiciones de subsistencia digna para el trabajador o trabajadora y su familia. Debe ser entregado de manera íntegra y en el tiempo establecido en el contrato de trabajo. No puede ser embargado, a excepción del pago de cuota alimenticia.

Este derecho puedes encontrarlo en:

Art. 38 Ordinales 1 al 4 de la Constitución de la República

Art. 29 ordinal 2, **Art. 119** al 122 del Código de Trabajo

Art. XV párrafo 2 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Art. 8 de la declaración de los derechos Sociales del Trabajador

Art. 7 literal "a" del Protocolo de San Salvador
Convenio 131 de la OIT.

Promoción y capacitación.

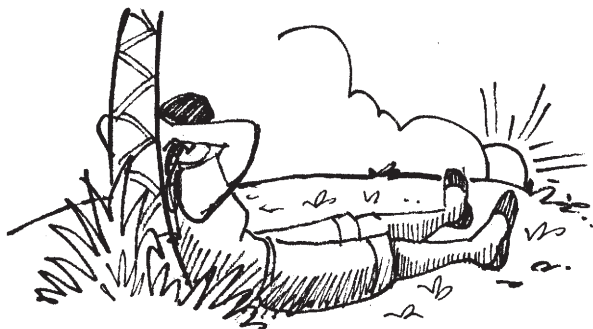
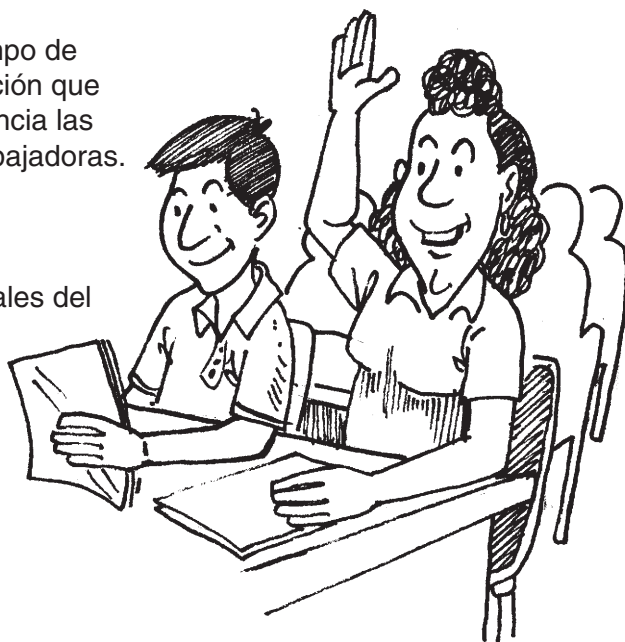
Ascenso de puesto de trabajo de acuerdo al tiempo de laborar, su competencia y habilidades. Capacitación que permita mejorar la calidad del trabajo y que potencia las habilidades e intereses de los trabajadores y trabajadoras.

Este derecho lo puedes encontrar en:

Art. 40 de la Constitución de la República

Art. 4 de la Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador

Art. 7 Literal c del Protocolo de San Salvador
Convenio 122 de la OIT.



Descanso.

Tener y disfrutar de tiempo libre fuera del horario de trabajo. Dentro del lugar de trabajo, tienen el derecho a los descansos necesarios durante la jornada laboral (recesos y hora de comida). Derecho a que se le remunere un día de descanso semanal, vacaciones anuales y días de asueto.

Este derecho puedes encontrarlo en:

Art. 38, ordinales del 7 al 9 de la Constitución de la República

Art. 163, 171, 174, 177 y 190 de Código de Trabajo

Art. XV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Art. 13 al 15 de la Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador

Art. 7, literal h del Protocolo de San Salvador.



Obligaciones de la trabajadora y el trabajador



En el Código de Trabajo, Art. 31, se establecen las siguientes responsabilidades:

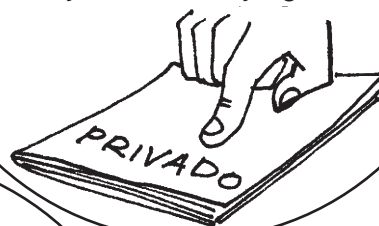
Respetar las medidas de seguridad de la empresa.

Se deben cumplir los requerimientos del Código de Trabajo para evitar accidentes laborales o pérdidas.



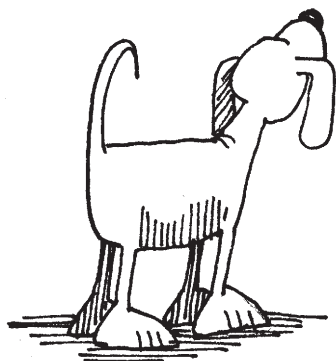
Guardar con reserva los secretos de la empresa.

Se debe manejar con prudencia y no divulgar las reservas de la empresa sobre la producción u otras áreas. De lo contrario el empleador puede despedir o demandar al o la trabajadora en los juzgados.



Cumplir con las obligaciones del trabajo.

Respetar las reglas dispuestas por el empleador, siempre y cuando éstas no violenten los derechos laborales. El reglamento de la empresa debe ser aprobado por el Ministerio de Trabajo y no estar en contradicciones con las leyes nacionales.



Ejecutar el trabajo con prudencia.

Para evitar accidentes o pérdidas durante las operaciones deben acatar las medidas de seguridad y producción.



Cumplir órdenes de acuerdo a su puesto de trabajo.

Seguir las instrucciones de los jefes sobre el trabajo a desarrollar. No es obligación cumplir órdenes que no vayan de acuerdo a la labor contratada.



¿Cómo se lograron estos derechos?

Los derechos laborales surgieron por las luchas de las trabajadoras y trabajadores de todo el mundo. No han sido un regalo de los empresarios ni la gran idea de un gobernante.



Como ejemplo podemos decir que la jornada laboral de 8 horas se inicio por una lucha obrera en Australia y Estados Unidos, hace más de 135 años.

La jornada laboral era de 14 horas.

En El Salvador la jornada de 8 horas se logró hasta 1960.

En esa misma década se escribió el Código de Trabajo y en 1967 se realizó la Huelga de Acero, con la que se logró el derecho a huelga y otras reivindicaciones.

PARTE DOS

El contrato de trabajo

¿Qué es un contrato?

Los derechos y deberes de las y los trabajadores se concretan a partir del contrato de trabajo.

En el Art. 24 del Código de Trabajo dice que los derechos laborales provienen de:

Códigos, leyes y reglamentos de trabajo.

Contratos y convenciones colectivas.

Las costumbres de la empresa.

Reglamentos internos de trabajo.

Los acuerdos que surjan entre las y los trabajadores y el Director General de Trabajo en las luchas colectivas.



¿Qué es un contrato de trabajo?

Es un compromiso entre empleador y trabajadora o trabajador.

El contrato puede ser por tiempo indefinido o plazo determinado.

Por lo tanto existen dos tipos de derechos: Individuales y colectivos.

La trabajadora o trabajador realiza una obra o presta un servicio al final del cual recibe un pago o salario.

Existen dos tipos de contratos: Individual y colectivo.

