



# Manual de Derechos Laborales



**USAID**  
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS  
UNIDOS DE AMÉRICA





# Manual de Derechos Laborales



**USAID**  
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS  
UNIDOS DE AMÉRICA



CATHOLIC RELIEF SERVICES  
PROGRAMA EL SALVADOR



## Manual de Derechos Laborales

344.01  
Ch532m Chicas, Francisco  
Manual de derechos laborales / Francisco Chicas. -- 1a. ed. -- San  
sv Salvador, El Salv. : PACT, 2011  
155 p. ; 28 cm.  
ISBN 978-99923-961-2-4

1. Derecho laboral - (El Salvador) - Manuales. 2. Derecho  
Laboral-Lesgislación El Salvador. 3. Justicia laboral. 4. Trabajo y  
trabajadores-Condiciones sociales. I Título.

©2011 Segunda Edición

Este manual fue adaptado y financiado por el Programa de USAID para el Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral para CAFTA-DR de Pact, Inc. La primera versión fue elaborada en el marco del proyecto "Todas y Todos Trabajamos, Derechos Laborales para Todas y Todos", ejecutado por Catholic Relief Services y financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

Las opiniones aquí expresadas corresponden a las personas autoras y no reflejan necesariamente el punto de vista de Pact ni de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID).

### **Equipo productor de la publicación**

Coordinación  
Instituto de Derechos Humanos de la UCA (IDHUCA)

Autor  
Francisco Chicas

Diseño, diagramación e impresión  
Talleres Gráficos UCA

Se permite la reproducción total y parcial de los materiales aquí publicados, siempre y cuando no sean alterados, se asignen los créditos correspondientes y se haga llegar una copia de la publicación o reproducción al editor.

# Índice

<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>9</b>
PRINCIPALES DERECHOS LABORALES RECONOCIDOS .....	9
1. Libertad de asociación y de reunión .....	10
1.1 Derecho de asociación .....	10
1.1.1 Derecho a la libertad sindical.....	10
1.1.2 Derecho de Libertad Sindical y Empleados Públicos .....	14
1.1.3 ¿Cómo formar un sindicato? .....	15
1.2 Derecho de Reunión.....	17
1.3 Libertad de Tránsito.....	17
1.4 Normas Internacionales que protegen las Libertades.....	18
1.5 Situaciones más frecuentes que constituyen vulneraciones a la libertad de reunión y asociación .....	19
1.6 Actividad .....	19
2. Derecho a la seguridad social.....	20
2.1 Salud y Pensiones.....	21
2.2 Seguridad e Higiene Ocupacional .....	23
2.3 Normas Internacionales que protegen el derecho a la seguridad social .....	25
2.4 Situaciones más frecuentes que constituyen vulneraciones a la seguridad social .....	26
2.5 Actividades .....	26
3. Derecho a la remuneración e Indemnización. ....	27
3.1 El Salario .....	27
3.2 La indemnización .....	29
3.3 Normas Internacionales que protegen el derecho a la remuneración .....	31
3.4 Situaciones más frecuentes que constituyen vulneraciones al derecho a la remuneración e indemnización.....	32
3.5 Actividades .....	32
4. Aguinaldo y Vacaciones.....	32
4.1 Aguinaldo .....	33
4.2 Vacaciones .....	35
4.3 Normas Internacionales que protegen el derecho al aguinaldo y vacación.....	38
4.4 Situaciones más frecuentes que constituyen Vulneraciones al derecho de aguinaldo y vacación. ....	38
5. Derecho a la igualdad y no discriminación .....	38
5.1 Principio de Igualdad y no discriminación .....	38
5.2 Discriminación por género .....	39
5.3 Equiparación de remuneración .....	40
5.4 Sanción penal .....	41
5.5 Algunas normas internacionales que protegen el .....	

derecho a la igualdad y no discriminación .....	41
5.6 Actividades .....	42
6. Derecho a la maternidad y lactancia .....	43
6.1 Derecho a la incapacidad por maternidad .....	43
6.2 Derecho a la lactancia .....	44
6.3 Normas internacionales que protegen el derecho a la maternidad y lactancia .....	45
6.4 Situaciones más frecuentes que constituyen .....	
Vulneraciones al derecho de maternidad y lactancia .....	46
6.5 Actividades .....	46
7. Derechos de la niñez trabajadora .....	47
7.1 Normas Internacionales que protegen a la niñez trabajadora	48
7.2 Situaciones más frecuentes que constituyen Vulneraciones a los Derechos de la niñez trabajadora .....	49
7.3 Actividad .....	50
8. Derechos de la personas con discapacidad .....	50
8.1 Normas internacionales que protegen los derechos de las personas con discapacidad .....	52
8.2 Situaciones más frecuentes que constituyen .....	
Vulneraciones a los derechos de las personas trabajadoras con discapacidad .....	53
8.3 Actividades .....	53
9. Derechos de las empleadas domésticas .....	53
9.1 Normas internacionales que protegen los derechos de las empleadas domesticas .....	55
9.2 Situaciones más frecuentes que constituyen vulneraciones a los derechos de las personas trabajadoras del servicio doméstico .....	56
9.3 Actividad .....	56
10. Derechos de las personas trabajadoras del sector agrícola y pecuario..	57
10.1 Normas internacionales que protegen los derechos de las personas trabajadoras del sector agropecuario .....	58
10.2 Situaciones más frecuentes que constituyen Vulneraciones a los derechos de las personas trabajadoras del sector agropecuario .....	58
10.3 Actividad .....	59
11. Obligaciones y prohibiciones para empleadores o empleadoras y personas trabajadoras .....	59
11.1 Obligaciones y prohibiciones para empleadores y empleadoras .....	59
11.2 Obligaciones y prohibiciones de las personas trabajadoras .....	61
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>63</b>
PRINCIPALES DERECHOS LABORALES RECONOCIDOS A EMPLEADOS PÚBLICOS MUNICIPALES .....	63
1.1 Derecho al ascenso .....	63
1.2 Ascenso en la Ley del Servicio Civil .....	64

1.3 Ascenso en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal .....	65
1.4 Ascenso de Categoría (Art. 30 Ley de la Carrera Administrativa Municipal).....	66
1.5 Normas internacionales que protegen el derecho de ascenso .....	67
1.6 Situaciones más frecuentes que constituyen Vulneraciones al derecho al ascenso .....	67
1.7 Actividad.....	67
2. Derecho a la Estabilidad Laboral.....	68
2.1 Despido en la Ley del Servicio Civil.....	68
2.2 Nulidad de despido en la Ley del Servicio Civil .....	70
2.3 Despido en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal .....	71
2.4 Nulidad de despido en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal....	72
2.5 Situaciones más frecuentes que constituyen vulneraciones al derecho de estabilidad laboral .....	73
2.6 Actividad.....	73
3. Derecho a ver el expediente de trabajo .....	73
4. Derecho a votar para elegir al representante en la comisión del servicio civil .....	74
4.1 Situaciones más frecuentes que constituyen Vulneraciones al derecho a votar para elegir al representante en la Comisión del Servicio Civil.....	74
5. Derecho a formar parte de la comisión del servicio civil.....	75
5.1 Situaciones más frecuentes que constituyen Vulneraciones al derecho de formar parte de la Comisión del Servicio Civil.....	75
<b>CAPÍTULO III .....</b>	<b>76</b>
<b>CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO..</b>	<b>76</b>
1. Contrato Individual de trabajo.....	76
1.1 Contrato individual de trabajo escrito y verbal .....	76
1.2 Contrato individual de trabajo a tiempo indefinido y a plazo .....	77
1.3 Elementos del contrato individual de trabajo.....	78
1.4 Periodo de prueba del contrato individual de trabajo .....	80
2. Contrato Colectivo de trabajo.....	80
2.1 Requisitos para la negociación de contratos colectivos de trabajo.....	80
2.2 Contrato colectivo de trabajo escrito .....	81
2.3 Formas de terminación del Contrato colectivo .....	82
2.4 Todo contrato colectivo de trabajo deberá contener (Art. 275 CT): ....	82
2.5 Cláusula de exclusión.....	83
2.6 Normas internacionales que protegen el contrato individual y colectivo de trabajo .....	83
2.7 Situaciones más frecuentes que constituyen Vulneraciones al contrato de trabajo .....	83
2.8 Actividades .....	84

<b>CAPÍTULO IV</b> .....	<b>85</b>
PROCEDIMIENTOS INTERNOS PARA GARANTIZAR DERECHOS LABORALES .....	85
1. Procedimientos Judiciales .....	85
1.1 Jurisdicción laboral .....	85
B. Procedimientos en Juicios Colectivos .....	92
1.2 Procedimiento Penal .....	98
2. Procedimientos administrativos.....	100
2.1 Procedimientos ante el Ministerio de Trabajo.....	100
2.2 Procedimiento ante la procuraduría general de la república.....	102
2.3 Procedimiento Ante La Procuraduría Para La Defensa De Los Derechos Humanos (PDDH). .....	106
 <b>CAPÍTULO V</b> .....	 <b>107</b>
PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES PARA PROTEGER DERECHO LABORALES .....	107
1. Sistema Interamericano de Derechos Humanos.....	107
1.1 Historia, Definición y funciones.....	107
1.2 Órganos principales del sistema.....	108
1.3 Principales instrumentos del sistema interamericano .....	112
1.4 Derechos laborales y el sistema interamericano.....	112
1.5 Mecanismo de protección: peticiones individuales .....	115
1.6 Formulario para presentar una petición individual .....	125
2. Mecanismos de la Organización Internacional del Trabajo.....	130
2.1 La organización internacional del trabajo: historia y definición .....	130
2.2 Objetivos y funciones de la organización internacional del rabajo	132
2.3 Órganos principales de OIT.....	133
2.4 Procedimientos de la organización internacional del trabajo .....	137

## Introducción

El presente trabajo tiene como objeto servir de apoyo al Centro de Derechos Laborales (CDL) de El Salvador.

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 derechos y algunos procedimientos más comunes, sean estos administrativos o 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 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.

Del mismo modo, el manual ilustra a las personas lectoras sobre las situaciones más frecuentes en las que se manifiesta la incorrecta aplicación y desconocimiento de la legislación nacional por parte de las diferentes instituciones del Estado que tienen el deber de velar por los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. Por tanto, a través de este producto se exhorta a las instituciones involucradas con la tutela laboral a asumir sus roles con mayor compromiso, atendiendo aquellos vacíos que impiden la consolidación de una pronta y cumplida justicia laboral.

Evidentemente que la misma práctica del CDL generará las ampliaciones o modificaciones que deban hacerse a estas páginas para dotar a este instrumento de una 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.

Finalmente, es de destacar que este esfuerzo ha sido posible gracias a la subvención de USAID en el marco del Proyecto para el Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral CAFTA-DR, con el apoyo de PACT. Al mismo tiempo, resulta pertinente mencionar que, en el marco de este proyecto, también se ha posibilitado la elaboración de una Guía de Procedimientos Laborales, con el propósito de proporcionar una herramienta a aquellos abogados, abogadas y defensores de derechos laborales que se conducen por las distintas rutas de la justicia laboral salvadoreña. La diferencia entre el presente manual y la guía es que, el primero hace énfasis en la parte sustantiva del derecho laboral, es decir, a los derechos y principios rectores en el derecho laboral, tanto en el sector público como privado. Mientras que la guía hace referencias específicas a los procedimientos administrativos y procesos judiciales que el sistema de justicia laboral franquea en El Salvador.

# CAPÍTULO 1

## ***PRINCIPALES DERECHOS LABORALES RECONOCIDOS***

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

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 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 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 DE REUNIÓN**

### **1.1 Derecho de asociación**

Este derecho, establecido en el Art. 7 Cn.<sup>1</sup>, 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.

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. Asimismo, la Sala de lo Constitucional ha entendido que el derecho de asociación es la libertad de los habitantes para constituir y participar en agrupaciones permanentes, cuya finalidad es la consecución de fines específicos y lícitos comunes a quienes las integran<sup>2</sup>.

Lo que se puede observar es que este derecho no es absoluto, dado que la propia Constitución impone las limitantes lógicas, tales como que el fin de la asociación debe ser lícito y que no están permitidas las asociaciones armadas.

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.

#### **1.1.1 Derecho a la libertad sindical**

En materia estrictamente laboral, el derecho a la libertad de asociación tiene una manifestación muy particular a través del Derecho a la Libertad Sindical<sup>3</sup>, reconocido también de manera específica en el Art. 47 Cn.:

---

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 Sentencia 132-S-2001 de la Sala Contencioso Administrativo pronunciada a las doce horas del día veinticuatro de noviembre de dos mil cuatro

3 La libertad sindical, como tal derecho, es universal; inescindible de los demás derechos huma-

“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”<sup>4</sup>.

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, por-

---

nos 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 autonormarse 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).

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

que para que sea efectivo debe ejercerlo en grupo, es decir con un conjunto de trabajadores y trabajadoras”<sup>5</sup>.

Del mismo modo, es necesario acotar que existe diferencia entre libertad de asociación y libertad sindical. Dentro del producto del ejercicio de la libertad de asociación, todo ente o asociación legalmente constituida se encuentra sujeta a un régimen jurídico particular, un status que para la asociación deriva del reconocimiento de cierta capacidad jurídica, conferido mediante el otorgamiento formal de personalidad -cuando cumple con los requisitos legales correspondientes- por la autoridad competente. En el concepto de asociación pueden incluirse diferentes formas asociativas, entre ellas encontramos las asociaciones de naturaleza socio económico, cuyo objetivo es lograr el mejoramiento de la condición: económica y social de sus miembros, como es el caso de los sindicatos<sup>6</sup>.

Ahora bien, el derecho de libertad sindical constituye una manifestación más del derecho de libertad en general y del derecho de asociación en particular, vinculado a su vez con la libertad de trabajo y de industria. La libertad sindical es el derecho de los trabajadores y patronos a formar asociaciones con objetivos no lucrativos, y tiene como fundamento la concreción de los derechos de igualdad jurídica en las relaciones sociales y de libertad económica<sup>7</sup>.

De acuerdo al sistema jurídico salvadoreño vigente, decir sindicato no equivale a decir simplemente asociación profesional de trabajadores, ya que ésta es el género y el sindicato una especie de ella. En una asociación profesional cabe entender la existencia de sindicatos, federaciones y confederaciones de sindicatos, cuyo objetivo principal es la defensa de los intereses profesionales, económicos y sociales de sus agremiados.

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

---

5 Asociación de Servicios de Promoción Laboral ASEPROLA. “Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en Centroamérica”. Colección Anti Flexibilidad, Número 7, pág. 19.

6 Sentencia 132-S-2001 de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia pronunciada a las a las doce horas del día veintinueve de noviembre del año dos mil cuatro.

7 Sentencia 132-S-2001 de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia pronunciada a las a las doce horas del día veintinueve de noviembre del año dos mil cuatro.

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:

<b>Tipo de Sindicato</b>	<b>Definición</b>	<b>Número de Trabajadores (as) requeridos para su constitución</b>
<b>Sindicato de gremio</b>	<b>Es el formado por trabajadores(as) que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad.</b>	<b>Mínimo de 35 miembros</b>
<b>Sindicato de empresa</b>	<b>Es el formado por trabajadores(as) que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento, o institución oficial autónoma.</b>	<b>Mínimo de 35 miembros</b>
<b>Sindicato de industria</b>	<b>Es el formado por patrones o trabajadores(as) pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad comercial, industrial, de servicios, social y equiparables.</b>	<b>Mínimo de 35 miembros</b>
<b>Sindicato de empresas varias</b>	<b>Es el formado por trabajadores de dos o más empresas vecinas, cada una de las cuales tiene un número de trabajadores(as) inferior a veinticinco y no pueden formar un sindicato de gremio o industria.</b>	<b>Mínimo de 35 miembros</b>
<b>Sindicato de trabajadores independientes</b>	<b>Es el constituido por trabajadores(as) empleados por cuenta propia y que no empleen a ningún trabajador asalariado, excepto de manera ocasional.</b>	<b>Mínimo de 35 miembros</b>

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”<sup>8</sup>.

### **1.1.2 Derecho de Libertad Sindical y Empleados Públicos**

Según el Art. 47 Cn. pueden formar un sindicato los trabajadores privados y de instituciones autónomas excluyendo de este derecho a los trabajadores públicos.

Según la Sala de lo Constitucional, la relación laboral que se establece en el sector público entre el servidor y el Estado está unilateralmente determinada por este último, quien instaura las condiciones del servicio público y decide a quién nombrar para la prestación del mismo, con lo cual, el nexo que liga a los servidores públicos con el Estado es de derecho administrativo, es decir, de derecho público<sup>9</sup>.

Por tanto, la naturaleza del servicio que un empleado público presta tiene íntima relación con un interés de carácter general que prevalece sobre el de los particulares. El asunto radica en que el Estado, a través del servidor público, cumple con un servicio desarrollado en bien del grupo social.

Además, se establece que los empleados públicos solo pueden ejercer los derechos y obligaciones establecidos en la norma y que, por tanto, no pueden negociar colectivamente otras condiciones laborales que las establecidas en la ley debido a que el Estado no puede actuar fuera del marco legal y cambiar partidas presupuestarias que son delimitadas por el ente Legislativo.

Lo anterior no significa que las personas trabajadoras del sector público queden desprotegidas frente al Estado, en todo caso, la Cn. establece un régimen administrativo que regula las condiciones de trabajo entre los empleados y el Estado. De esta manera, el sistema garantiza que una vez inmerso, el servidor público, en este régimen solo puede ser separado de su cargo por causa justificada y a través de los medios procesales o procedimentales establecidos por ley<sup>10</sup> .

8 Ibid. Pág. 20.

9 Sentencia 132-S-2001 de la Sala Contencioso Administrativo pronunciada a las doce horas del día veinticuatro de noviembre de dos mil cuatro

10 Sentencia 132-S-2001 de la Sala Contencioso Administrativo pronunciada a las doce horas del día veinticuatro de noviembre de dos mil cuatro

11 Que, según el artículo 213 del Código de Trabajo deberá contener: a) Fecha y lugar de la reunión,

### 1.1.3 ¿Cómo formar un sindicato?

Para la formación de un sindicato es necesario seguir los pasos siguientes:

#### Reunión Inicial

El grupo de trabajadores interesados en formar un sindicato deberá realizar una reunión inicial de la cual se deberá levantar un acta<sup>11</sup>. A esta reunión se podrá solicitar la presencia de un notario o de un delegado del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) para que certifiquen el documento o acta de fundación. Finalmente, el acta deberá ser firmada por todos los fundadores.

#### Comunicación del proceso de sindicación al empleador

Inmediatamente, se deberá comunicar al empleador del proceso de formación del sindicato. En este momento, y hasta sesenta días después de la inscripción del sindicato, los miembros fundadores, en un máximo de treinta y cinco, gozarán de fuero sindical, en virtud del cual no podrán ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo.

---

nombres y apellidos de los/as constituyentes, nacionalidad, documento de identidad, domicilio, actividad que ejerzan y que los vincule; b) Nombre, objeto, clase y domicilio del sindicato. Si se trata de un sindicato de industria, se deberá indicar el nombre y las actividades económicas a las que se dedican las empresas en donde los/as trabajadores/as prestan sus servicios; c) Designación de una Junta Directiva Provisional, que deberá incluir como mínimo un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario, pudiéndose designar también provisionalmente un Tesorero y un Fiscal; y d) Cualquier otro dato que los/as interesados/as juzguen conveniente.

## **Estatutos del sindicato**

En la reunión inicial o una reunión posterior se deberá discutir y aprobar el contenido de los estatutos del sindicato<sup>12</sup>.

## **Existencia legal**

Para que el sindicato obtenga su existencia legal deberá obtener su personería jurídica para lo cual deberán presentar toda la documentación necesaria para realizar dicho trámite<sup>13</sup>.

---

12 El artículo 217 del Código de Trabajo establece que deberán contener lo siguiente: a) Clase, denominación, objeto y domicilio del sindicato; b) Condiciones que deben reunir sus miembros; c) Obligaciones y derechos de sus miembros; d) Sanciones disciplinarias y motivos y procedimientos para la aplicación de las mismas, debiéndose respetar en todo caso, el derecho a la defensa de la persona inculpada; e) La cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago; f) El procedimiento para aprobar y cobrar cuotas extraordinarias; g) Épocas y procedimientos para la celebración de las asambleas ordinarias y extraordinarias, reglamentos de las sesiones, quórum, debates y votaciones; h) Las asambleas ordinarias deberán celebrarse con una periodicidad no menor de un año, previa convocatoria con una antelación que no podrá ser de menos de quince días. Las extraordinarias se celebrarán en las condiciones que dispongan sus estatutos, los que deberán prever su convocatoria obligatoria cada vez que lo solicite por lo menos el veinticinco por ciento de los miembros; i) Modos de elección y renovación de los órganos directivos, duración de su mandato, atribuciones, facultades, obligaciones y responsabilidades, causales y procedimientos para su remoción; j) Las reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales, para la expedición y ejecución de los presupuestos, presentación de balance y expedición de finiquitos. La presentación y aprobación de las cuentas deberá efectuarse por lo menos una vez por año, en ocasión de una asamblea ordinaria; k) La época y forma de presentación y justificación de las cuentas sindicales; l) Normas para la liquidación y disolución del sindicato y procedimientos para la revisión y modificación de los estatutos; y m) La Asamblea podrá adoptar otras prescripciones que se estimen convenientes para el mejor funcionamiento del sindicato.

13 Según el artículo 219 del Código de trabajo se presentará : a) Copia del acta de la asamblea de fundación del sindicato, debidamente certificada; y b) Dos ejemplares de los estatutos sindicales, con la certificación del acta de la sesión o sesiones en que éstos hubiesen sido aprobados.

## **Verificación de asalariados**

En los cinco días siguientes a la presentación de la documentación para obtener la personería jurídica, el MTPS enviará un oficio al empleador para verificar la condición de asalariados de las personas trabajadoras, salvo que se trate de un sindicato de trabajadores independientes. El empleador deberá contestar en los cinco días siguientes de recibido el oficio. En caso de no hacerlo, estará reconociendo la calidad de trabajadores asalariados.

### **1.2 Derecho de Reunión**

El ejercicio de la libertad de reunión no produce la creación de una entidad diferente de quienes se reúnen, sino que nada más comprende la facultad de las personas para juntarse pacíficamente. Lo característico de este derecho es que hay reunión siempre que exista pluralidad de sujetos, sin existir organización previa y sin el respectivo permiso de las autoridades, aún en sitios públicos, y de sobrada manera también en sitios privados<sup>14</sup>. 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.

---

14 Sentencia 52-2003/56-2003/57-2003 de la Sala de lo Constitucional pronunciada a las quince horas del uno de abril de dos mil cuatro.

## 1.4 Normas Internacionales que protegen las Libertades

Los derechos sindicales son derechos fundamentales que se erigen en un plano internacional, por tal motivo, El Salvador ha ratificado algunos instrumentos internacionales que protegen este derecho:

- A. Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Este instrumento legal establece en el Art. 8.a que los Estados suscriptores garantizarán el derecho de las personas a fundar sindicatos y afiliarse a la organización de su elección. Asimismo, no podrán imponerse ninguna clase de restricciones al ejercicio del derecho.
- B. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Manifiesta en el Art. 22.1 que toda persona con el objeto de proteger sus intereses tiene derecho a asociarse libremente con otras personas. Del mismo modo, reconoce el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse a estos.
- C. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Configura la obligación de los Estados para que la mujer participe en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país, en igualdad de condiciones que los hombres.
- D. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Este protocolo determina el derecho de los/as trabajadores/as a organizarse en sindicatos, formación de federaciones y confederaciones, y también el derecho a la huelga.
- E. Convenio 87 de la OIT sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación. Que establece que la libertad sindical comprende: a) el derecho de los/as trabajadores/as y empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas; y, b) el derecho de las organizaciones de trabajadores/as y de empleadores de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción<sup>15</sup>.
- F. Convenio 98 de la OIT sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva. Obliga a los Estados miembros a proteger el derecho de sindicación y negociación colectiva sin sufrir ninguna injerencia en el proceso.

---

15 Sentencia 168-S-2003 Sala de lo Contencioso Administrativo pronunciada a las diez horas y siete minutos del día treinta de abril de dos mil nueve.

## **1.5 Situaciones más frecuentes que constituyen Vulneraciones a la libertad de reunión y asociación**

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 MTPS, quienes facilitan información confidencial a patronos para gestiones antisindicales.
- Hostigamiento en el centro de trabajo por parte de los patronos a los/as empleados/as 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 los/as trabajadores/as.
- 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 MTPS.
- Prohibición de reuniones sindicales.
- Injerencias en la definición de la estructura interna de los sindicatos.

## **1.6 Actividad**

Formar grupos de 4 ó 5 personas para que contesten las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es la diferencia entre el derecho de asociación y el derecho de reunión?
- ¿En qué consiste la libertad de tránsito?
- ¿Cuál es la finalidad de los sindicatos?
- Mencione los tipos de sindicatos que hay.
- Un grupo de trabajadores de la fábrica “Mucho Coso” quieren hacer un sindicato pero no saben cuáles pasos deben seguir. Mencione los pasos que deben realizarse para formar un sindicato.
- Cinco trabajadores se pusieron de acuerdo para reunirse después de jornada laboral en el parque que está enfrente de su centro de trabajo, estos se reúnen y conversan de diversas situaciones pero el patrono de estos los observa y al día siguiente los despide. ¿Qué derecho fue conculcado en esta situación? ¿Por qué?

## **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”<sup>16</sup>.

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”.

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.

---

<sup>16</sup> 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)

## 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.

Dentro de los servicios que el ISSS debe brindar y que tienen derecho los usuarios a recibir son: servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos, odontológicos, hospitalarios y de laboratorio, y los aparatos de prótesis y ortopedia<sup>17</sup>.

Por otra parte, la ley permite que el contrato pueda suspenderse por causa de enfermedad o accidente común. En estos casos el patrono y el ISSS están obligados a cubrir un porcentaje del salario de la persona trabajadora, de acuerdo a los postulados siguientes:

- |   |  |
|---|--|
| A. El trabajador o trabajadora que tiene un año o más de laborar en la empresa                        | Por dos meses, el 75% lo cubre la empresa y el 25% restante el ISSS. Después de los dos meses el 100% debe cubrirlo el ISSS. |
| B. La persona trabajadora que tiene de cinco meses a un año de trabajar en la empresa                 | El 75% lo paga el patrono y el 25% el ISSS durante 40 días.  |
| C. Los trabajadores y trabajadoras que tienen un mes y menos de cinco meses de laborar en una empresa | El 75% lo paga el patrono y el 25% el ISSS durante 20 días.  |
| D. Las incapacidades que sean por tiempo menor a tres días no las pagará nadie.                       |  |

Sin embargo, si el accidente de trabajo o enfermedad fueron causados deliberadamente por la persona trabajadora, esta no tendrá derecho a los subsidios establecidos con anterioridad, solamente a la asistencia médica. Pero si la enfermedad o el accidente fuere responsabilidad del empleador/a correrá por su cuenta el valor de las prestaciones que le correspondan a la persona trabajadora, sin perjuicio de la responsabilidad civil, laboral o penal en la que pueda incurrir<sup>18</sup>.

17 Artículo 48 Ley del Seguro Social.

18 Artículos 56 y 57 Ley del Seguro Social.

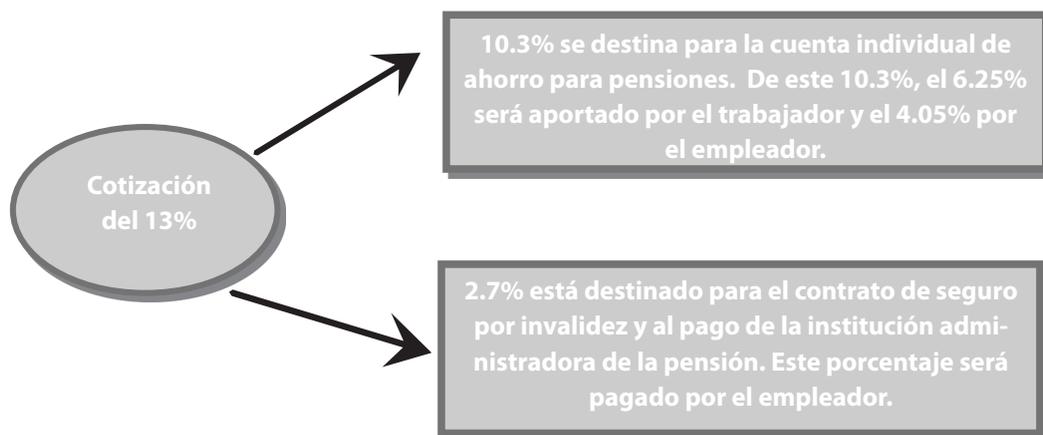
Asimismo, se establece una indemnización, durante el período de enfermedad, en dinero proporcional a los ingresos del empleado/a que puede extenderse a los familiares que dependan económicamente de este.

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). De esta manera las cotizaciones al sistema de pensiones terminarán cuando:

- a) El afiliado cumple con la edad establecida legalmente<sup>19</sup> para pensionarse por vejez aunque no ejerza su derecho y continúe trabajando<sup>20</sup>.
- b) Cuando el afiliado sea declarado invalido totalmente.
- c) Cuando el afiliado se pensione por vejez antes del cumplimiento de la edad establecida.

Según el Art. 13 de la Ley SAP, las cotizaciones se realizan mensualmente y provienen del patrono y de los empleados y empleadas. La tasa de cotización será del trece por ciento del ingreso base de cotización. La cotización que ingresa al Sistema de Ahorro para Pensiones se distribuye de la manera siguiente:



19 Artículo 104 Ley SAP las edades legalmente establecidas para poder pensionarse son de 60 años los hombres y de 55 años las mujeres.

20 Artículo 13 Ley SAP.

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 años<sup>21</sup>.

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 productos<sup>22</sup>.

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”<sup>23</sup>.

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 MTPS 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.

---

21 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 20034.

22 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.

23 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 sociales<sup>24</sup>. 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/as.

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 una empleado o empleada sufre algún padecimiento, originado en una actividad laboral, hay que atenerse 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 ISSS.

De esta manera la legislación establece una serie de obligaciones, tanto para empleadores/as y personas trabajadoras, que deben ser acatadas para proteger su vida, salud y la integridad corporal:

Empleadores/as

Trabajadores/as

1. Tomar medidas de seguridad e higiene para operaciones y procesos de trabajo.

1. Cumplir con las normas sobre seguridad e higiene.

24 A. Quiroga-G. Rodríguez y otros, Seguridad e Higiene en el Trabajo, en <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/segehigienetwork.htm>.