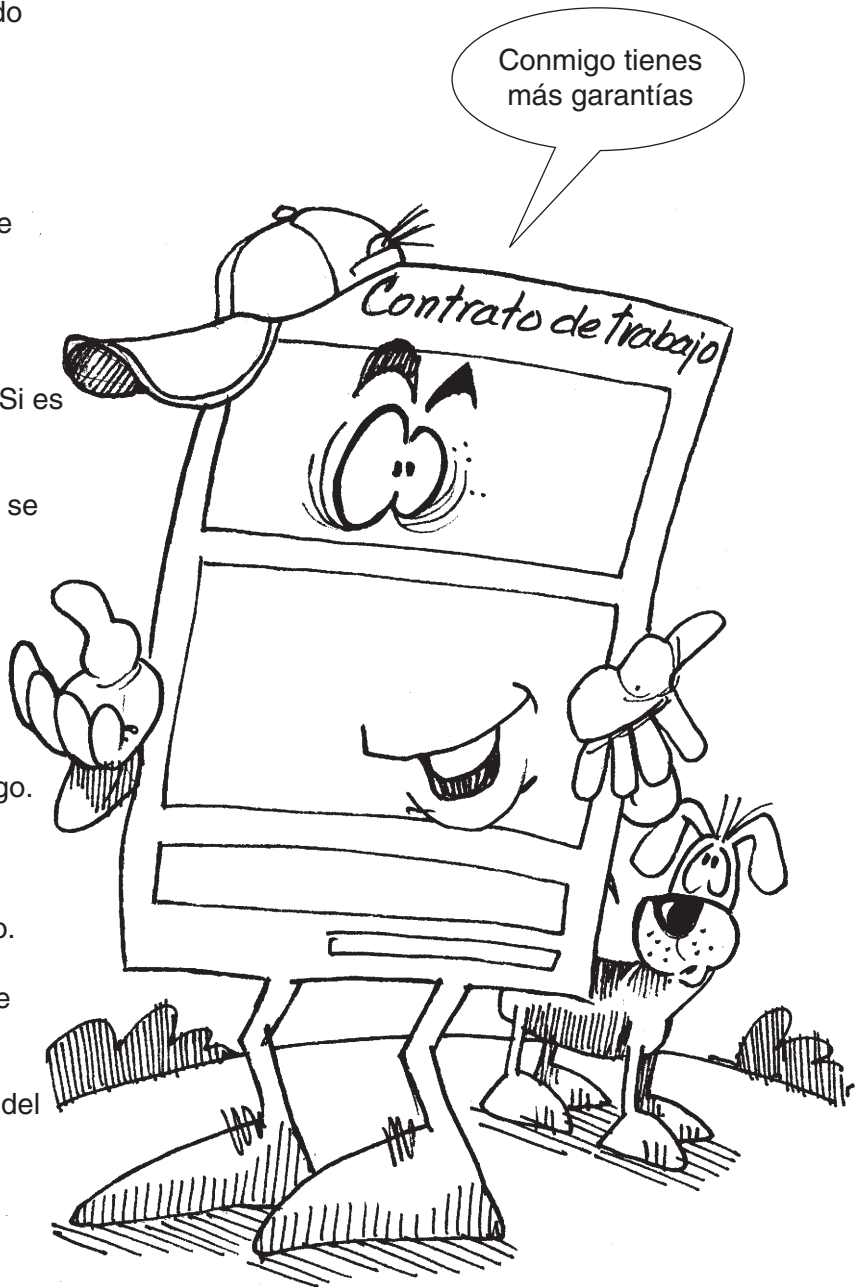


Un contrato es un documento legal y está regulado en el código de trabajo. Capítulo 1. Artículos del 17 al 28.

¿Qué contiene un contrato de trabajo?

Casi siempre un contrato tiene las siguientes partes:

- Nombre, Apellido, sexo, estado familiar, profesión, domicilio, residencia y nacionalidad de ambas partes (Trabajador y empleador).
- DUI: Número, fecha y lugar de expedición de ambas partes.
- Descripción del trabajo.
- Tiempo que dura el contrato. Si es indefinido debe expresarse.
- Fecha de inicio y lugar donde se trabajará.
- Horario de trabajo.
- Salario o cuánto pagarán al trabajador.
- Forma, periodo y lugar de pago.
- Cantidad, calidad y estado de herramientas y materiales proporcionados por el patrono.
- Las demás estipulaciones que convengan ambas partes.
- Lugar y fecha de celebración del contrato.
- Firmas de ambas partes.



¿Cómo puede ser un contrato?

El contrato puede ser verbal o escrito. Debe haber un contrato si el trabajo dura más de dos días seguidos. Después de ocho días se tiene derecho a recibir una copia del contrato.

Los días de prueba

Son 30 días de prueba. En este período cualquiera de las partes puede dar por finalizado el contrato sin responsabilidad alguna.

El patrono debe pagar el salario convenido y las prestaciones de ley como Seguro y AFP.



Modalidades de contrato

La ley reconoce dos tipos de contrato:

Indefinido:

Cuando no se estipula fecha de finalización del contrato. Este contrato es el que le da estabilidad al trabajador o trabajadora pues se asume que es de carácter indefinido.



Definido o a plazo:

Cuando el contrato dice cuánto tiempo durará. Sirve para actividades transitorias, temporales, eventuales y trabajos interinos.

Interrupción de labores y la suspensión del contrato de trabajo



¿Me pueden suspender mi contrato de trabajo?

Sí, se puede. Las razones son las siguientes:

Interrupción de labores. Ocurre cuando falta materia prima, fuerza motriz u otros.

La interrupción sólo aplica para 3 días.

Si la interrupción es culpa del empleador tiene la obligación de pagar los salarios completos.

Si la interrupción sólo dura unas horas también deben pagarse.

Suspensión del contrato de trabajo. Ocurre cuando por algún tiempo el empleador deja de pagar los salarios o el trabajador o trabajadora deja de prestar sus servicios. La suspensión no tiene máximo de tiempo. La empresa decide cuándo recomenzar.

Muchas veces la "suspensión" es un despido disfrazado para no pagar indemnizaciones.

El patrón tiene la obligación de informar las razones a las trabajadoras y trabajadores y de comprobar la veracidad de las razones de la suspensión.



Terminación del contrato de trabajo

¿Cómo y por qué se puede finalizar un contrato de trabajo?

Un contrato puede finalizar por las siguientes razones:

Responsabilidad del patrón.	Consentimiento mutuo.	Renuncia.
------------------------------------	------------------------------	------------------

Si la responsabilidad es del patrón, deberá pagar una indemnización de acuerdo al tiempo que el trabajador o trabajadora lleve laborando para la empresa.

¿Qué dice el Código de Trabajo sobre la terminación de un contrato?

El Código de Trabajo menciona las causas por las que un contrato puede terminarse.

Causas sin responsabilidad del patrón:

El trabajador o trabajadora mintió en el momento de firmar el contrato.

El trabajador o trabajadora revela secretos de la empresa.

Por actos inmorales en el lugar de trabajo.



Por negligencia repetida del trabajador o trabajadora en su labor.

El empleador pierde confianza en el trabajador o trabajadora.

Por faltar el respeto al empleador, sub jefes o compañeros de trabajo sin que haya provocación alguna.

Por faltar el respeto a la familia cercana del empleador.

Por cometer actos que perturben el orden en la empresa.

Por poner en riesgo la seguridad de los edificios, maquinarias, materia primas, instalaciones y demás objetos relacionados con el trabajo.

Por causar daños materiales al patrón, ya sea por malicia o por negligencia grave.



Por no presentarse en la fecha indicada a empezar sus labores o a reanudarlas, sin causa justa.

Por faltar al trabajo sin permiso o sin causa justificada, durante dos días laborales completos consecutivos o durante tres días no consecutivos en el mismo mes.



Por no hacer caso repetidas veces de las medidas de seguridad de la empresa.

Por beber alcohol o drogarse en el trabajo o presentarse a trabajar bajo sus efectos.

Por incumplir o violar cualquiera de las obligaciones o derechos mencionados en el Art. 24 del Código de Trabajo.



Por desobedecer en forma manifiesta y sin causa justa en asuntos del trabajo.

Si el trabajador o trabajadora es despedido por estas causas no tiene derecho a indemnización.

El pago de una indemnización será voluntad del empleador.

El Artículo 38 de la Constitución establece el derecho a la indemnización universal, sin embargo, los legisladores no han incorporado al Código de Trabajo este derecho desde 1983.

¿Cuándo sí es responsabilidad del empleador?

Por bajar el sueldo o trasladar a la trabajadora o trabajador a un puesto de menor categoría



Por engañar a la trabajadora o trabajador en el momento de firmar el contrato.

Cuando el empleador cometa actos que dañen la dignidad de la trabajadora o trabajador.



Por malos tratos verbales o físicos por parte del empleador al trabajador o trabajadora o a sus familiares cercanos.

Por los daños que el patrono ocasione en contra de herramientas o propiedad del trabajador.



Por actos del empleador que pongan en riesgo la salud o la vida del trabajador o trabajadora.

Por malas condiciones higiénicas o el incumplimiento de las medidas de seguridad que pongan en riesgo la salud o la vida del trabajador o trabajadora.

Por incumplir o violar el empleador cualquiera de las obligaciones o derechos mencionados en el Art. 24 del Código de Trabajo.



Legalmente se presume que todo despido es injustificado. Por eso el trabajador despedido debe presentar su demanda en los 15 días siguientes. La empresa deberá probar que el despido es justificado.



PARTE TRES

Derecho individual

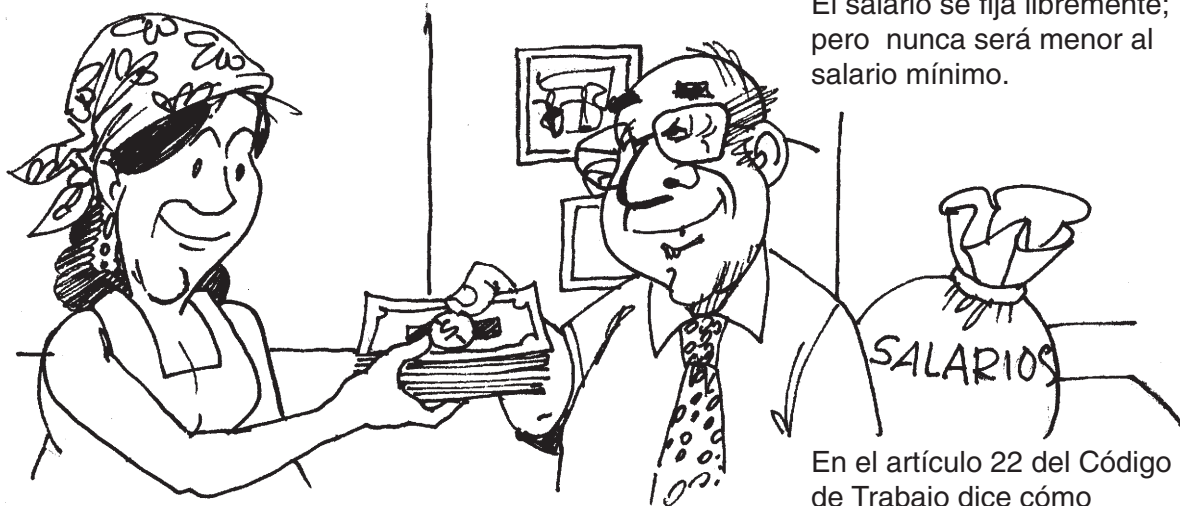


Derecho a un salario

El salario debe pagarse en moneda nacional y en el tiempo acordado.

¿Cómo se fija un salario?

El salario se fija libremente; pero nunca será menor al salario mínimo.

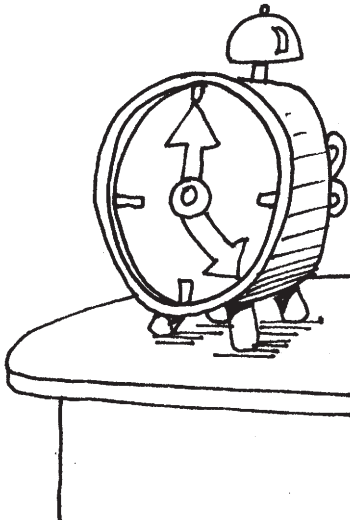


Recuerde: "a igual trabajo igual salario".

En el artículo 22 del Código de Trabajo dice cómo establecer el salario mínimo.

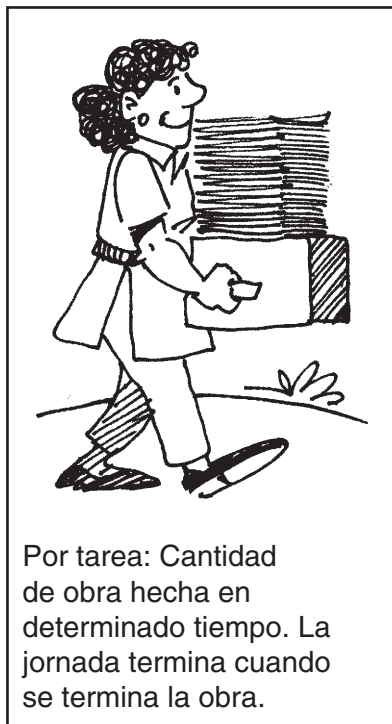
Hay seis formas para estipular un salario, según el Código de Trabajo.

Por unidad de tiempo: Sólo se toma en cuenta las horas trabajadas sin tomar en cuenta el resultado del trabajo.



Por unidad de obra: Sólo se toma en cuenta la calidad y cantidad de la obra o trabajo.

Por sistema mixto: Se toma en cuenta la cantidad producida en una jornada de trabajo.



Por tarea: Cantidad de obra hecha en determinado tiempo. La jornada termina cuando se termina la obra.



Por comisión: Cuando el pago es un porcentaje de una venta, acordado entre empleador y trabajador o trabajadora.



A destajo, por ajuste o precio alzado: Cuando existe un salario por una obra o trabajo realizado sin tomar en cuenta la jornada invertida para hacerlo.

¿Quiénes ponen el salario mínimo?

Existe un Consejo Nacional del Salario Mínimo, integrado por tres sectores: trabajadores, empresarios y gobierno. Este Consejo depende del Ministerio de Trabajo.

El salario mínimo es fijado con base al costo de la vida, tomando en cuenta la labor realizada, el sector, sistema de remuneración y otros criterios.

El Consejo discute cuál debe ser el salario mínimo y debe presentar su propuesta a la Asamblea Legislativa para que se apruebe y se vuelva ley.



Sin embargo en los últimos años este Consejo no ha cumplido su labor.

El gobierno se había encargado de poner a otras personas que no representan a nuestro sector.

La razón es que el sector de los trabajadores y trabajadores no ha tenido verdaderos representantes en el Consejo.



El resultado es que el salario mínimo ya no alcanza para cubrir las necesidades de la familia.

¿Qué es el salario mínimo?

Existe un salario mínimo por día que debe ser respetado por los empresarios.