- |   |   |
|---|---|
| 2. Tomar medidas de seguridad e higiene para suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal. | 2. Cumplir con las recomendaciones técnicas.                  |
| 3. Tomar medidas de seguridad e higiene en las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales.              | 3. Cumplir con todo tipo de ins-trucción que proteja su vida. |
| 4. Colocar y mantener resguardos que aíslen y prevengan de los peligros provenientes de las máquinas.               | 4. Prestar su colaboración a los comités de seguridad.        |

### **2.3 Normas Internacionales que protegen el derecho a la seguridad social**

A continuación, algunos instrumentos internacionales que hacen alusión al derecho a la seguridad social:

- A. Convención Internacional Sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. Este instrumento establece que las personas trabajadoras migratorias y sus familias deberán gozar en el Estado de empleo, el mismo derecho en seguridad social que los nacionales.
- B. Convenio 107 de la Organización Internacional del Trabajo. Se establece la obligación de todo Estado de evitar cualquier acto que atente en contra del derecho de asistencia médica y social, prevención de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e indemnización por riesgos, higiene en el trabajo y vivienda.
- C. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Se configura el derecho a la seguridad social y a la protección de las consecuencias de la vejez y de las incapacidades físicas o mentales que impidan realizar labores. Asimismo, protege a las mujeres embarazadas consagra el derecho a la licencia por maternidad.

## 2.4 Situaciones más frecuentes que constituyen vulneraciones 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 AFPs.
- El MTPS no actúa diligentemente para defender los derechos de los/as trabajadores/as.
- Maltrato físico o psicológico en contra de los trabajadores/as.
- Contraer enfermedades profesionales<sup>25</sup>.
- Exposición a riesgos de trabajo<sup>26</sup>.
- Sufrir accidentes de trabajo<sup>27</sup>.
- Realizar actos inseguros<sup>28</sup>.
- Muerte por el incumplimiento de normas de seguridad laboral.

## 2.5 Actividades

Reunirse en parejas o en grupos de tres para discutir lo siguiente:

---

25 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.

26 Es la frecuencia y probabilidad que se materialice el peligro –mediante accidentes o enfermedades– al realizar una tarea determinada. Tomado de: A. Quiroga-G. Rodríguez y otros, Seguridad e Higiene en el Trabajo, en <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/segehi-gienetwork.htm>

27 Es toda lesión corporal que el trabajador sufra como resultado de la acción –repentina y violenta– de factores propios de la labor productiva que desarrolla 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.

28 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.

- Explique en qué consiste el derecho a la seguridad social.
- Katya, Victoria y María José trabajan para el restaurante de comida rápida “La arteria feliz”. Katya tiene 7 años de trabajar en dicho lugar, mientras Victoria tiene cinco meses y María José un mes de trabajar allí. Esta empresa provee a sus trabajadores el beneficio de transporte. Una tarde después del trabajo se dirigen a dejar a otro de sus compañeros cuando tienen un accidente y las trasladan a un centro de emergencias del ISSS. Todas sufrieron contusiones y quebraduras y los incapacitan por tres meses. EXPLIQUE ¿Cómo se le cubrirá el salario a estas trabajadoras?
- Mario tiene 19 años y debe afiliarse a una administradora de fondos de pensiones pero no entiende el porcentaje que se descontará de su salario (el cual es de USD\$ 280.00) y para qué servirá ese dinero. Por esa razón, acude a usted para que le explique.
- Mencione cuales son las obligaciones que deben ser cumplidas en los centros de trabajo para proteger el derecho a la salud e higiene ocupacional.

### **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”<sup>29</sup>. Además, como parte del salario se incluyen otros elementos tales como el pago del séptimo día, seguridad social, aguinaldos, horas extra, etc.<sup>30</sup>

En el sistema jurídico salvadoreño el derecho a devengar un salario 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 esta misma disposición 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

<sup>29</sup> Asociación Servicios de Promoción Laboral ASEPROLA Ibíd. Pág. 18

<sup>30</sup> Art. 119 CT.

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.).

En ese sentido, el salario y las demás prestaciones 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 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). Es necesario acotar que el salario mínimo no

puede ser embargado, salvo que se trate del pago de cuota alimenticia, pero en este caso sólo podrá ser embargado el 20% (Art. 133 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/a 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.

De esta manera, 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/a 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 la persona trabajadora cuando, a la fecha en que debieron iniciarse las labores, luego de la suspensión del contrato de trabajo<sup>31</sup>, 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

<sup>31</sup> Ver Arts. 36 y 37 CT.

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 injusto, cuando el patrono se negare a pagar al trabajador la prestación que corresponde en casos de renuncia (38 ordinal 12º 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”.

En ese sentido, la indemnización completa se paga de la siguiente manera:



A continuación se desarrollará un ejemplo para calcular la indemnización proporcional:

Juana empezó trabajar en una fábrica de ropa el 2 de febrero de 2009 y fue despedida el 4 de noviembre de 2010. Ella ganaba un salario mensual de \$250. Para obtener la indemnización proporcional se debe conocer el número exacto de días que Juana ha trabajado, que son 642 días.

Primer paso: Se multiplica el número de días trabajados por el salario percibido.

$$642 \text{ días} \times \$250 = 160,500$$

Segundo paso: el resultado de esta operación debe dividirse entre 365 días y el resultado es la indemnización proporcional que el trabajador tiene que recibir.

$$160,500 \div 360 \text{ días} = \$439.73$$

### 3.3 Normas Internacionales que protegen el derecho a la remuneración

- A. Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.  
Este instrumento establece que la ley debe garantizar que el trabajador, cuando el despido injustificado surta efecto, tenga derecho a una indemnización. Asimismo, tiene derecho a devengar un salario para cubrir las necesidades normales de su hogar.
- B. Convención Internacional Sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.  
Configura el derecho de los trabajadores migrantes a ser protegidos contra el despido.
- C. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.  
Instaura el derecho de las personas trabajadoras a una remuneración que asegure la subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias. De igual manera, establece el mismo cuerpo normativo que en casos de despido injustificado se deberá otorgar una indemnización al empleado o empleada.
- D. Convenio Interamericano sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer.  
Reconoce el derecho de las mujeres a tener las mismas concesiones que los hombres en el mercado laboral.

- E. Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo.  
Busca que la igualdad en la remuneración de la mano de obra masculina y femenina.
- F. Convenio 107 de la Organización Internacional del Trabajo.  
Establece el derecho de los trabajadores a la no discriminación e igualdad en la remuneración y a tener una remuneración.

### **3.4 Situaciones más frecuentes que constituyen Vulneraciones al derecho a la remuneración e indemnización**

Los empleadores dejan de pagar las horas extras.

Se sigue observando, en algunos casos, la diferencia de pago respecto del género. Se realizan descuentos sin autorización del trabajador.

No pago de la indemnización cuando procede conforme a la ley su pago; o bien, esta sólo se paga parcialmente. En este punto debe criticarse que el MTPS y la PGR también vulneran este derecho cuando avalan el pago incompleto o persuaden al trabajador para que acepte este pago parcial.

Cálculo erróneo de prestaciones, por ejemplo, al momento de pagar las vacaciones o el aguinaldo el empleador solo toma el salario básico, pero no incluye las horas extras ni las bonificaciones.

### **3.5 Actividades**

-Mencione las clases de salarios que hay.

-Rocío empezó a trabajar el 4 de enero de 2002 en el almacén "La Celestial" pero fue despedida el 4 de enero de 2010. Calcule su indemnización.

-Marco Tulio empezó a trabajar el 3 de enero de 2005 en la gasolinera "Petro-leo". Ganaba \$335.00 pero fue despedido el 5 de junio de 2010. Tenía 1,980 días de trabajar allí. Calcule su indemnización.

## **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 adicional denominado como treceavo mes, el cual deberá ser pagado entre el día 12 y 20 del mes de diciembre de cada año.

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”.

En el caso se declare terminado con responsabilidad para el patrono un contrato de trabajo antes del 12 de diciembre, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se pague el aguinaldo proporcionalmente al número de días que ha trabajado.

Los requisitos para que una persona trabajadora tenga derecho al pago de aguinaldo son:

### 1. Tener un año o más de estar trabajando para la empresa

- Sin embargo, los trabajadores que no hubieran cumplido un año de trabajar en una empresa para el 2 de diciembre, se les deberá pagar una cantidad proporcional de dinero al tiempo que tengan de trabajar en la empresa

### 2. No haber tenido en el año más de 2 faltas injustificadas de asistencia en dos meses y sean consecutivas o no

- En este caso, en el período del 12 de diciembre del año anterior y 11 de diciembre del año en que se debe pagar el aguinaldo no deben de haber dos faltas que sean estas consecutivas o no. Tampoco tendrán este derecho los trabajadores si la flata fue de medio día

El cálculo del aguinaldo completo se realiza de la manera siguiente:

Marisol comenzó a trabajar el 4 de febrero de 2002 y fue despedida el 17 de junio de 2008 y ganaba un salario de 350 dólares.

En este caso, para calcular el aguinaldo completo es necesario conocer la cantidad de años que Marisol trabajó en esa empresa. En este caso fueron tres años con 135 días. Como Marisol tiene más de tres años pero menos de diez años de trabajar en la empresa le corresponde un aguinaldo calculado con base a quince días de salario.

Ahora si Marisol ganaba \$350 mensuales (30 días), el salario de 15 días se obtiene al dividir esa cantidad entre 2.

$$\begin{array}{c} \$350 \\ \div \\ 2 \\ \hline \end{array} = \$175$$

Después de este paso, es necesario obtener el número de días comprendidos entre el 11 de diciembre del año en que comenzó a trabajar (11 de diciembre de 2002) y el 12 de diciembre del año en el que dejó de laborar en la empresa. En este caso como fue despedida en junio de 2008 para el cálculo se tomará en cuenta la fecha del 12 de diciembre de 2007.

Hay 1.828 días

Ahora se debe multiplicar 1,828 días entre \$175 que es el aguinaldo de 15 días y luego dividirlo entre 365 días que tiene el año.

Total: \$876.43  
(Aguinaldo)

Para el aguinaldo proporcional se debe calcular el aguinaldo que le corresponde, que es de 15 días de trabajo por lo tanto tiene \$175. Ahora se debe calcular el número de días que hay desde el 12 de diciembre del año anterior hasta la fecha del despido. Entre el 12 de diciembre de 2007 al 17 de junio de 2008 hay 189 días.

Ahora se multiplica el aguinaldo que le corresponde (\$175) por el número de días entre el 12 de diciembre de 2007 al 17 de junio de 2008 que son 189 días.

A diagram illustrating a multiplication operation. On the left, a circle contains '\$175'. Below it is a division symbol (two horizontal lines with a dot in the middle). To the right of the division symbol is another circle containing '189 días'. To the right of this is an equals sign followed by a large circle containing '33,075'.

El resultado de esta operación lo divido entre 365 días que tiene el año y lo que resulte será el aguinaldo proporcional.

A diagram illustrating a division operation. On the left, a circle contains '33,075'. Below it is a division symbol (two horizontal lines with a dot in the middle). To the right of the division symbol is another circle containing '365 días'. To the right of this is an equals sign followed by a large circle containing '\$92.62 Aguinaldo proporcional'.

## 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”<sup>32</sup>.

<sup>32</sup> Asociación Servicios de Promoción Laboral ASEPROLA. *Ibíd.* Pág 19.

Las vacaciones anuales para los/as 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 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).

Uno de los requisitos indispensables que establece la normativa secundaria para que una persona trabajadora tenga derecho a vacaciones es haber acreditado un mínimo de 200 días trabajados al año.

En ningún caso se podrá compensar las vacaciones con dinero o en especie, es decir, que queda prohibido que la persona trabajadora no tome su descanso de vacaciones.

Asimismo, el empleador o empleadora al dar por terminado el contrato de trabajo sin causa legal deberá pagarle al trabajador, junto con la indemnización, la remuneración de los días que proporcionalmente le correspondan por el tiempo de trabajo. Sin embargo, al haber terminado el año de trabajo también deberá pagar al trabajador sus vacaciones completas.

Para calcular la remuneración que se debe pagar al trabajador en concepto de vacaciones se debe tomar en cuenta:

1º) Si el salario se estipula por unidad de tiempo: se toma en cuenta el salario básico que devengue a la fecha en que deba gozar de ellas.

2º) Si el salario se estipula de cualquier otra forma: se debe tomar en cuenta el salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha en que deba gozar de ellas, entre el número de días laborables comprendidos en dicho período.

A continuación se presentara la forma de calcular las vacaciones completas a través de un ejemplo.

Rocío empezó a trabajar el 4 de enero de 2009 en una fábrica de escobas y fue despedida el 9 de febrero de 2011, ella ganaba un salario de \$425. La ley establece que una persona trabajadora que goce de sus vacaciones tiene derecho a 15 días de salario más un 30%.

Si Rocío ganaba \$425 mensuales y tiene derecho a 15 días de vacaciones le corresponde:

$$\$425 \div 2 = \$212.50$$

Ahora al resultado anterior se le debe de sumar un treinta por ciento. Y para obtener el treinta por ciento se debe realizar la operación siguiente:

$$\$212.50 \times 230 \div 100$$

A lo que corresponde un pago de \$63.60. A este resultado se le deben sumar los \$212.50 que se obtuvieron antes. Por lo que a Rocío le corresponde un pago por vacaciones de **\$276.10**.

Para el caso de la vacación proporcional se debe contar el número de días que hay desde la fecha de ingreso o la fecha en la que se cumple el año de trabajar hasta la fecha del despido. Así en el caso de Rocío, ella inicio labores el 4 de enero pero fue despedida el 9 de febrero. Entonces hay 37 días desde la fecha de inicio hasta la fecha de despido.

Se toma el resultado de la vacación completa que son \$276.10 y se multiplica por 37 y se divide entre 365 días que tiene un año.

$$\$276.10 \times 37 \div 365$$

A Rocío le corresponde por vacación proporcional \$21.54. Al resultado se le suman los \$212.50 y el total es lo que corresponde por vacación a Rocío.

### **4.3 Normas Internacionales que protegen el derecho al aguinaldo y vacación**

- A. Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.  
Que establece el derecho a los trabajadores que hayan dado una prestación mínima de servicios durante un tiempo determinado a vacaciones, las cuales en ningún momento se podrán compensar en dinero. También el derecho de recibir una prima anual.
- B. Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas.
- C. Configura el derecho de los trabajadores a gozar de vacaciones periódicas pagadas.
- D. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- E. Instaure el derecho a vacaciones pagadas.

### **4.4 Situaciones más frecuentes que constituyen Vulneraciones al derecho de aguinaldo y vacación.**

- Una de las situaciones principales que constituye una vulneración al derecho a un aguinaldo o vacaciones es el incumplimiento de su pago por parte de los patronos, ya sea total o parcial.
- En cuanto a las vacaciones el empleador o empleadora ofrece compensarlas con dinero, evitando que las personas trabajadoras tomen el descanso.
- Cálculo indebido de vacaciones y aguinaldos, es decir, no tomando en cuenta los promedios de salario base más horas extras y aguinaldos.
- En el pago del aguinaldo, no se respeta la regla de la antigüedad que determina el salario que se utilizará de base para su cálculo.