Un salario mínimo debería alcanzar para las necesidades de un hogar.

No todos reciben el mismo salario mínimo.

El sector maquila, gana menos que el sector comercio.

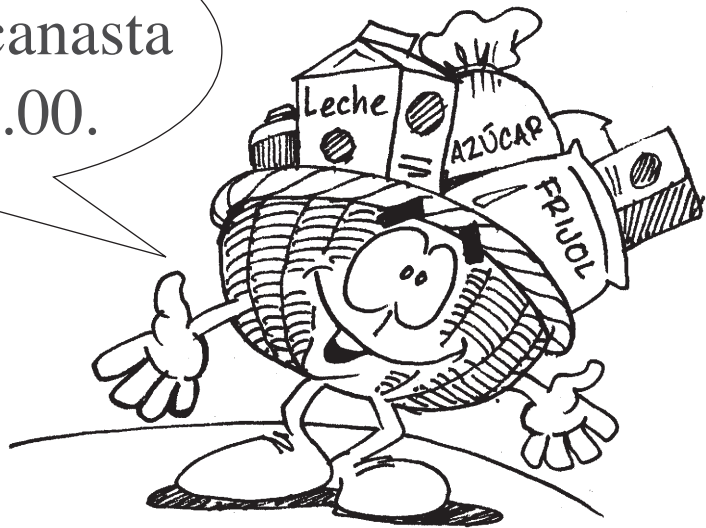
Aunque esto sea un derecho mencionado en la Constitución.



Para el año 2009 los salarios mínimos apenas alcanzaban estos montos.

Sector industria	\$203.10
Sector comercio y servicios	\$207.60
Sector maquila y confección	\$173.70

Y en el año 2009 la canasta valía \$758.00.



¿En qué fechas deben pagarme mi salario?

Según el artículo 130 del CT, la fecha de pago se hace de acuerdo a lo siguiente:

- Según lo acordado en el contrato
- Lo que dice el reglamento interno de trabajo
- La costumbre del empleador o empleadora.

También se siguen estas reglas:

- Si es por día, semana, quincena o mes el pago se hace un día antes.
- Si es por obra, tarea o destajo se pagará dos días después de la entrega.
- Si es por comisión el pago se hará por lo menos cada 15 días.

¿Cuáles son los descuentos legales al salario?

- Seguro social ISSS.
- Fondo de pensiones AFP.

El salario no se puede embargar.

Sólo se podrá embargar por el pago de Cuota Alimenticia.

En caso de deudas por tarjeta de crédito, préstamos u otros sólo se podrá embargar el 20% del salario que sea mayor al mínimo.

Para que un embargo sea legal debe existir orden judicial o la autorización de la trabajadora o trabajador al patrono.



Derecho a una jornada de trabajo

Jornada diurna

La jornada diurna dura 8 horas al día. Se realiza entre las 6 de la mañana y las 7 de la noche.

En la semana se trabajan 44 horas diurnas.



Jornada nocturna

La jornada nocturna dura 7 horas. Se realiza entre las 7 de la noche y las 6 de la mañana del siguiente día.

La jornada nocturna se paga por lo menos con un 25% más que el salario diurno.

Veamos...

Si en la jornada diurna gano \$100 a la semana,
En la nocturna ganaré por lo menos \$125 a la semana.

En la semana se trabajan 39 horas nocturnas.



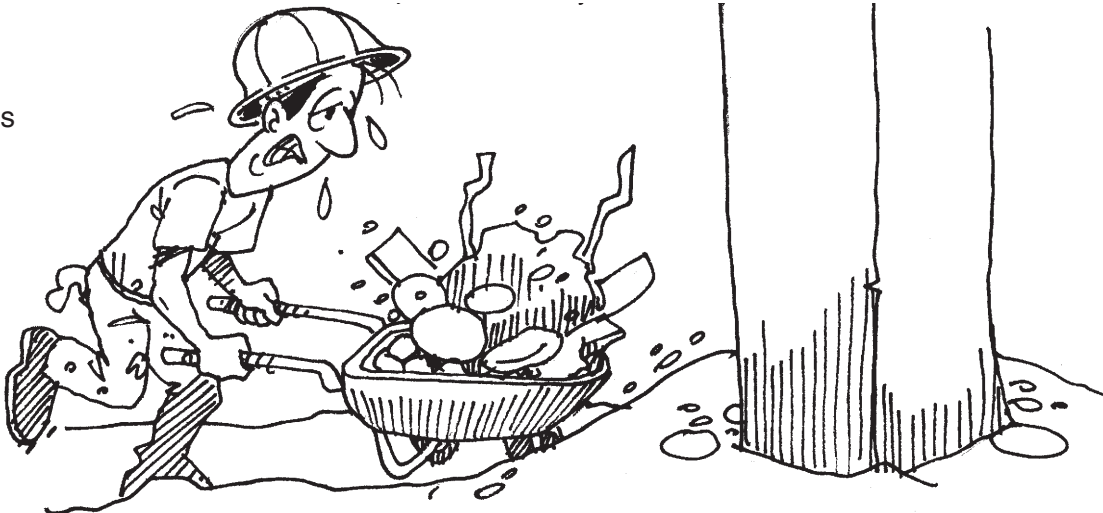
Actividades peligrosas o insalubres

Las actividades peligrosas pueden ocasionar la muerte o dañar de modo inmediato y grave la integridad física de la trabajadora o trabajador.

La jornada laboral se reduce si se realizan actividades peligrosas:

Diurna: 7 horas diarias y 39 semanales.

Nocturna: 6 horas diarias y 36 semanales.



Se consideran actividades peligrosas las siguientes.

Engrasado, revisión o reparación de máquinas en movimiento.

Trabajos en minas y canteras.

Los trabajos subterráneos y submarinos.

Las construcciones, demoliciones, reparaciones, conservaciones y otros similares.



Uso de sierras automáticas, circulares o de cinta, cizallas, cuchillos, cortantes, martinetes u otras herramientas de las que se necesiten precauciones y manejo especial.

Los trabajos con explosivos, tóxicos, insalubres o inflamables.

Trabajos en el mar, los de estiba, carga y descarga en los muelles.

No son actividades peligrosas el uso de utensilios y herramientas de cocina.

Las actividades insalubres son las que pueden dañar la salud por el uso de materiales como los siguientes.

Gases o vapores o emanaciones nocivas.

Los que puedan envenenar, como sustancias tóxicas.

Polvos peligrosos o nocivos.



Hay más actividades peligrosas e insalubres que se pueden encontrar en las leyes, reglamentos de seguridad y contratos.

Pausas de descanso y horas extras

Las pausas para comer, descansar u otras necesidades fisiológicas están dentro de la jornada. El tiempo lo determina la empresa; pero debe ser razonable.

Las horas extras son un acuerdo entre trabajadora, trabajador y patrono. No es obligación aceptarlas. La hora extra se paga doble. Veamos.



Derecho a un día de descanso semanal

Toda trabajadora y trabajador tiene derecho a un día de descanso semanal remunerado.

Pero si el trabajador o trabajadora no termina su semana laboral no tendrá derecho a la remuneración del día de descanso.

El día de descanso semanal es el domingo.

Si la empresa no cierra en domingo debe acordar otro día de descanso remunerado.

El pago por este día de descanso es igual al de un día laboral.

El pago va incluido en el salario.

¿Qué pasa si trabajo en domingo?

Trabajar en domingo es un acuerdo entre trabajador, trabajadora y patrono.