## **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 e 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.

Según la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, la discriminación por género se define como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

En sociedades latinoamericanas 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 la normativa penal<sup>33</sup>. Del mismo modo, la reciente Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, considera al acoso sexual como una categoría de riesgo psicosocial<sup>34</sup>.

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 además 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

---

33 Art. 165 CP.

34 Art. 7 CP.

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.

Así, el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Igualdad de la Remuneración define la equiparación de remuneración como la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

## **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.

## **5.5 Algunas normas internacionales que protegen el derecho a la igualdad y no discriminación**

- A. La Convención sobre la Eliminación de la Discriminación Racial.  
Este instrumento internacional establece la igualdad de las personas ante la ley sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico en el goce del derecho al trabajo, a la libre sindicación, entre otros.
- B. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.  
Se instauro el derecho de las mujeres a la obtención de un empleo en igualdad de condiciones que los hombres asimismo asegura el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajadora.
- C. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.  
Instaura la garantía a las personas para que gocen sus derechos sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

- D. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará”.  
Esta convención establece que las mujeres tendrán derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Entre los derechos que deben ser respetados está el de igualdad de protección por la ley y ante la ley.
- E. Convenio 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Este instrumento internacional obliga a todos los Estados miembros a que empleen todo los medios que sean necesarios para promover y garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
- F. Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en el empleo y ocupación. Configura la responsabilidad de los Estados para que formulen y desarrollen una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier clase de discriminación.
- G. Convención Interamericana de Derechos Humanos.  
Establece que todas las personas son iguales ante la ley, por tanto, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

## 5.6 Actividades

- En grupos de tres personas contestar las preguntas siguientes:
- ¿En qué consiste el principio de igualdad y no discriminación?
- ¿A qué se refiere la discriminación por género?
- ¿A qué se refiere la equiparación de remuneración?
- Juana trabaja en la fábrica “La costura ex plotadora” desde hace tres años, hace dos semanas se dio cuenta que estaba embarazada y le informó a su supervisora de la situación. El día de hoy el dueño de la fábrica la manda a llamar ella y a otras compañeras que están embarazadas, para informarles que estaban despedidas. Por lo que ella se acerca a usted para preguntarle qué puede hacer.

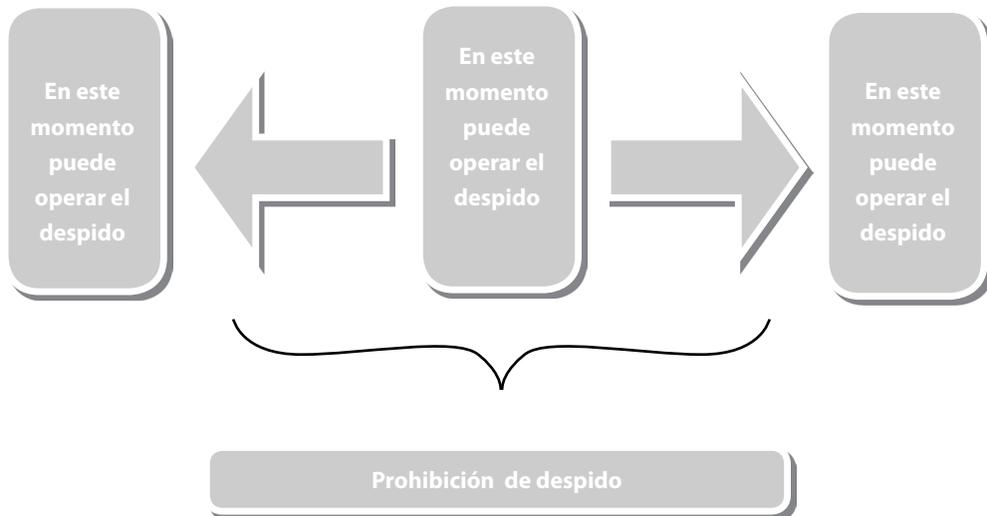
## 6. DERECHO A LA MATERNIDAD Y LACTANCIA

### 6.1 Derecho a la incapacidad por maternidad

La incapacidad por maternidad consiste en la imposibilidad, por un período determinado, de que la mujer trabajadora sea despedida de su trabajo, o que el empleador ponga término a la relación laboral<sup>35</sup>

Según la Cn., la trabajadora tiene derecho a descanso remunerado antes y después del parto así como a la conservación del empleo.<sup>36</sup>

En la legislación de trabajo salvadoreña se destaca la protección de la mujer contra el despido de hecho o con juicio previo desde que inicia el embarazo hasta que termina el descanso post natal, pues en ninguno de los casos se produce la terminación de la relación laboral. No obstante, se podrá terminar el vínculo de trabajo por una causa anterior al embarazo pero surtirá efectos inmediatamente después de concluido el descanso (Art. 113 CT). Véase el gráfico siguiente:

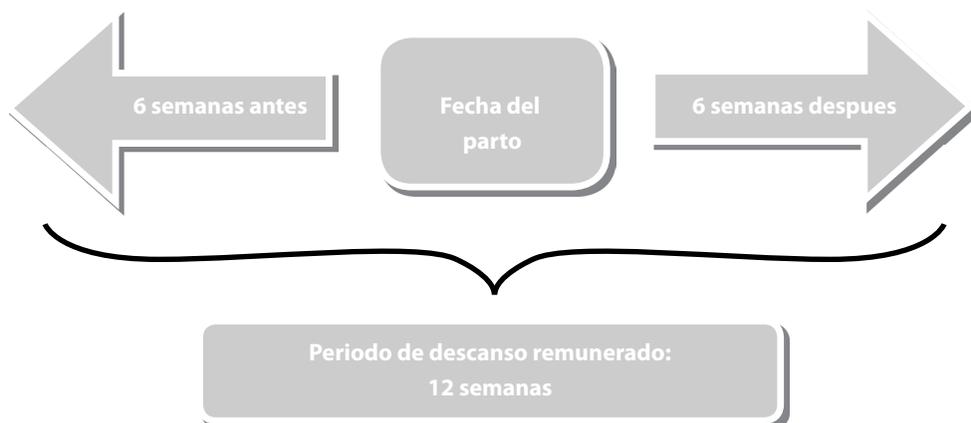


Asimismo, se establece una protección especial en la cual los empleadores no podrán, bajo ninguna circunstancia, asignarles a las mujeres en estado de gravidez actividades que pongan en riesgo su embarazo o que requieran un gran esfuerzo físico desde el cuarto mes (Art. 110 CT).

35 Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile. "Derechos de la mujer trabajadora". Disponible en : [www.dt.gob.cl/1601/articles-94680\\_recurso\\_1.doc](http://www.dt.gob.cl/1601/articles-94680_recurso_1.doc)

36 Artículo 42 Constitución política de El Salvador

En cuanto a las prestaciones relacionadas con el embarazo se establece que el periodo de descanso remunerado es de doce semanas, las cuales se gozarán de la manera siguiente, seis semanas antes del parto y seis semanas después del parto. Véase el gráfico siguiente:



Aunque bajo la legislación salvadoreña, la trabajadora puede decidir tomarse las 12 semanas a partir de la fecha de parto. En cuanto a la prestación monetaria que recibe la trabajadora en estos casos es del 100% de su salario básico diario<sup>37</sup> y para que tenga derecho a esta es necesario que la mujer embarazada haya trabajado para el mismo patrono durante los seis meses anteriores a la fecha del parto (Art. 311 CT). Sin embargo, en el caso que la persona trabajadora, después del período estipulado para su descanso por maternidad, demuestre con certificación médica que no se encuentra en condiciones para trabajar, podrá darse por suspendido el contrato de trabajo por la causal 4° del Art. 36 del CT. En este último caso, el patrono queda obligado a pagarle las prestaciones por enfermedad y a conservar su empleo (Art. 312 CT).

## 6.2 Derecho a la lactancia

En cuanto a la lactancia se entiende por esta el lapso durante el cual los recién nacidos se alimentan con leche materna que determina para las mujeres trabajadoras una franquicia horaria para cumplir con esta función maternal. En estos casos la rebaja de la jornada se efectúa sin afectar el salario<sup>38</sup>.

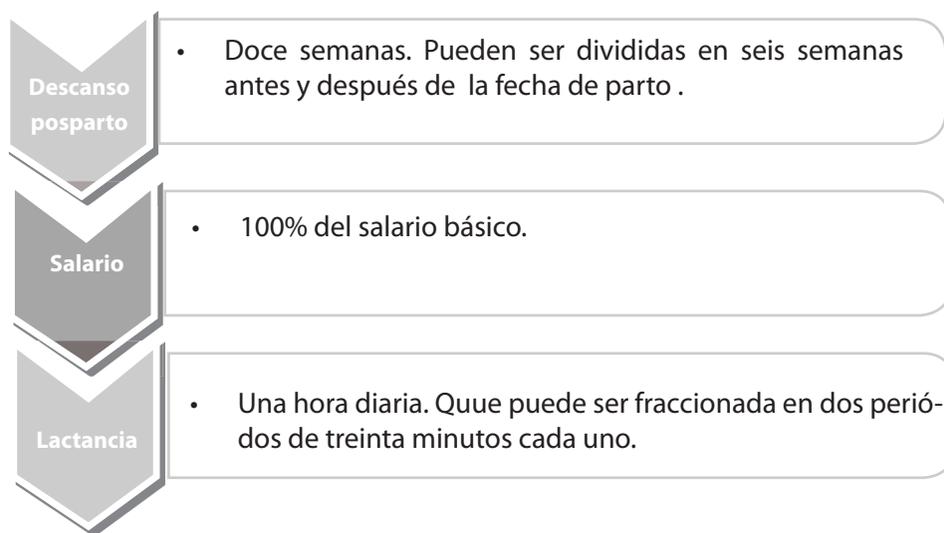
La ley de trabajo no señala el tiempo que durará el período de lactancia pero establece que la trabajadora que se encuentre en dicha etapa tiene derecho a una interrupción de trabajo de una hora diaria para amantar a su

37 Art. 28 del Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social.

38 Ossorio, M. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Vigésima octava edición. Editorial Heliasta. Argentina, Buenos Aires. 2001.

hijo o hija. En ese sentido, si la mujer trabajadora lo solicita se podrá fraccionar en dos pausas de treinta minutos cada una; sin embargo, tanto el período de una hora o las dos pausas de treinta minutos serán parte de la jornada diaria de trabajo y remuneradas de esa manera (Art. 312 CT).

### **PRESTACIONES POR MATERNIDAD Y LACTANCIA**



## **6.3 Normas internacionales que protegen el derecho a la maternidad y lactancia**

Algunas normas internacionales adoptadas por El Salvador que reconocen el derecho a la incapacidad por maternidad y lactancia son:

- A. Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.  
Establece que la mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado no inferior a seis semanas antes y seis semanas después del alumbramiento, conservación del empleo, atención médica para ella y el hijo y subsidio de lactancia<sup>39</sup>.
- B. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Art. 9.2)  
Configura el derecho a las mujeres embarazadas a gozar de licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.
- C. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

<sup>39</sup> Art. 33

Esta Convención establece que los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto. Asimismo, configura la obligación de implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales.

D. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia-  
Contra la mujer, “Convención de Belém do Pará”.

Esta convención establece que para todo tipo de medida que tomen los Estados se debe de tomar en cuenta la situación de vulnerabilidad a la violencia que pueda sufrir la mujer.

## **6.4 Situaciones más frecuentes que constituyen vulneraciones al derecho de maternidad y lactancia**

Los principales obstáculos que se oponen al efectivo goce de estos derechos son:

- Los empleadores no permiten a las trabajadoras embarazadas gozar de las seis semanas de incapacidad anteriores al parto, cuando ellas quieren tomarlas.
- Generalmente, en los centros de trabajo se despide a las trabajadoras embarazadas.
- Los empleadores no permiten que las trabajadoras tomen la hora diaria establecida legalmente para amantar a sus hijos.
- Discriminación en los centros de trabajo contra embarazadas, concretizada en: disminuciones de salarios, cambios arbitrarios de puestos, maltrato verbal, falta de consideración para otorgar descansos.

## **6.5 Actividades**

Discutir el siguiente caso en grupos de cinco personas:

Marianela trabaja en la maquila CARIÑOSA en el área de empaque, actividad que realiza parada y levanta pesados bultos de ropa. Ella está en su séptimo mes de embarazo y le solicitó a su supervisora que la cambiara de puesto porque no puede estar levantando los bultos de ropa y estar tanto tiempo parada. Pero la supervisora le comenta al gerente de planta que Marianela no trabaja y que tampoco colaboraba. El gerente despide a Marianela. Ahora la trabajadora despedida se acerca a usted para que le explique lo que debe hacer para recuperar su trabajo.

## **7. DERECHOS DE LA NIÑEZ TRABAJADORA**

Según la Convención sobre los derechos del niño se entiende por niño o niña a toda persona menor de 18 años<sup>40</sup>. En materia laboral el trabajo infantil es definido por la OIT como cualquier forma de actividad económica realizada por los niños infantes cuyas edades fluctúan entre los 5 y 17 años<sup>41</sup>.

Así las cosas, nuestra legislación laboral establece que el trabajo de los menores de 18 años debe ser especialmente adecuado para su edad, estado físico y desarrollo, por lo que se prohíbe el trabajo de menores de edad en labores peligrosas e insalubres.

De esa forma la Constitución salvadoreña establece que se no se puede emplear en ninguna clase actividad a niños o niñas menores de 14 años que se encuentren en el periodo de enseñanza obligatoria. La anterior garantía se refuerza con la nueva legislación en la materia, a saber, la Ley de Protección Integral para la Niñez y Adolescencia (LEPINA) en su artículo 59.

En todo caso, las contrataciones de los niños y niñas de entre 14 y 16 años se realizarán a través de sus representantes legales o, en su defecto, de las personas de las que dependan económicamente (Art. 115 CT) y en observancia de los requisitos enumerados en el artículo 66 de la LEPINA.

De la misma manera, resulta obligatorio para los empleadores que tengan a su servicio a menores de 18 años cumplir con los requisitos que a continuación se detallan:

- A. Llevar un registro que contengan la fecha de nacimiento, clase de trabajo que desarrolla, horario de trabajo y el salario.
- B. Se debe realizar un examen médico antes de la contratación en el que se establezca que son aptos para realizar las labores en las cuales se va emplear<sup>42</sup>.

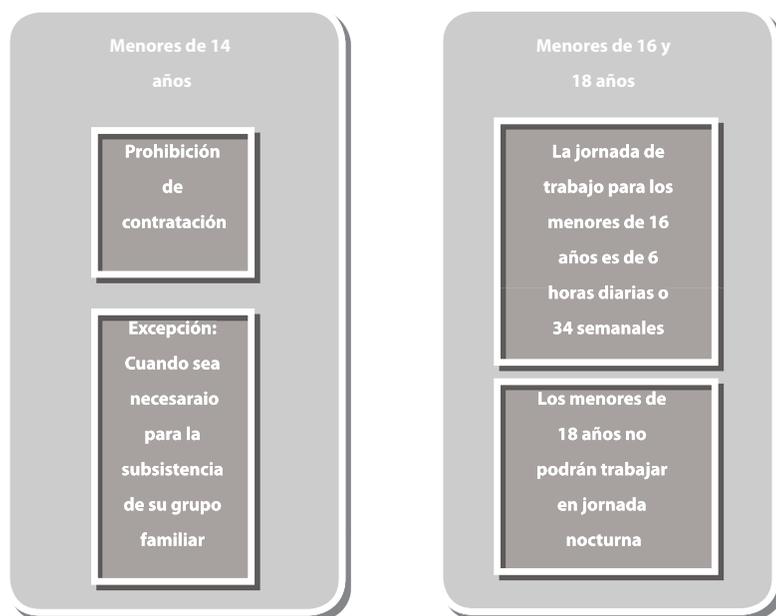
---

40 Artículo 1 Convención sobre los derechos del niño.

41 Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE). "Institucionalidad laboral y tratado de libre comercio estados unidos Centroamérica y republica dominicana". Pág. 26.

42 Según el artículo 117 Inciso 3º Código de Trabajo, este examen médico será gratuito para el trabajador y además deberá ser practicado por un medico calificado, probado por el certificado correspondiente, supervisar periódicamente la aptitud para la actividad que realizara el menor hasta haber alcanzado la mayoría de edad, sin embargo, en el caso de que la actividad traiga consigo un riesgo para la salud este examen deberá ser practicado hasta la edad de veintiún años obligatoriamente.

En cuanto a las jornadas de trabajo se establece que todo trabajador menor de dieciocho años no podrá trabajar en horario nocturno bajo ninguna circunstancia. De esa forma, la duración de la jornada de trabajo permitida para el caso de los niños y niñas menores de dieciséis años es aquella no mayor de seis horas diarias y treinta y cuatro semanales en toda clase de trabajo. En ningún caso podrán trabajar más de dos horas extraordinarias en un día, ni realizar trabajos que requieran grandes esfuerzos (Art. 116 CT)



## 7.1 Normas Internacionales que protegen a la niñez trabajadora

Algunos instrumentos internacionales firmados y ratificados por El Salvador y que protegen a los niños y niñas trabajadoras son:

Carta Internacional Americana de Garantías Sociales. Establece que los menores de 14 años y los que habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza obligatoria en virtud de la legislación nacional, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo. Asimismo, establece que la jornada de los menores de 16 años no podrá ser mayor de 6 horas diarias o de 36 semanales, en cualquier clase de trabajo.

Convenio 77 de la Organización Internacional de Trabajo (Art. 2.1 y 2.2) Impone la obligación de realizar un examen médico a las personas menores de 18 años para que se les declare aptas para efectuar las actividades en las que serán empleadas.

Convenio 78 de la Organización Internacional de Trabajo (Art. 2.1 y 2.2)  
Este instrumento instaura la prohibición de admitir a menores de 18 años en empleos no industriales sin haber hecho un examen médico.

Convenio 138 de la Organización Internacional de Trabajo (Art. 2.3, 3.1 y 7.1)  
Establece que la edad mínima para trabajar debe ser 15 años. También establece que la edad mínima para las personas trabajadoras en aquellos trabajos en lo que puede peligrar la salud y moralidad debe ser 18 años.

Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo 1998 (Art. 2.c)  
Aspira que todos los países miembros de la Organización Internacional de Trabajo puedan abolir el trabajo infantil.

Recomendación 146 de la Organización Internacional de Trabajo.  
Reconoce la preocupación de la Organización de las Naciones Unidas por la abolición de efectiva del trabajo de niños y niñas. Asimismo, busca elevar la edad mínima de admisión al empleo.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (Art. 7.f)

Que prohíbe el trabajo nocturno y labores insalubres o peligrosas a menores de 18 años y todo aquel tipo de trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. De igual manera impone la obligación de subordinar el trabajo a la jornada escolar obligatoria.

## **7.2 Situaciones más frecuentes que constituyen Vulneraciones a los derechos de la niñez trabajadora**

- No se practica el examen médico requerido legalmente para saber si una persona trabajadora menor de 18 años es apta para el tipo de actividades en las que se empleará.
- No se respetan las jornadas de trabajo.
- Se emplean a menores de de 18 años en labores peligrosas, insalubres y que le impiden el acceso a centros escolares.
- No son parte de la planilla de seguridad y previsión social.

## 7.3 Actividad

Discutir en grupos sobre el caso siguiente:

Cristina es una niña de doce años y vive en el cantón San Juan de Dios. Cristina consiguió emplearse en la fábrica de baterías “ENERGIA” por medio de sus representantes legales. El trabajo no interfería con la asistencia de Cristina a la escuela, pues consistía en botar las baterías defectuosas en un lugar de la fábrica. Pero al cabo de 4 meses Cristina empezó a desmejorarse en su salud y su jefe le daba más responsabilidades, las que impidieron que siguiera asistiendo a la escuela.

Para la familia de Cristina es vital esta fuente ingreso, pues las únicas personas que trabajan son su madre y ella debido a que su padre se encuentra gravemente enfermo.

Por lo que Rosario, la tía de Cristina, se le acerca a usted y le pregunta: ¿Es legalmente correcto que Cristina trabaje en esas circunstancias? Si o No ¿Por qué?

## 8. DERECHOS DE LA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Según la Organización Mundial de la Salud una persona con capacidades especiales es aquella persona que sufre alguna deficiencia, la limitación de la actividad y restricción de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

En la legislación salvadoreña se establece que será obligación del Estado promover el trabajo y el empleo de las personas con limitaciones o capacidades especiales<sup>43</sup> a través de programas de inserción laboral<sup>44</sup>.

Las personas con capacidades especiales, en el mundo laboral, tienen derecho a ser protegidas contra todo tipo de discriminación, a ser rehabilitadas y formadas laboral y profesionalmente; y a obtener empleo y ejercer una ocupación remunerada y a no ser despedido en razón de su discapacidad.

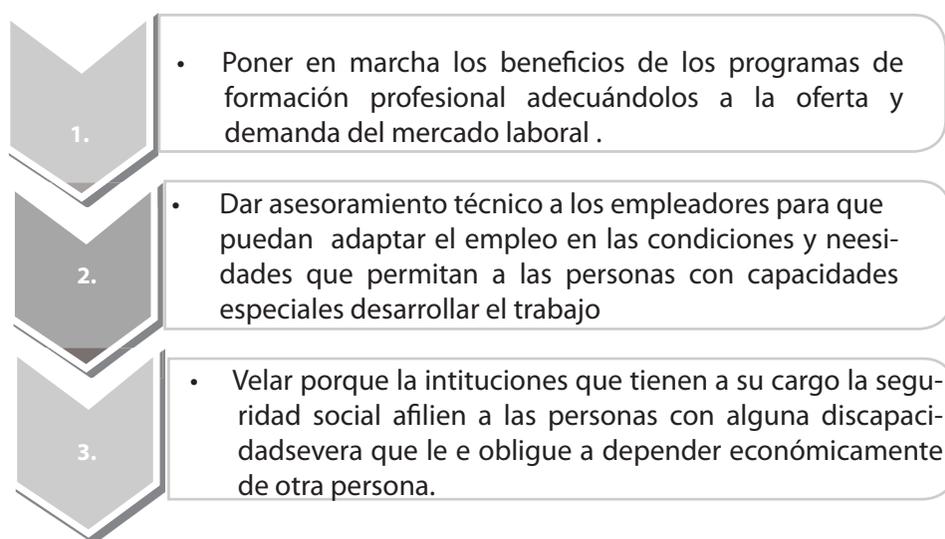
En El Salvador, existe un Consejo Nacional de Atención Integral para las Personas con Discapacidad el cual deberá velar por el cumplimiento de los planes de acción y estrategias de desarrollo.

43 Art. 37 Constitución política de El Salvador.

44 Art. 26 Ley de Equiparación de oportunidades para personas con discapacidad.

En cuanto a la incorporación de las personas con capacidades especiales al mercado laboral es responsabilidad del MTPS coordinar las gestiones para la capacitación e incorporación de las personas con capacidades especiales al mercado laboral.

En ese sentido, el MTPS y aquellas instituciones que tengan a su cargo el desarrollo de programas de formación profesional tienen la obligación de:



Es importante destacar que, tienen derecho a la integración laboral todas aquellas personas con discapacidad que se encuentren inscritas o no en los regímenes de protección social existentes en el país, que son:

- 1) Régimen de Invalidez, vejez y muerte del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (Solo de aquellos cotizantes que se hubieran afiliado antes del 14 de abril 1998).
- 2) Fondo de Lisiados y Discapacitados a consecuencia del Conflicto Armado.
- 3) Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada.
- 4) Sistema Privado de Pensiones

Por otra parte, los empleadores y empleadoras están obligados a contratar, por cada veinticinco personas trabajadoras, a una persona con capacidades especiales. En todo caso, los técnicos de los centros de rehabilitación determinarán las posibilidades reales de integración al mercado laboral de las personas con alguna capacidad especial (Art. 24 y 27 Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad).

De esta manera, los solicitantes de empleo en instituciones públicas o privadas deberán seguir, para ser evaluados y certificados en su discapacidad, el siguiente proceso<sup>45</sup>:

- A. El encargado de recursos humanos de las instituciones públicas o privadas deberá enviar un listado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social de aquellas plazas que pueden ser ocupadas por personas con capacidades especiales, incluyendo un perfil del puesto de trabajo.
- B. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social realizará un registro de las personas con capacidades especiales que soliciten empleo<sup>46</sup>.
- C. Las personas con capacidades especiales inscritas en el registro del MTPS deberán ser evaluadas por las entidades calificadoras de discapacidad
- D. Una vez evaluado se incorporará a la Bolsa de Trabajo del MTPS y de las entidades dedicadas a la capacitación de personas con discapacidad y al reclutamiento y selección de personal.
- E. El MTPS le entregará un listado de las personas con discapacidad solicitantes de empleo al Consejo, quien pondrá a disposición de las instituciones públicas y privadas el listado.

Sin embargo, también aquellas personas que consigan empleo por su cuenta deberán ser evaluadas a fin de que se establezca el grado de su discapacidad.

## **8.1 Normas internacionales que protegen los derechos de las personas con discapacidad.**

A. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

---

45 Art. 43 del Reglamento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

46 Art. 42 del Reglamento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.- Los organismos calificadores de discapacidad autorizados para evaluar, calificar y certificar a las personas con discapacidad son: a) La Comisión Técnica de Invalidez del Instituto Salvadoreño del Seguro Social; b) La Comisión Técnica de Invalidez del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos; c) La Comisión Técnica Evaluadora del Fondo de Lisiados y Discapacitados a consecuencia del Conflicto Armado; d) La Comisión Técnica de Invalidez del Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada; e) La Comisión Calificadora de Invalideces de la Superintendencia de Pensiones, y f) La Unidad Calificadora de Discapacidades del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos. La notificación de los dictámenes de evaluación y la calificación correspondiente, se hará mediante una certificación escrita para cada caso, emitida por la dependencia evaluadora que corresponda.

En este instrumento se reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones que los demás a través de la no discriminación, el ejercicio pleno de sus derechos y deberes laborales y sindicales, acceso a programas de formación técnica, entre otros.

## **8.2 Situaciones más frecuentes que constituyen Vulneraciones a los derechos de las personas trabajadoras con discapacidad**

- No contratar a personas con discapacidad.
- Discriminar a las personas trabajadoras con discapacidad, por medio de reducciones arbitrarias de salarios o no pago completo de salarios y beneficios.
- -No adaptar los centros de trabajo a las condiciones que deben tener para adecuarse a las necesidades de las personas con capacidades especiales.

## **8.3 Actividades**

Ramón es empacador de la fábrica de ropa "LA MÁS BONITA" desde hace 8 meses y padece de una capacidad especial en una de sus piernas a consecuencia de la poliomielitis que sufrió cuando era un niño. Ramón encontró su trabajo por su propia cuenta y desde que inició a trabajar en esa fábrica observó que tenía otros compañeros que entraron al mismo tiempo que él y que no hacían bien su trabajo.

Hace dos meses le aumentaron el salario a los demás compañeros pero a Ramón no le dieron el aumento. Cuando fue donde su supervisora a preguntar por qué no le aumentaron el salario a él también, la supervisora le dijo que era porque él no hacía bien su trabajo por la discapacidad que tenía y que si seguía molestando lo iba a despedir y por su problema no iba a encontrar otro trabajo.

Ramón angustiado por la situación acude a usted para preguntarle lo que puede hacer.

## **9. DERECHOS DE LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS**

El trabajo doméstico es aquel que incluye las tareas del trabajo reproductivo y social, tales como, preparar alimentos, aseo la vivienda, lavar y planchar ropa, lavar utensilios de mesa y cocina, educar, brindar cuidados de salud, socializar, etc., las cuales varían dependiendo de las condiciones económicas de la familia y si esta vive en el área rural o urbana del país<sup>47</sup>.

47 Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA). Mujer y mercado laboral El salvador 2008: Trabajo reproductivo debates para un nuevo contrato social en El Salvador. Pág. 13

Del mismo modo, la legislación de trabajo define al trabajador del servicio doméstico como aquel que dedica su tiempo de manera habitual o continua a las labores propias del hogar o de otro sitio de residencia, sin importar si estas importan un lucro o negocio para el empleador. No obstante, esta definición excluye a aquellas personas trabajadoras que prestan sus servicios en empresas industriales, comerciales, sociales, entre otras (Art. 77 CT).

- Entre los derechos que gozan los y las trabajadoras del servicio doméstico son (Art. 45 Cn.):
- Protección en materia de salarios.
- Protección a la jornada de trabajo
- Descansos
- Vacaciones
- Seguridad social
- Indemnizaciones por despido
- Todas las demás prestaciones sociales

En cuanto al contrato de trabajo, por la índole de las labores, se permite que sea celebrado de manera verbal pero eso no impide que se realice de forma escrita.

Para suplir la existencia del contrato escrito, es obligación de la parte patronal extender cada treinta días una constancia en la cual manifieste el nombre y apellido de ambas partes, el tiempo de servicio, el salario percibido y la fecha de expedición del documento (Art. 76 CT).

Las personas trabajadoras de servicios domésticos son sometidas a un tiempo prudencial de prueba -30 días- dentro de los cuales cualquiera de los interesados puede dar por terminado el contrato sin que implique alguna responsabilidad para las partes.

El patrono, cuando lo considere pertinente, tiene derecho a verificar el estado de salud del empleado, por lo cual, antes de ser contratado puede solicitar todos los comprobantes relativos a la buena salud del trabajador o trabajadora (Art. 79 CT) con la prohibición de exigir como requisito para la contratación una prueba de virus de Inmunodeficiencia humana (VIH) (Art. 30, 14° CT).

A continuación se detallan las demás características del contrato de trabajo de las personas trabajadoras del servicio doméstico:

<b>Salario</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se retribuye lo convenido.</li> <li>• Además del pago del salario este comprende el suministro de alimento y habitación</li> </ul>
<b>Horario de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No tiene horario de trabajo.</li> <li>• debe tener un período de descanso de 12 horas.que se dividirá así: 10 horas para descanso nocturno y las otras 2 para comidas o descansos en el día</li> </ul>
<b>Asuetos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En general tendrá derecho. Pero si el empleador lo solicitare deberá trabajar en los días de asueto y tendrá derecho a una retribución del 100% de su salario diario.</li> </ul>

Finalmente, se establecen tres causales especiales de terminación del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrono, que son adicionales a las establecidas en el Art. 50 del CT:

- En caso el trabajador adolezca de una enfermedad infectocontagiosa, salvo, que esta enfermedad haya sido adquirida en su lugar de trabajo.
- Que la persona trabajadora tenga vicios o malos hábitos que alteren el orden doméstico o su trabajo.
- Si el empleado o empleada comete algún tipo de acto grave de infidelidad hacia su empleador y su familia.