Y se paga de la siguiente manera:

- 1 salario diario normal.
- 50% extra del salario normal.
- 1 salario normal por día compensatorio.



Yo trabajé en domingo y me pagaron así:

\$6 de mi salario normal.

\$3 como 50% extra.

\$6 de mi día compensatorio.

En total recibí \$15 por trabajar domingo.



El pago deberá hacerse en la misma semana o en la siguiente.

Derecho a vacaciones anuales

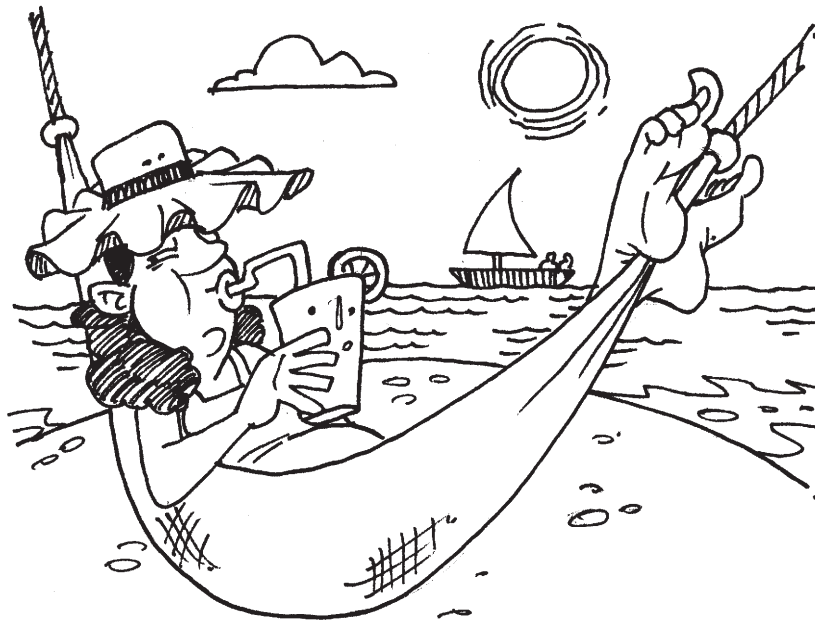
Después de trabajar 200 días o un año en la empresa, tenemos derecho a vacaciones de 15 días remunerados, más el 30% de esa remuneración.

Vacación individual

La vacación individual debe anunciarse por el patrón con 30 días de anticipación.

Si la empresa tiene menos de 100 trabajadoras y trabajadores, la vacación podrá tomarse en los siguientes 4 meses.

Si tiene más de 100, la vacación podrá tomarse entre los 6 meses siguientes.



Vacación colectiva

El tiempo para la vacación colectiva lo puede decidir el patrón y en este caso no es necesario que se hayan cumplido los 200 días laborados.



Además, el empleador puede partir la vacación en dos o más periodos; pero nunca menores a 7 días.

¿Cómo se pagan las vacaciones?

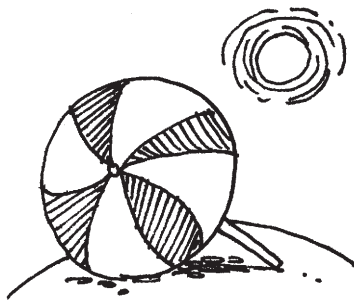
El pago debe recibirse antes que empiecen las vacaciones.

Las vacaciones son de 15 días más el 30% de ese tiempo. Veamos.



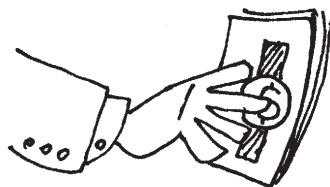
¿Puedo tomar mis vacaciones en días feriados?

Sí, pero estos días se tomarán como la vacación normal. La vacación no se hace más larga porque se tomó en días feriados.



Vacaciones en caso de despidos

Una trabajadora o trabajador despedido sin causa justificada tiene derecho a que le paguen sus vacaciones proporcionalmente al tiempo que trabajó.



¿Puedo pedir que me paguen las vacaciones sin tomarlas?

Legalmente no.

Pero muchas empresas llegan a ese arreglo pues así se evitan pagar a otra persona que cubra a quien está de vacaciones. Al final la empresa sale ganando.



Derecho a asueto

El asueto o feriado es una día importante para la nación. Por lo que el Estado lo declara no laboral con derecho a ser pagado como día normal de trabajo.



Algunas empresas por su naturaleza deben trabajar en días de asueto. En ese caso el día se paga doble y si hay horas extras también se pagarán doble. Pero no es una obligación trabajarlos.

Si el día de asueto cae en domingo sólo se tiene derecho al salario normal. Pero si se trabaja en ese día se tiene derecho a un día de compensatorio remunerado.



Derecho a aguinaldo o prima anual



El aguinaldo se calcula de dos formas: Proporcional o por año de labores.

Proporcional

Para quienes tengan menos de un año de estar laborando su aguinaldo será proporcional al tiempo de trabajo.

Se calcula contando los días laborados hasta el 12 de diciembre.



Años laborados

Para quienes tienen 1 año de trabajo o menos de 3 el aguinaldo equivaldrá al pago de 10 días.



Para quienes tienen 3 años y menos de 10, el aguinaldo equivaldrá a 15 días.



Para quienes tienen 10 años o más, el aguinaldo será de 18 días.



¿Qué pasa con mi aguinaldo si me despiden?

Si el despido es responsabilidad del patrono y si se realiza antes del 12 de diciembre, se tiene derecho al aguinaldo proporcional.



PARTE CUATRO

Derecho colectivo



Las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a la libre asociación. También lo tienen los patronos. Este derecho es para quienes trabajan en el sector privado y en instituciones oficiales autónomas.



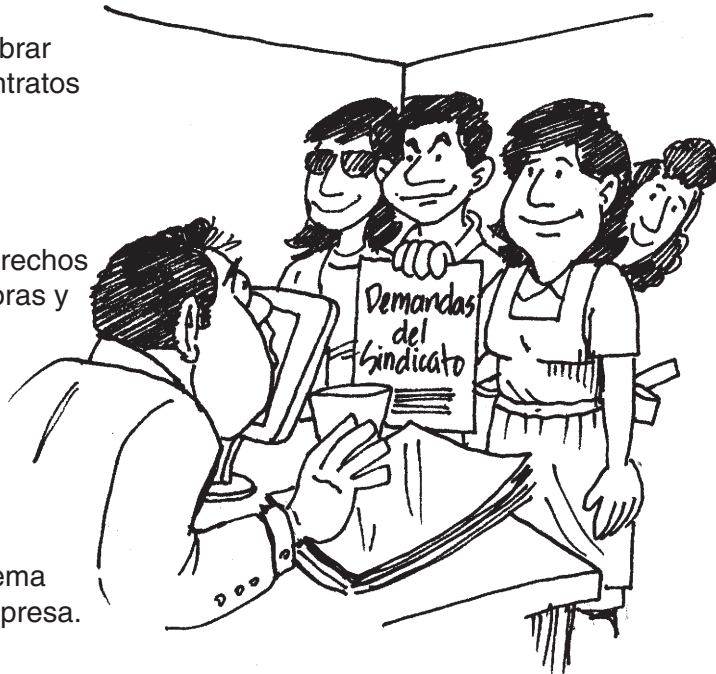


Derechos de un sindicato

Negociar y celebrar convenios y contratos colectivos.