## 9.1 Normas internacionales que protegen los derechos de las empleadas domesticas

Uno de los instrumentos internacionales firmados por El Salvador que protegen a las personas trabajadoras del servicio doméstico es:

Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (Art. 22).

Según este instrumento internacional los trabajadores domésticos tienen derecho a que la ley les asegure protección en materia de salario, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, indemnización por despido y en general por prestaciones sociales cuya extensión y naturaleza serán determinadas de acuerdo con las condiciones y peculiaridades de su trabajo.

## 9.2 Situaciones más frecuentes que constituyen Vulneraciones a los derechos de las personas trabajadoras del servicio doméstico

- Los empleadores, aunque tienen la obligación legal de afiliar a las personas trabajadoras al Seguro Social, no lo realizan. Este deber legal se fundamenta en los artículos 1 y 2 del Reglamento de Creación y Aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos.
- Las trabajadoras domésticas se enfrentan a abusos físicos, verbales y psicológicos; además, sufren la desprotección social debido a que no acceden a seguro de salud ni de pensiones.
- No pago completo de salarios y otras prestaciones de ley, como aguinaldo, vacaciones.
- No pago de recargo adicional en caso de trabajo en días de asueto o en el séptimo de descanso semanal.

## 9.3 Actividad

Reunirse en grupos de tres personas y resolver los casos siguientes:

1. Blanca tiene 24 años y trabaja de empleada doméstica en Santa Tecla. Blanca tiene una hija de 5 años que vive con su madre. Blanca es la única fuente de ingreso para su mamá y su hija. Un día, Blanca se levantó a las 5 de la mañana porque su empleadora tendría una fiesta y le pidió que le ayudara. Su jornada de trabajo terminó ese día a las 4 de la madrugada. Sin embargo, a las 6 de la mañana se tuvo que levantar para hacer el desayuno.
2. El fin de semana tenía su día libre, pero su jefa le pidió que se quedara porque tenía una cena y necesitaba que alguien le ayudara y le ofreció pagarle más. Por lo que Blanca accedió a quedarse y no tomó su día de descanso compensatorio.

A la siguiente semana la hija de Blanca se enfermó, pero su empleadora no le dio permiso de salir. Blanca desesperada recurre a usted para que le explique si su empleadora puede hacer todo esto.

3. Rosa tiene 30 años y anda buscando trabajo como empleada doméstica en San Salvador. Llega a una casa y le piden como requisito para darle el trabajo llevar los resultados de su examen de embarazo y de VIH. Juana, una amiga de

Rosa le dice que eso no se puede hacer. Ante esta situación Rosa le pregunta a usted:

¿Me pueden pedir el examen de sangre y de VIH para que me den el trabajo?

## **10. DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL SECTOR AGRÍCOLA Y PECUARIO.**

El trabajo agrícola se diferenc'ia del trabajo pecuario en que el primero atiende exclusivamente las labores destinadas a la preparación y roturación de tierras para el cultivo, la siembra, las operaciones de riego y las actividades realizadas para el cuidado y protección de las plantaciones; por lo que las obligaciones de las personas trabajadoras comprenden exclusivamente el cuidado de plantaciones y cultivos.

En cambio el trabajo pecuario tiene por objeto criar, cuidar, proteger, asear, esquilmar o esquilar ganado procurando su reproducción. De esta manera las actividades propias de este grupo de trabajadores es el cuidado de los animales de propiedad del patrono que estén bajo su vigilancia.

Las personas trabajadoras del sector agropecuario, debido a la forma de su contratación, pueden clasificarse de dos formas:

En cuanto a los elementos que rodean el contrato de trabajo los derechos de los que gozan las personas trabajadoras del sector agropecuario son:

### **Permanentes**

**La relación de trabajo se entiende por tiempo indefinido aunque tenga una fecha de terminación de la relación laboral.**

### **Temporales**

**Este tipo de relación laboral surge para suplir las necesidades temporales o eventuales de la empresa**

**No tienen derecho a estabilidad laboral**

## Jornada de trabajo

- Siempre será de 8 horas diarias y 44 horas semanales. Sin embargo, puede variar su iniciación y terminación.
- Excepción: cuando se trate de la recolección de cosechas puede exceder el tiempo de la jornada.

### **10.1 Normas internacionales que protegen los derechos de las personas trabajadoras del sector agropecuario**

Algunos instrumentos internacionales aplicables a los trabajadores y trabajadoras del sector agropecuario son:

Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (Art. 38).

Establece que los trabajadores rurales tienen derecho a que se les garantice el mejoramiento de su nivel de vida y se le proporcionen adecuadas condiciones de higiene y se les organice, tanto a ellos como a sus familias, una asistencia social eficaz. De esta manera impone a los Estados realizar acciones planificadas y sistemáticas encaminadas a racionalizar la explotación agropecuaria, a organizar y distribuir el crédito, a mejorar las condiciones de vida del medio rural y a la progresiva emancipación económica y social de la población campesina.

Convenio 129 de la Organización Internacional de Trabajo (Art. 1.1).

Da significado a las empresas agrícolas como aquellas que se dedican a cultivos, cría de ganado, silvicultura, horticultura, transformación primaria de productos agrícolas por el mismo productor o cualquier otra forma de actividad agrícola.

### **10.2 Situaciones más frecuentes que constituyen Vulneraciones a los derechos de las personas trabajadoras del sector agropecuario.**

- No se les paga a las personas trabajadoras del sector agropecuario el salario estipulado.
- No se les respeta el derecho a la seguridad social.
- No se respeta la jornada de trabajo.

## 10.3 Actividad

Diego trabaja en la finca “EL ENCANTO” como agricultor. Se acerca la temporada de cosechas y su patrono le dijo que debía ayudar por lo que su jornada de trabajo iba a cambiar y empezaría más tarde a trabajar. Diego no está de acuerdo con el horario. Y quiere saber si es permitido realizar los cambios de horario.

## 11. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA EMPLEADORES O EMPLEADORAS Y PERSONAS TRABAJADORAS

Los contratos en general se rigen por el Principio de Buena Fe que implica fundamentalmente rectitud y honradez en el trato y supone un criterio o manera de proceder a la cual las partes deben atenerse en el desenvolvimiento de las relaciones jurídicas y en la celebración, interpretación y ejecución de los negocios jurídicos<sup>48</sup>.

Del contrato de trabajo se desprenden unos derechos y unas obligaciones para el empleador y para el trabajador. Lo que supone un derecho para el trabajador es un deber para el empleador y viceversa<sup>49</sup>.

### 11.1 Obligaciones y prohibiciones para empleadores y empleadoras

De esta manera, la legislación salvadoreña establece a los empleadores y empleadoras las siguientes obligaciones y prohibiciones (Art. 29 y 30 CT):

## Obligaciones

### 1. Pago de salarios y prestaciones

El empleador se beneficia de los servicios del trabajador por lo que es la obligación de este pagar el salario en la forma, cuantía, fecha y lugar establecidos.

48 Solarte, A. La buena fe contractual y los principios secundarios de conducta. Disponible en: [www.javeriana.edu.co/juridicas/pub\\_rev/documents/7Solarteult.pdf](http://www.javeriana.edu.co/juridicas/pub_rev/documents/7Solarteult.pdf)

49 Equipo de Formación Escuela Julián Besteiro (UGT). Itinerario formativo para abogados. Práctica Jurídica. Contratos de trabajo. Disponible en: [white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/actividad/.../0600101.pdf](http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/actividad/.../0600101.pdf)

## **2. Seguridad**

El patrono debe proteger la seguridad, vida y salud de los trabajadores evitando los posibles riesgos, enfermedades y accidentes en los centros de trabajo.

## **3. Ocupación**

El objeto del contrato de trabajo es la prestación de servicios por parte del trabajador al empleador, por tanto, este último está comprometido a que el empleado tenga acceso o realice una actividad.

## **4. Derecho de sindicación**

Uno de los derechos de las personas trabajadoras es la posibilidad de formar sindicatos por lo que el empleador tiene la obligación de respetar estas organizaciones.

## **5. No discriminación e igualdad**

Ningún empleador puede hacer diferencias entre sus empleados por razones de raza, género, edad, nacionalidad, creencias religiosas o políticas, preferencias sexuales, entre otras

## **6. Cumplir con las obligaciones derivadas del contrato de trabajo**

## **1. Discriminar o hacer diferencias entre empleados**

Hacer cualquier tipo de diferenciación entre los empleados en razón de raza, género, edad, nacionalidad, creencias religiosas o políticas, preferencias sexuales, entre otras.

## **Prohibiciones**

## **2. Exigir pruebas de embarazo o de VIH**

En ningún caso, podrá el empleador exigir como requisito de contratación o conservación del empleo pruebas de embarazo o de VIH.

## **3. Salarios**

Por ningún motivo podrá el patrono disminuir el salario a los trabajadores sin ninguna causa y tampoco podrá pagar el salario en otra moneda que no sea la de curso legal.

## **4. Restringir derechos**

El empleador o empleadora no podrá ejecutar acciones que tiendan a limitar derechos a las personas trabajadoras.

### **11.2.Obligaciones y prohibiciones de las personas trabajadoras**

De la misma manera, a los trabajadores y trabajadoras se les imponen derechos y obligaciones(Art. 31 y 32 CT):

## **Obligaciones**

### **1.Prestar sus servicios**

El trabajador tiene la obligación de desempeñar el cargo y las labores para las cuales fue contratado y de esta manera recibir una prestación económica por ello.

### **2. Respetar las medidas de seguridad del centro de trabajo**

Para evitar cualquier desmejora en su salud o accidentes de trabajo la persona trabajadora debe acatar las medidas de seguridad del centro de trabajo.

### **3. Diligencia e iniciativa**

La persona trabajadora está comprometida con el empleador a realizar con calidad el trabajo, mantener en buenas condiciones sus herramientas de trabajo, a mantener buena conducta en el centro de trabajo y optimizar la materia prima.

### **4. Lealtad**

El trabajador debe mantener reserva sobre los secretos de la empresa que conozca en virtud de su cargo.

### **5. Auxilio**

La persona trabajadora debe auxiliar al patrono en cualquier tiempo que se necesite, por ejemplo, en caso de siniestro o riesgo inminente.

### **1. Abandono de las labores**

En ningún momento el trabajador podrá sin causa justificada y sin autorización abandonar el centro de trabajo.

### **2. Uso inadecuado de las herramientas de trabajo**

La persona trabajadora no podrá hacer uso de las herramientas de trabajo en actividades diferentes a las destinadas.

### **3. Hacer propaganda**

Queda terminantemente prohibido para el trabajador realizar cualquier clase de propaganda dentro del centro de trabajo en las horas efectivas de trabajo.

### **4. Portación de armas**

Por ningún motivo la persona trabajadora podrá llevar consigo armas e introducirlas al centro de trabajo.

## **Prohibiciones**

## **CAPÍTULO II**

### **PRINCIPALES DERECHOS LABORALES RECONOCIDOS A EMPLEADOS PÚBLICOS Y MUNICIPALES**

En este capítulo se estudiará los derechos que corresponden a los empleados públicos y los regímenes en los que se encuentran.

A diferencia de los/as empleados/as del sector privado, según jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional, un empleado público es titular de la estabilidad laboral siempre y cuando su vínculo con el Estado sea de carácter público, ejerza funciones ordinarias dentro de la institución para la que presta el servicio, se encuentre en una posición de supra subordinación y reciba un salario por sus servicios<sup>50</sup>.

En este sentido, los servidores públicos pueden clasificarse en relación a la titularidad del derecho a la estabilidad laboral, en:

- a) empleados y funcionarios públicos comprendidos en la carrera administrativa y, por lo tanto, protegidos por la Ley del Servicio Civil;
- b) empleados y funcionarios públicos excluidos de la carrera administrativa pero protegidos por leyes especiales como la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa;
- c) empleados públicos que no gozan de estabilidad laboral por ejercer cargos de confianza, ya sea personal o política; y
- d) funcionarios públicos que no gozan de estabilidad laboral por ejercer cargos políticos.

#### **1.1 Derecho al ascenso**

En la Cn., se establece la carrera administrativa y se dispone que para regular las condiciones de trabajo de los servidores públicos y municipales se aplicarán las

<sup>50</sup> Sentencia 407-2007 de la Sala de lo Constitucional pronunciada a las once horas y tres minutos del día veintitrés de junio de dos mil diez.

leyes pertinentes, tales como la Ley del Servicio Civil, la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, entre otra legislación que proteja los derechos de los/as empleados/as públicos/as.

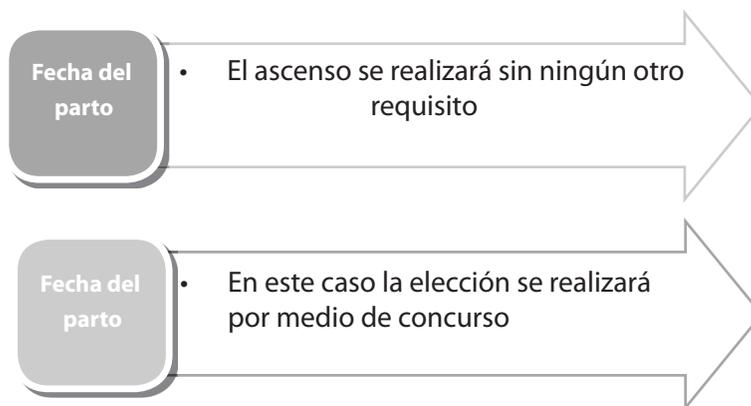
Dentro de los múltiples derechos que tienen los empleados/as públicos protegidos por esta ley está el derecho al ascenso (Art. 29 Ley del Servicio Civil) que se logra con base a mérito y aptitud, utilizando procedimientos que permitan la participación en igualdad de condiciones, de quienes aspiren a desempeñar los empleos y cargos (Art. 23 Ley de la Carrera Administrativa Municipal). Este derecho implica la elevación a un empleo, dignidad o categoría superior.

En ese sentido, la vulneración a este derecho involucra la imposición de restricciones que impiden o dificultan a los trabajadores ascender con base a sus méritos, o cuando se les exige requisitos irrazonables o imposibles de cumplir, o cuando no se les promueve por razón de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, a pesar de que cuentan con los méritos suficientes y han aprobado el concurso para ser promovidos<sup>51</sup>.

## 1.2 Ascenso en la Ley del Servicio Civil

Los cargos y empleos de la carrera administrativa serán llenados por promoción o ascenso, salvo que exista una vacante en la que no pueda utilizarse este sistema (Art. 21 y 33 Ley de la Carrera administrativa).

Para ser promovido dentro de la Administración Pública es necesario que una persona haya trabajado en el cargo inferior inmediato a la plaza por el término de dos años o más. En este caso se deben de tomar en cuenta las situaciones siguientes:



51 Sar, O. ¿Existe un derecho al ascenso? Disponible en: <http://jurisprudenciaconstitucional.blogspot.com/2008/11/existe-un-derecho-al-ascenso-en-el.html>

Los elementos que se toman en cuenta para participar en el concurso de selección para la obtención de un ascenso en la carrera administrativa son:

1. Inscribirse para participar en el concurso de selección.
2. Los candidatos deben pertenecer a la oficina o institución en la que ocurra la vacante.
3. Pueden concursar personas que no sean parte de la carrera administrativa cuando se requieran condiciones especiales para la desempeñar el cargo, pero en todo caso, se preferirá a los concursantes que pertenezcan a la oficina donde ocurre la vacante.

Se puede exonerar de la realización del concurso cuando la autoridad que deba proponer el nombramiento lo solicite a la Comisión del Servicio Civil. En este caso, el candidato deberá realizar una prueba de idoneidad o se deberá comprobar que la persona merece el ascenso en virtud de su competencia, comportamiento y antigüedad.

Se retrasará, hasta dos años, el derecho al ascenso de un empleado público cuando en el transcurso de un año haya sido suspendido por lo menos dos veces.

Asimismo, los funcionarios deberán regresar a su cargo anterior cuando la promoción carezca de validez por inobservancia de las normas que regulan la materia.

### **1.3 Ascenso en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal**

Los ascensos en los cargos y empleos en las municipalidades se realizarán a través de concurso, garantizando la igualdad, mérito y capacidad de los interesados. Para su realización el concurso deberá ser convocado con anterioridad por el Concejo Municipal, el Alcalde o la máxima autoridad administrativa (Art. 24 Ley de la Carrera Administrativa Municipal).

Los concursos a los que pueden ser convocados los empleados municipales son de dos clases (Art. 26 Ley de la Carrera Administrativa Municipal):

1. Ascenso de nivel (Art. 27 Ley de la Carrera Administrativa Municipal)  
Que son realizados para promover a niveles y categorías superiores a los servidores públicos que posean los requisitos y meritos exigidos para el desempeño del cargo. En este caso, al estar vacante un puesto en la municipalidad, la autoridad respectiva deberá convocar a concurso, por el término de cinco días, por medio de aviso colocado en la cartelera oficial de la institución.

## 2. Abiertos (Art. 28 Ley de la Carrera Administrativa Municipal)

Para realizar este tipo de concurso se deben de tomar en cuenta los postulados siguientes:

- A. Cuando existe una plaza nueva y no hubiera podido llenarse por medio del ascenso, en este caso, se colocará la convocatoria en la cartelera oficial de la institución y será fijada por el término de 15 días antes de la fecha del concurso.
- B. Cuando no se presenten candidatos en el concurso de ascenso.
- C. Al realizar el proceso de selección en el concurso de ascenso los aspirantes no hubieran obtenido la calificación requerida.
- D. La autoridad encargada objetare la propuesta.

## **1.4 Ascenso de Categoría (Art. 30 Ley de la Carrera Administrativa Municipal)**

Este tipo de concursos son los que se realizan anualmente. En estos tienen el derecho de participar todos los empleados y funcionarios que tengan como mínimo dos años de laborar en una categoría determinada y acrediten las aptitudes necesarias para optar por la categoría inmediata superior. En estos casos será la Comisión Municipal la que se encarga de calificar a los interesados y comunicará al Alcalde o la autoridad administrativa correspondiente los nombres de los empleados que calificaron. Finalmente, esta última autoridad acordará el ascenso en los 30 días siguientes.

En todos estos casos se realizarán pruebas de idoneidad o de selección con la finalidad de explorar las competencias de los concursantes con énfasis en conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes para apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes (Art. 29 Ley de la Carrera Administrativa Municipal). La autoridad competente para la realización de estos procesos de selección serán las Comisiones Municipales salvo que se necesitare la realización de pruebas especiales en las que el Concejo Municipal deberá colaborar o solicitar a otras instituciones del Estado le proporcione personal calificado para la realización de estas pruebas (Art. 25 Ley de la carrera Administrativa Municipal).

Con relación a los resultados de las pruebas de selección la Comisión Municipal deberá seleccionar a los tres concursantes mejor calificados para que el Concejo Municipal sea quien haga el nombramiento del concursante que obtendrá la plaza.

El nombramiento del empleado tendrá un periodo de prueba de dos meses y si dentro de este periodo no obtuviera una buena calificación por su desempeño en el nuevo cargo regresará al cargo que venía desempeñando antes del concurso (Art. 36 Ley de la Carrera Administrativa Municipal).

## **1.5 Normas internacionales que protegen el derecho de ascenso**

A. Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (Art. 24).  
Establece que todos los empleados públicos tienen derecho al ascenso.

## **1.6 Situaciones más frecuentes que constituyen vulneraciones al derecho al ascenso**

- Se excluye a ciertos empleados de las instituciones públicas para los procesos de ascenso.
- Se realizan los ascensos o promociones sin realizar una prueba de idoneidad o el concurso.
- El nombramiento se hace sin seguir el procedimiento legalmente establecido.

## **1.7 Actividad**

Reunirse en grupos de 4 ó 5 personas, discuta y desarrolle los siguientes interrogantes:

- Carmen es una empleada pública y está protegida por la Ley del Servicio Civil, se le ha informado que existe una plaza en un cargo superior inmediato al de ella. Carmen está interesada en esa plaza pues considera que tiene todas las aptitudes para optar al cargo, sin embargo, desconoce el proceso que se debe llevar a cabo para poder acceder a la plaza, por lo que acude a usted para que le explique.
- Explique cuáles son los tipos de concurso que existen en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.
- Explique el proceso de selección para el ascenso en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

## **2. DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL**

Sistemáticamente, la Sala de lo Constitucional ha señalado en su jurisprudencia, que un empleado público es titular de la estabilidad laboral, siempre y cuando su vínculo con el Estado sea de carácter público, ejerza funciones ordinarias dentro de la institución para la que presta el servicio, se encuentre en una posición de supra subordinación y reciba un salario por sus servicios<sup>52</sup>.

A diferencia de los empleados del sector privado, a los empleados públicos, previo a una posible destitución, debe garantizársele todas las oportunidades de defensa a través de un proceso o procedimiento, de conformidad con la normativa que le sea aplicable<sup>53</sup>.

Es necesario diferenciar el despido de la destitución. El despido es la ruptura unilateral que hace el empleador/a del contrato individual de trabajo celebrado con uno o varios trabajadores/as. En cambio, la destitución es la separación de un empleado o funcionario público de su cargo como corrección o castigo, y que no siempre conlleva a un despido.

### **2.1 Despido en la Ley del Servicio Civil**

Los/as empleados/as y funcionarios/as públicos protegidos por esta ley serán despedidos o destituidos de su cargo solo por las causales que a continuación se detallarán (Art. 53 y 54 Ley del Servicio Civil):

#### **Despido**

- 1) El incumplimiento reiterado y grave de los deberes que corresponden al cargo del funcionario o empleado.
- 2) Que exista una tercera suspensión en el término de un año
- 3) El desempeño de cargos o trabajos que interfieran con el desarrollo de los deberes del empleado o funcionario
- 4) Falta de idoneidad en el desempeño del empleo
- 5) Por la comisión de delito doloso

52 Sentencia 407-2007 de la Sala de lo Constitucional pronunciada a las once horas y tres minutos del día veintitrés de junio de dos mil diez.

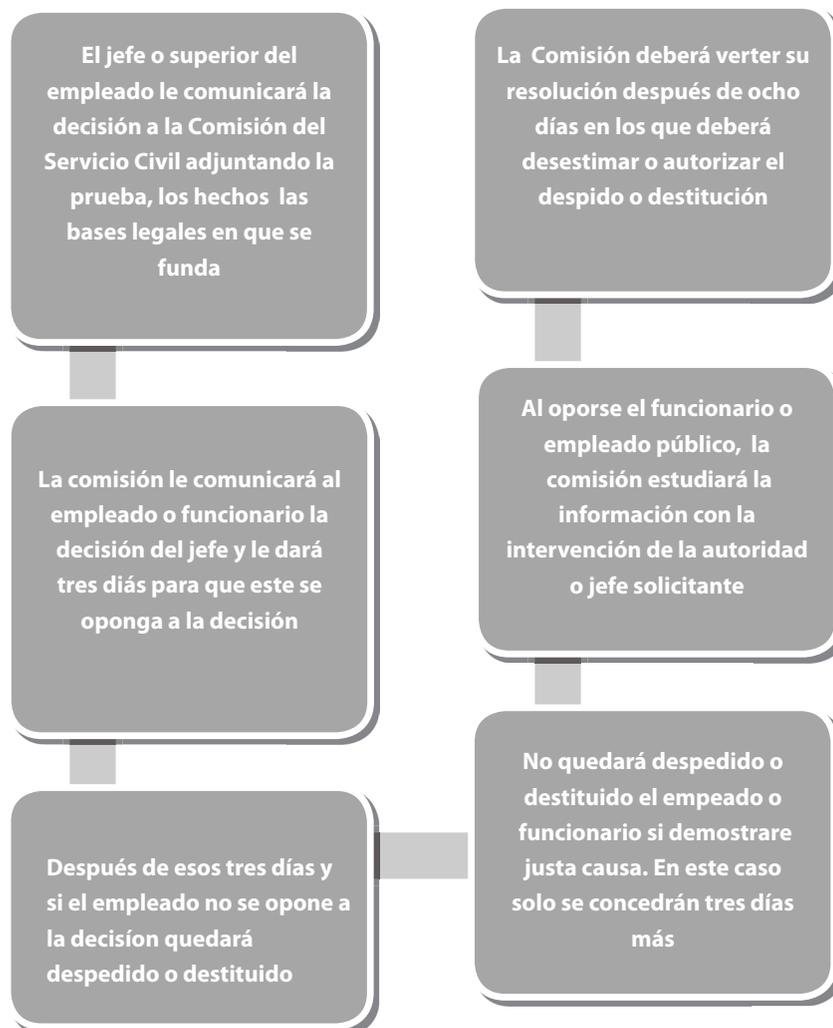
53 Sentencia 407-2007 de la Sala de lo Constitucional pronunciada a las once horas y tres minutos del día veintitrés de junio de dos mil diez.

- 6) Ser condenado en sentencia ejecutoriada a una pena privativa de libertad por delito cometido
- 7) Prevalerse de su cargo para hacer política
- 8) Emitir disposiciones que limiten los derechos de afiliarse a partidos políticos.
- 9) Declararse en huelga o abandonar el empleo

## **Destitución**

- 1) El incumplimiento de los deberes que corresponden al cargo del funcionario o empleado.
- 2) Infringir las prohibiciones que hayan sido impuestas
- 3) Ejecutar actos graves de inmoralidad en la oficina.
- 4) Ingerir bebidas embriagantes, sustancias enervantes en el lugar de trabajo o presentarse al trabajo en esas condiciones.
- 5) Causar maliciosamente daños a la infraestructura del lugar de trabajo
- 6) Ser condenado en sentencia ejecutoriada por delito en el lugar de trabajo o en el ejercicio de sus funciones o que lleve consigo la sanción de destitución.
- 7) Abandono del cargo.

El proceso que debe seguirse para la destitución o despido de un empleado o funcionario público es el siguiente:



Una vez notificada la resolución de la Comisión del Servicio Civil, el funcionario o empleado público o la autoridad que solicitó la destitución o despido tendrán tres días para impugnar la resolución presentando los motivos que se tengan para su impugnación. Este escrito deberá ser presentado ante la Comisión para que esta la remita, el mismo día, al Tribunal del Servicio Civil. El Tribunal del Servicio Civil deberá resolver el recurso en tres días después de recibido el escrito (Art. 56 y 57 Ley del Servicio Civil).

## 2.2 Nulidad de despido en la Ley del Servicio Civil

En caso se despidan a un funcionario o empleado amparado bajo la Ley del Servicio Civil sin seguir el procedimiento establecido en dicha ley, el empleado o

funcionario tendrá derecho a solicitar la nulidad de esta acción a los tres meses siguientes al hecho.

El empleado deberá presentar un escrito al Tribunal del Servicio Civil para que este le dé traslado por 48 horas al funcionario que solicitó la destitución o despido.

En este caso es necesario acotar que no es menester la contestación de la autoridad demandada, pues, el Tribunal podrá decidir con o sin la respuesta de esta.

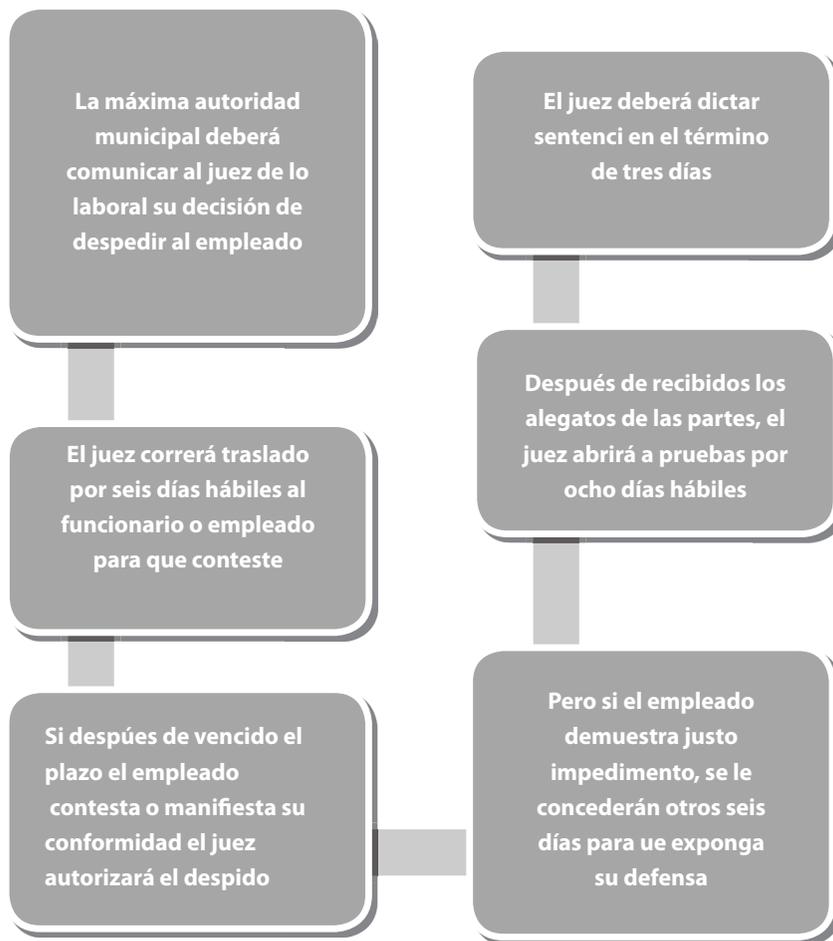
Si se declarara la nulidad del despido el funcionario deberá ser restituido en su cargo o en uno de igual categoría y nivel cancelándole los sueldos dejados de percibir desde el momento de su despido hasta la fecha en que se cumpla la sentencia.

### **2.3 Despido en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal**

El despido en las municipalidades se impone por la máxima autoridad administrativa municipal previa autorización del juez de lo laboral o juez con competencia del municipio que se trate (Art. 67 Ley de la Carrera Administrativa Municipal). El despido puede operar por las siguientes causas:

- A. Incumplimiento de las obligaciones que deba realizar según su cargo o por la transgresión a las prohibiciones establecidas en la institución.
- B. Por haber sido suspendido por tercera vez en el término de un año.
- C. Falta de idoneidad para el desempeño de sus labores.
- D. Abandono del cargo o empleo.
- E. Ser condenado en sentencia ejecutoriada por delito doloso.
- F. Ejecutar actos graves o de inmoralidad en la institución.
- G. Causar maliciosamente daños a la infraestructura de la institución.
- H. Ingerir bebidas alcohólicas o sustancias enervantes en el lugar de trabajo o por presentarse a trabajar bajo la influencia de esas sustancias.