Velar por los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

Representar y asesorar a sus integrantes en cualquier problema dentro de la empresa.



Hacer instituciones, establecimientos u obras sociales en beneficio de sus integrantes.

Adquirir bienes para el funcionamiento del sindicato.

Fomentar buenas relaciones obrero patronales.

Tipos de sindicatos en El Salvador

Sindicato de gremio.

Lo forman trabajadoras y trabajadores que ejercen una misma profesión u oficio.



Sindicato de empresa.

Lo forman trabajadoras o trabajadores de una misma empresa o institución del Estado.



Sindicato de industria.

Formado por patronos o trabajadores de empresas dedicadas a la misma actividad.



Sindicato de empresas varias.

Se forma entre trabajadores de dos o más empresas, cuando éstas tengan menos de veinticinco empleados y no puedan formar un sindicato de industria.



Sindicato de trabajadores independientes.

Los forman trabajadores empleados por cuenta propia y que no empleen a ningún trabajador asalariado, excepto de manera ocasional.



¿Cómo formar un sindicato en El Salvador?

Paso 1. Tener un mínimo de 35 miembros.



Paso 2.

Hacer una asamblea de constitución del sindicato. Un notario levantará el acta. En esta asamblea se organizará una junta directiva provisional con presidente, vicepresidente y secretario.

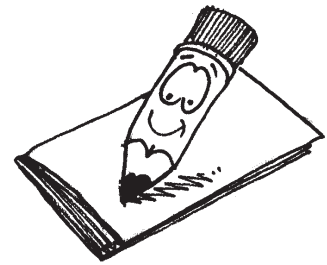
El acta debe firmarse por todas y todos, quienes serán miembros fundadores. De ser posible se deben aprobar los estatutos, sino se tendrán 15 días hábiles para redactarlos y aprobarlos.

Para conocer más sobre los estatutos se recomienda leer el art. 217 del Código de Trabajo.

Paso 3.

Enviar el Acta de Constitución del sindicato al Ministerio de Trabajo, con el listado de las y los fundadores. Después enviar una copia al patrono.

La ley protege a las y los fundadores: No podrán ser despedidos, trasladados, ni desmejorados de sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente... sino por causa justificada por una autoridad competente. Esta protección dura 60 días.



Paso 4.

El presidente gestiona la personería jurídica. Un sindicato sin personería jurídica no es legal. Debe presentar al Ministerio de trabajo lo siguiente:

- Copia del acta de constitución del sindicato.
- Original y copia de los estatutos, con la certificación del acta de la sesión en que fueron aprobados.

Paso 5.

Cuando el Ministerio de Trabajo recibe las actas tiene 10 días hábiles para examinar los estatutos y ver si se apegan a la ley y hacerles observaciones.

Debe hacer llegar las observaciones al sindicato y este tendrá 15 días hábiles para corregirlos.

Además, el Ministerio de Trabajo tiene 5 días para enviar un documento al patrono para que haga constar que los miembros del sindicato son asalariados y trabajan en la empresa.



Paso 7.

La directiva provisional hace una convocatoria a Asamblea General, con 15 días de anticipación. En la convocatoria debe ir la agenda, que por lo menos debe llevar estos puntos:

- Comprobación del Quórum.
- Elección de la Junta Directiva para un año y Comisiones.
- Aprobación de la cuota sindical.
- Puntos varios y acuerdos.



Paso 6.

El Ministerio de Trabajo dictará un resolución donde concede o no la personería jurídica. La resolución será publicada gratuitamente en el Diario Oficial.

Esta resolución tendrá esta información:

- Nombres de los integrantes de la junta directiva que tendrán la personería jurídica.
- Número, fecha y tomo del Diario Oficial.
- Número del Libro donde se registra al sindicato.

Paso 8.

En la Asamblea se elige la Junta Directiva. Esta puede ser de dos clases: General y Seccional.

General. Tiene a su cargo todo el sindicato y jurisdicción en toda la república. Sus miembras o miembros no podrán ser menos de 3 ni más de 11.

La directiva general tendrá las siguientes secretarías:

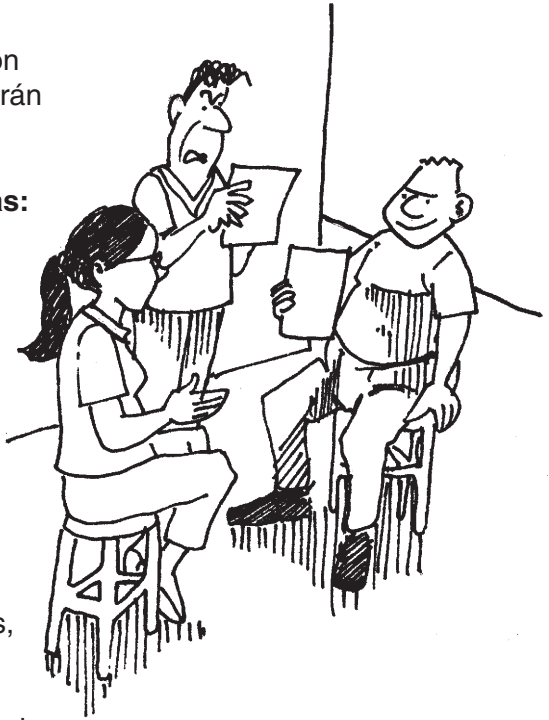
General, Organización, Primera, Segunda y Tercera de Conflictos, Finanzas, Prensa y Propaganda, Educación Sindical, Mujer, Cultura y Asistencia Social, Relaciones Nacionales e Internacionales.

Seccional. Tendrá a su cargo sólo una seccional de la empresa. Tendrá un mínimo de 3 y un máximo de 7 miembras o miembros.

La directiva seccional tendrá las siguientes secretarías:

General, Organización, Primera de Conflictos, Finanzas, Prensa y Propaganda, Relaciones Nacionales e Internacionales.

En esta Asamblea se elegirán las comisiones de Hacienda y, Honor y Justicia.



Para ser parte de la junta directiva se deben cumplir estos requisitos:

- Ser salvadoreña o salvadoreño por nacimiento.
- Ser mayor de edad.
- Estar afiliado al sindicato.
- No ser empleado de confianza ni representante de los intereses de la empresa.
- No ser de otra junta directiva.

Obligaciones de la Junta Directiva

- Llevar al día los libros de actas, contabilidad y afiliación.
- Enviar el listado de integrantes de la Junta Directiva al Ministerio de Trabajo en un plazo de 10 días.
- Colectar la cuota sindical y depositarlos en una cuenta bancaria.
- Rendir cuentas a la Asamblea General y presentar una memoria de labores una vez al año.
- Tener a disposición de las y los miembros toda la información del sindicato.
- Vigilar las votaciones, para cumplir el derecho y secreto al voto en las Asambleas.
- Negociar convenios y contratos colectivos.

Paso 9.

Después de realizada la Asamblea General la Junta Directiva tienen 10 días para enviar al Ministerio de Trabajo la siguiente documentación:

- Acta de la Asamblea General.
- Libros de Actas Junta Directiva y Asamblea General.
- Libro de Finanzas y Libro de Organización.

El Ministerio deberá entregar las credenciales a los miembros de la Junta Directiva y la Personería Jurídica.



Derecho a la negociación y contrato colectivo

El contrato colectivo de trabajo sirve para regular los asuntos laborales que la ley no contempla, para obtener mejores prestaciones y beneficios.

También permite un accionar colectivo para resolver conflictos laborales.

Un contrato colectivo de trabajo se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y un patrono. Cada una de estas se llamará: "Parte".



El sindicato es quien puede proponer y negociar un contrato colectivo con el patrono.

Para que un sindicato pueda obtener su derecho a negociar por primera vez debe tener afiliadas y afiliados al 51% de los trabajadores de la empresa. De esta forma la empresa está obligada a negociar por ley si el sindicato se lo solicita. (Art. 270 CT)

Pasos para negociar un contrato colectivo

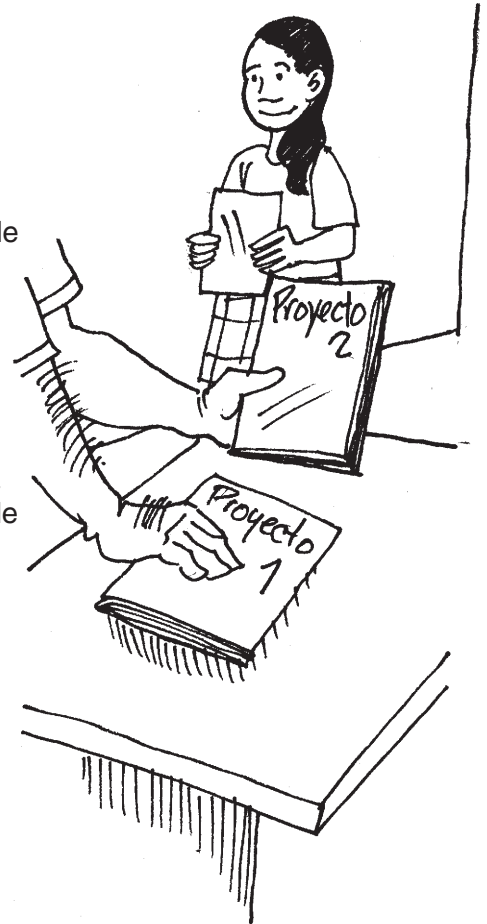
Se celebra una Asamblea General para acordar las exigencias laborales y las razones por las que se exigen.

La Junta Directiva envía al Ministerio de Trabajo el pliego de peticiones, para celebrar por primera vez el contrato colectivo o la revisión del anterior, según sea el caso.

Debe enviar 2 ejemplares del proyecto de contrato y una certificación del punto de acta de la sesión donde se aprueba dicho proyecto.

El pliego de peticiones debe contener esta información:

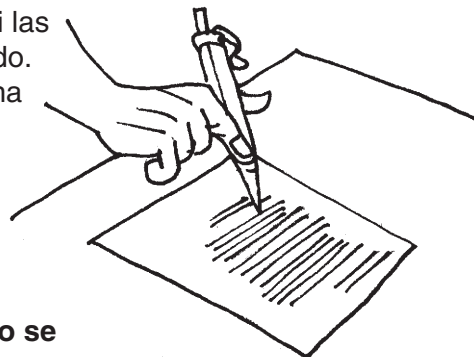
- Nombre y generales del patrono, sindicato de patronos o sindicato de trabajadores a quien se le presente.
- Nombre y generales del sindicato peticionario.
- Nombres de las personas encargadas de la negociación.
- Una breve explicación de las razones sociales, jurídicas, económicas y técnicas para presentar el proyecto de contrato colectivo.





El o la Directora General de Trabajo será quien se encargue de hacer llegar el pliego de peticiones a la empresa.

Luego de recibir las peticiones, el patrono tiene 24 horas para acordar la primera reunión y 20 días hábiles para llegar a un acuerdo con el sindicato. El tiempo se puede extender si las dos partes están de acuerdo. A este momento se le llama negociación directa o trato directo.



Si en la negociación directa no se llega ningún acuerdo se siguen estas etapas de lucha.

Etapa de conciliación (Dura 15 días máximo)

Se solicita a la o al Director General de Trabajo que inicie la etapa de conciliación. Tendrá 48 horas para convocar a la primera reunión. También puede designar a un conciliador.

En la primera reunión se hace el calendario de reuniones y se eligen los representantes y asesores de la negociación.

En la conciliación sólo se discuten los puntos en los que no hubo acuerdo.



La conciliación termina si una de las partes dice que no está de acuerdo en conciliar o no asiste a 3 reuniones.

Etapa de arbitraje

Si la conciliación falla, se levanta un acta para dejar constancia.

En las siguientes 24 horas cualquiera de las partes puede solicitar a la o al Director General de Trabajo que realice el arbitraje.

El Director informa a la otra parte y ésta deberá contestar si acepta o no en las siguientes 24 horas.

El arbitraje es voluntario.



Según el artículo 500 del CT el arbitraje procede si:

Quando el conflicto ponga en peligro un servicio esencial de la comunidad como el agua potable, electricidad, etc.

Quando en el contrato colectivo se haya estipulado el arbitraje.

Quando las partes acepten someterse a él.

Para el arbitraje cada parte asignará a una o un arbitrador, si no lo hace en 24 horas, el Director puede asignar una o uno.

Además, designará a un tercer árbitro para que sea el presidente en las reuniones y procederá a juramentarlos.



Los árbitros deben ser salvadoreños, mayores de 25 años, saber leer y escribir, estar en pleno goce de sus derechos civiles y políticos y no haber sido condenados por delitos.

La comisión de arbitraje quedará integrada así:

1 árbitro del sindicato

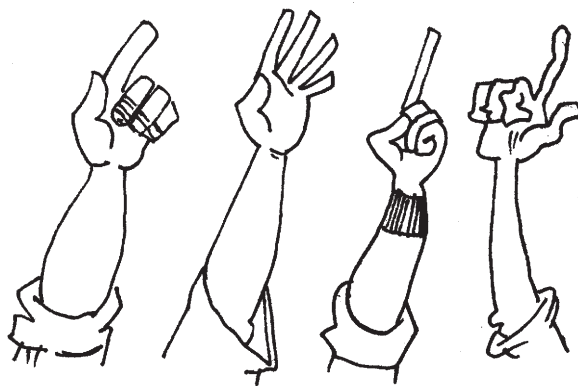
1 árbitro del patrono

1 árbitro del Ministerio de Trabajo, que será el presidente.



Tareas de la Comisión de Arbitraje:

- Recibir del Director General de Trabajo toda la información del proceso.
- Investigar los hechos para dar una mejor solución al conflicto.
- Emitir una resolución, llamada "Laudo arbitral" por mayoría de votos, en un máximo de 30 días.



El Laudo Arbitral será definitivo y no se podrá apelar. Este laudo será el contrato colectivo y se registrará inmediatamente y durará un máximo de 3 años.

Después de este periodo se puede hacer otra negociación para adaptar los beneficios a las necesidades actuales.

Si la empresa se niega a participar en el arbitraje se puede proceder a la siguiente etapa: la huelga o paro.



¡¡¡Nos vamos al paro!!!

¿Se puede negociar un contrato colectivo de trabajo si no hay sindicato?

Sí se puede.
Se deberá buscar asesoría de otros sindicatos u organizaciones de apoyo a las y los trabajadores.

Sin embargo, lo mejor es organizar su propio sindicato.

En este caso, se procede a iniciar un Conflicto Colectivo de Carácter Jurídico.



PARTE CINCO

Mujeres en los centros de trabajo

Ante la ley mujeres y hombres tenemos los mismos derechos y obligaciones



En la realidad, las mujeres tienen más obligaciones y gozan menos de sus derechos.



Las jornadas de trabajo de las mujeres son mayores pues, al salir de la empresa debe ir a casa a cuidar a sus hijas e hijos, limpiar, lavar, cocinar y atender al marido.

Además, para poder tener un empleo debe recibir el apoyo de otras mujeres de la familia o comunidad. Si no tiene este apoyo debe pagar a otra mujer para recibirlo.

Los salarios de las mujeres son menores a los de los hombres, aunque haga la misma labor en la misma cantidad de tiempo. Además, por lo general mujer ocupa los puestos con salarios más bajos como maquilas, empleadas en casa y mercado informal.

En el mercado informal no hay prestaciones sociales o pensiones. Según el PNUD, la mitad de las mujeres trabaja en el sector informal.

En los sindicatos la situación no es tan diferente, pues además de su carga laboral y doméstica, las mujeres deben destinar tiempo para las asambleas y tareas sindicales.

Por tal razón el movimiento sindical debe tomar en cuenta esta realidad en sus planes de crecimiento e inclusión. Cada día son más las mujeres que se incorporan a la población económicamente activa. Un sindicato sin políticas dedicadas a las mujeres está destinado a desaparecer.



Trabajo doméstico

El trabajo doméstico es de dos tipos: No remunerado y remunerado.

No remunerado

Cada día las mujeres realizan labores en la casa, pero no reciben pago alguno por este. Las razones son variadas: Se dice que no produce bienes ni servicios, no es parte del mercado, y es parte de la vida privada.

Pero en realidad es al revés: ¿Qué pasaría en El Salvador si un día las mujeres decidieran no hacer trabajo doméstico no remunerado?



Todo sería un relajo: Los hombres no tendrían comida, los obreros llegarían al trabajo develados y sucios, los obreros enfermos no llegarían a trabajar, y las empresas perderían sus ganancias.

El trabajo doméstico sí es parte importante de la economía nacional.

El trabajo doméstico remunerado

Este trabajo se realiza en los hogares, pero el Código de Trabajo lo regula bajo un régimen especial:

<p>No está regido por las 8 horas laborales, pueden ser más o menos, dependiendo del trabajo.</p> 	<p>El Trabajo lo hacen donde viven.</p> 
<p>El patrón no está obligado a dar Seguro Social o Pensión.</p> 	<p>El patrón sólo está obligado a dar alojamiento y alimentación.</p> 

El contrato se puede terminar por estas causas:

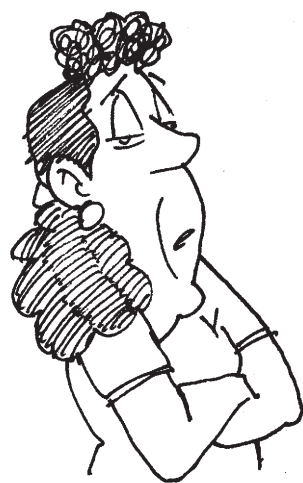
Si la empleada padece enfermedades infectocontagiosas. Pero si se enfermó en la casa el contrato sólo se suspende.



Si la empleada tiene vicios o malos hábitos.



Por irrespeto o insubordinación contra el patrono o su familia.



Derechos de las mujeres embarazadas

Una mujer embarazada o que recién haya dado luz no puede ser despedida.

Tienen derecho a una licencia de 12 semanas, que pueden ser tomadas 6 antes del parto y 6 después de éste.

Si la madre se enferma a causa del embarazo tiene derecho a más tiempo de descanso, según lo dictamine el médico.

La madre que da pecho al bebé tiene derecho a 1 hora diaria remunerada para alimentarlo. También puede hacer en dos turnos de 30 minutos.



Las mujeres embarazadas no pueden ser obligadas a realizar tareas pesadas.

En la licencia por lactancia tiene derecho al 75% de su salario, si ha trabajado un mínimo de 6 meses en la empresa

Si la madre no puede volver al trabajo por razones médicas, su puesto de trabajo quedará suspendido, en espera de su recuperación.



Los empleadores tienen prohibido exigir pruebas de embarazo para las nuevas empleadas.

Acoso sexual en el trabajo

Este problema lo padecen más las mujeres, pues está vinculado a las relaciones de poder y género.

Hay dos tipos de acoso sexual:

Por compensación: El patrono exige favores sexuales a su empleada para mejorarle el puesto de trabajo o mantenerse.



Por insinuaciones: Verbales o físicas, las que causan cambios en el ambiente de trabajo.



En acoso sexual es un acto de discriminación, pues atenta contra la dignidad de la persona y afecta su salud mental y física.



El acoso sexual es un delito y puede denunciarlo a través del empleador, Ministerio de Trabajo, Procuraduría para la Defensa de Los Derechos Humanos y Procuraduría General de la República. El Código de Trabajo castiga con 3 a 5 años de prisión a quien realice acoso sexual.

Signos de acoso sexual:

Comentarios ofensivos o incómodos de manera directa o indirecta sobre el cuerpo la ropa, la manera de caminar.



Invitaciones comprometedoras.



Miradas que hacen sentir incomodidad.



Contacto físico innecesario, abrazos, roces, caricias, etc.



Agresión física.



Invitación a tener relaciones sexuales.



Comentarios sexuales, rumores sobre la vida sexual de otras compañeras de trabajo, gestos sexuales.



Mensajes de texto, correos electrónicos o notas con proposiciones, amenazas o invitaciones incómodas.



Cualquier situación que haga sentir incómoda a la persona que lo reciba y violente su derecho a la intimidad.

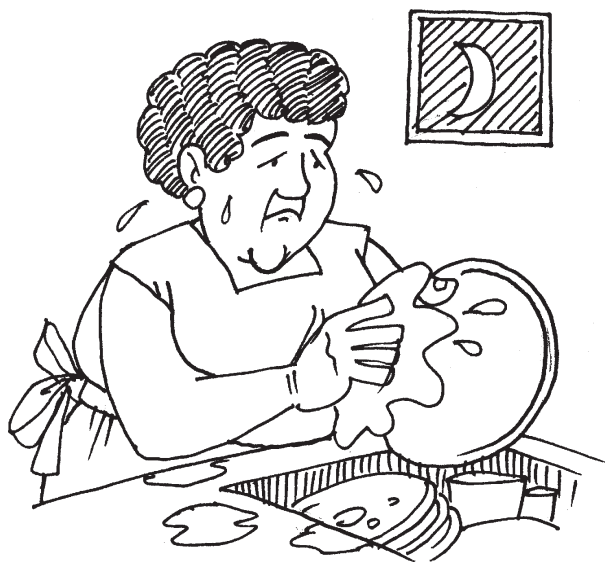


Discriminación en empleos y salarios

Muchas veces los empleadores destinan algunos puestos de trabajo a hombres, aunque hayan mujeres más capacitadas para realizarlos.



Esta discriminación trae consigo menores oportunidades para las mujeres, las cuales no pueden acceder a un empleo bien pagado.



Muchos piensan que el mejor trabajo que las mujeres pueden realizar es el doméstico.

Para lograr igualdad en los salarios y eliminar la discriminación laboral, se debe comenzar redistribuyendo mejor las tareas domésticas entre hombres y mujeres.



Este libro se terminó de imprimir
en el mes de julio de 2010.
La edición está bajo el cuidado de CEAL

Guía de Derechos Laborales de El Salvador



Andamos derechos conociendo nuestros derechos