El procedimiento a seguir para despedir a un funcionario municipal es el siguiente:



## 2.4 Nulidad de despido en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal

En caso que el funcionario o empleado hubiera sido despedido sin seguir el procedimiento respectivo para su despido podrá solicitar la nulidad de la acción en el término de 15 días ante el juez de lo laboral o el juez con competencias expresando las razones que tiene para reclamar la nulidad y adjuntando la prueba necesaria para demostrar las razones en las que se funda.

Una vez recibido dicho escrito, el juez deberá darle traslado a la autoridad administrativa municipal para que conteste en un término de 48 horas. Si en este plazo la autoridad no contesta se declarará la nulidad del despido, salvo, que se demuestre justo impedimento, en cuyo caso se darán otras 48 horas para que presente su defensa.

Una vez presentada la defensa, el juez abrirá a pruebas por cuatro días. Después de la fase probatoria se deberá dictar sentencia en un lapso de tres días hábiles.

En caso se declare la nulidad del despido se deberá reinstalar al empleado en el cargo que tenía antes de ser despedido o en un cargo de igual nivel y categoría, cancelándole los salarios dejados de percibir desde ese día hasta la fecha en que se cumpla la sentencia.

## **2.5 Situaciones más frecuentes que constituyen Vulneraciones al derecho de estabilidad laboral**

La principal actividad que constituye una vulneración al derecho es el despido de un funcionario o empleado público sin haber seguido el procedimiento establecido en las leyes correspondientes.

## **2.6 Actividad**

Resolver los casos siguientes:

Mario trabaja en la Alcaldía de San Salvador y está contratado bajo el régimen de la Ley de la Carrera Municipal. El 15 de enero de 2009 fue despedido por el Concejo Municipal pero se siguió el proceso respectivo. Mencione lo que debe proceder en este caso. Explique el proceso.

Guadalupe trabaja en el Tribunal Supremo Electoral y está amparada por el régimen de la Ley del Servicio Civil. Y el día 4 de enero se presentó a sus labores en evidente estado de embriaguez por lo que el jefe procede a presentar su solicitud de despido ante la Comisión del Servicio Civil la cual sigue todo el proceso establecido en la ley. Finalmente la Comisión autoriza el despido pero Guadalupe no está de acuerdo con la resolución y le solicita a usted que le diga que tiene que hacer en este caso.

## **3. DERECHO A VER EL EXPEDIENTE DE TRABAJO**

En la ley del servicio Civil se establece el derecho de todo empleado o funcionario público amparado bajo este régimen de revisar los libros a cargo de las Comisiones o el Tribunal del Servicio Civil.

En ese sentido, se faculta al empleado/a pública a tener conocimiento de las calificaciones que obtenga de sus superiores respecto a su eficiencia, rendimiento e idoneidad en el cargo. Asimismo, tiene la facultad de conocer de las quejas y sanciones que en contra se interpusieren.

### **3.1 Situaciones más frecuentes que constituyen Vulneraciones al Derecho a ver el expediente de trabajo**

Los trabajadores y las trabajadoras no conocen de este derecho, por tanto no lo exigen.

En lo referente a la parte empleadora también hay desconocimiento de dicho derecho o bien, si lo hay, es frecuente que le impidan a los empleados y empleadas revisar sus expedientes de trabajo por lo que dichas personas desconocen las sanciones a las que han sido acreedores o de cualquier otro asunto que deba llevarse en sus expedientes<sup>54</sup>.

## **4. DERECHO A VOTAR PARA ELEGIR AL REPRESENTANTE EN LA COMISIÓN DEL SERVICIO CIVIL**

Todo funcionario o empleado que se encuentre bajo el régimen de la Ley de Salarios tiene derecho a elegir por votación directa a un miembro propietario y suplente para que lo represente en la Comisión del Servicio Civil. Este derecho es inherente a la persona trabajadora que se encuentre protegida por dicho cuerpo normativo.

Al llegar el momento de elegir a un nuevo miembro de la Comisión del Servicio Civil, los jefes de las unidades de las dependencias de la administración pública tienen la obligación de convocar a todos aquellos empleados que tengan el derecho de votar.

De esta manera, se inicia la elección del Comité que tendrá como objetivo principal la dirección de la reunión para efectuar la elección del representante y una vez se tenga el resultado del escrutinio se dejará constancia en un acta que firmarán los miembros del Comité y que deberán enviar copias al Tribunal del Servicio Civil y a la Unidad.

### **4.1 Situaciones más frecuentes que constituyen vulneraciones al derecho a votar para elegir al representante en la Comisión del Servicio Civil**

- Que la elección del representante se haga sin tomar en cuenta el procedimiento establecido.

---

54 Entrevista realizada el 10 de enero de 2011 a Domingo Canjura, empleado de limpieza de la Alcaldía Municipal de San Salvador y Secretario General de la Federación Sindical de Trabajadores Municipales.

- Que no se convoca a reunión para la elección del representante de los trabajadores en la Comisión del Servicio Civil<sup>55</sup>.
- No aplican los procedimientos establecidos tanto en los manuales de conducta que cada Alcaldía lleva y tampoco los configurados por ley.

## **5. DERECHO A FORMAR PARTE DE LA COMISIÓN DEL SERVICIO CIVIL**

Para la aplicación de la Ley del Servicio Civil además del Tribunal del Servicio Civil se crea la Comisión del Servicio Civil.

Las Comisiones del Servicio Civil se encuentran integradas por tres miembros propietarios y tres suplentes. Estos durarán en sus cargos 2 años y podrán ser reelectos.

Para ser parte de una Comisión es necesario que concurren los requisitos siguientes:

- a) Pertener al personal de una de las instituciones públicas que deban tener una Comisión de Servicio Civil;
- b) Tener capacidad técnica para el cargo;
- c) Ser de honorabilidad y competencia notoria;
- d) Ser mayor de edad;
- e) Ser salvadoreño por nacimiento.

Los miembros de la Comisión serán nombrados de la manera siguiente:

- Uno por el Ministro o el jefe de la Unidad que se trate;
- Uno por el Tribunal del Servicio Civil;
- Uno por elección de los funcionarios y empleados protegidos por esta ley en la respectiva institución.

### **5.1 Situaciones más frecuentes que constituyen vulneraciones al derecho de formar parte de la Comisión del Servicio Civil**

- Se impone al representante de los/as trabajadores/as de la Comisión del Servicio Civil

---

55 Entrevista realizada el 10 de enero de 2011 a Domingo Canjura, empleado de limpieza de la Alcaldía Municipal de San Salvador y Secretario General de la Federación Sindical de Trabajadores Municipales.

## **CAPÍTULO III**

### **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

El contrato de trabajo es el acuerdo entre el empresario y el trabajador, por el cual el trabajador se compromete voluntariamente a prestar sus servicios personales al empresario, actuando bajo su dirección, a cambio de un salario<sup>56</sup>.

En ese sentido los elementos del contrato de trabajo son los siguientes: a) Las partes, que en este caso son el patrono y la persona trabajadora; b) El objeto, considerado como la prestación de un servicio por la cual se obtendrá una remuneración económica; y, finalmente, c) Los derechos y las obligaciones derivadas del contrato de trabajo que establecen la forma y los términos en los que se ejecutará el trabajo.

#### **1. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

La legislación secundaria define el contrato individual de trabajo como aquel en virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, institución, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de estos y mediante un salario<sup>57</sup>.

##### **1.1 Contrato individual de trabajo escrito y verbal**

El contrato individual de trabajo puede formalizarse de forma escrita o verbal. Resulta necesario que el contrato conste por escrito porque implica una garantía a favor de la persona trabajadora pero en todo caso, su falta será atribuible al patrono.

De esta manera, se deben tener en cuenta los postulados siguientes:

<sup>56</sup> Equipo de Formación Escuela Julián Besteiro (UGT). Itinerario formativo para abogados. Práctica Jurídica. Contratos de trabajo. Disponible en: [white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/.../0600101.pdf](http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/.../0600101.pdf)

<sup>57</sup> Artículo 17 Código de trabajo de El Salvador.

1.

- El contrato de trabajo escrito sus modificaciones y extensiones deberán constar por escrito en tres copias: a) Para la persona trabajadora, b) El empleador y c) Ministerio de trabajo

2.

- El trabajador puede reclamarle al empleador, dentro de los ocho días siguientes a su contratación, el contrato de trabajo. Pero si terminados los ochos días el patrono se negare a entregar el documento, el trabajador debe comunicarlos al Ministerio de Trabajo para que se realicen la averiguaciones correspondientes.

En ese sentido, la existencia del contrato individual de trabajo se prueba con el documento respectivo. Sin embargo, en los casos en los que no conste contrato individual de trabajo escrito se presume su existencia cuando se pruebe la subordinación.

La legislación secundaria considera que hay subordinación cuando una persona presta sus servicios por más de dos días consecutivos.

No obstante, no se presumirá la existencia del contrato individual cuando dentro de los ochos días siguientes al día en que haya iniciado a prestar sus servicios, el patrono notifique el Ministerio de Trabajo que la persona trabajadora se negó a firmar el documento respectivo.

## **1.2 Contrato individual de trabajo a tiempo indefinido y a plazo**

Atendiendo a la duración del contrato de trabajo se pueden clasificar en:

- A. Contrato por tiempo indefinido relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa y la prestación de servicios se concierta por tiempo indeterminado, es decir, no se sabe la fecha de su terminación.
- B. Contrato a plazo que son aquellos que tienen una fecha de terminación.

El Código de trabajo establece supuestos en los que se permite el contrato a plazo:

- A. Cuando el objeto del trabajo es realizar actividades transitorias, temporales o eventuales. Este tipo de contrato se celebra para atender situaciones puntuales o para atender la acumulación de tareas que se dan en una empresa en un momento determinado y al desaparecer esas situaciones el contrato deber terminar.
- B. Cuando al momento de contratar se hayan tomado en cuenta circunstancias o acontecimientos que tengan como consecuencias la terminación total o parcial de las labores de manera integral o sucesiva.
- C. Cuando el motivo del contrato es la realización de una obra determinada. En este caso el trabajador no podrá realizar actividades diferentes a la estipulada y el contrato se dará por terminado al haber realizado la obra.
- D. Cuando se trate de contratos de interinidad. Este contrato se celebra para cubrir temporalmente un puesto de trabajo, es decir, para sustituir temporalmente a otro trabajador. En estos casos el trabajador interino adquiere derechos y obligaciones de un trabajador permanente pero al momento de regresar el trabajador sustituido el contrato del interino termina sin responsabilidad para el empleador.

### 1.3 Elementos del contrato individual de trabajo

Para su validez el contrato individual de trabajo debe reunir los elementos siguientes (Art. 23 CT):

#### **Generales de las partes**

Es decir, el nombre, apellido, sexo, edad, estado civil, profesión u oficio, domicilio, residencia y nacionalidad de cada contratante.

#### **Documentos de identidad**

Se debe colocar el número, lugar y fecha de expedición de documentos únicos de identidad de los contratantes. Pero en el caso que no estuvieren obligados a tenerlo, se hará mención de cualquier documento fehaciente o se comprobará la identidad mediante dos testigos que también firmarán el contrato.

#### **Actividades a desarrollar**

El trabajo que bajo la dependencia del patrono, se desempeñará, procurando determinarlo con la mayor precisión posible.

## **Duración del contrato**

El plazo del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido. En el primer caso deberá hacerse constar la circunstancia o acontecimiento que motivan el contrato a plazo.

## **Fecha de inicio**

Esto se realizará también cuando la prestación de los servicios haya precedido al otorgamiento por escrito del contrato, se hará constar la fecha en que el trabajador inició la prestación de servicios.

## **Lugar para trabajar**

El lugar o lugares en que habrá de prestarse los servicios y en que deberá habitar el trabajador, si el patrono se obliga a proporcionarle alojamiento.

## **Horario de trabajo**

Tomando en cuenta todas las estipulaciones legales en cuanto a la duración de la jornada y horas extras.

## **Salario**

Se debe estipular la cantidad que se pagará en concepto de salario y el lugar, forma y fecha de pago.

## **Herramientas de trabajo**

En caso de que el empleador otorgue herramientas para la realización de las actividades propias del trabajo se debe hacer constar la cantidad y el estado en que fueron entregadas.

## **Personas que dependen del trabajador**

Se hace constar en el documento el nombre y la edad de las personas que dependen económicamente del trabajador.

## **Otros**

Es decir las demás estipulaciones en que convengan las partes.

## **Lugar y fecha del contrato**

## **Firma de los interesados**

## **1.4 Periodo de prueba del contrato individual de trabajo**

En los contratos individuales, la persona trabajadora y su empleador pueden acordar, siempre por escrito, que el trabajador esté a prueba durante un tiempo de treinta días.

Durante cualquier momento del período de prueba, el trabajador o el empleador pueden dar por terminado el contrato sin responsabilidad para ninguna de las partes, es decir, que en esta situación no corresponde el pago de indemnización pero el trabajador tiene derecho a cobrar el salario que le corresponde por los días que ha trabajado.

Así las cosas, tampoco se podrá estipular un período de prueba al celebrar un contrato de trabajo antes de transcurrido un año para realizar las mismas labores.

En caso de haber transcurrido los treinta días de prueba y sin que ninguna de las partes interesadas haya manifestado su voluntad de terminar el contrato, este continuará por tiempo indefinido. Durante el período de prueba el trabajador tiene los mismos derechos y obligaciones (Art. 28 CT).

## **2. Contrato Colectivo de trabajo**

El contrato colectivo de trabajo es el que contiene el acuerdo realizado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y trabajadoras, por una parte, y el empleador o empleadora, por otra<sup>58</sup>.

### **2.1 Requisitos para la negociación de contratos colectivos de trabajo**

Se deben tomar en cuenta los aspectos siguientes para la negociación de contratos colectivos de trabajo (Art. 270, 271 y 272 CT):

---

<sup>58</sup> Artículo 269 Código de trabajo de El Salvador.

### Sindicato

El sindicato de trabajadores es el titular de los derechos de celebrar y revisar un contrato colectivo de trabajo

### Contrato

En una empresa solo puede haber un contrato colectivo de trabajo y las estipulaciones del mismo serán aplicables a todos los trabajadores, aunque no pertenezcan al sindicato contratante.

Para negociar colectivamente es necesario contar con la mayoría – cincuenta y uno por ciento- de los trabajadores.

### 50% de los trabajadores

Los patronos estarán obligados a negociar y celebrar el contrato con el sindicato al que pertenezca el 51% de los trabajadores. De la misma manera, estará obligado el sindicato a negociar con el patrono cuando este último lo

En caso de existir dos o más sindicatos en una empresa y ninguno tenga el 51% de afiliados, deberán asociarse para alcanzar el porcentaje estipulado y en este caso el patrono tendrá la obligación de negociar con estos sindicatos. En caso que no se alcance el porcentaje establecido podrán contratar de manera voluntaria.

## 2.2 Contrato colectivo de trabajo escrito

El contrato colectivo de trabajo debe constar por escrito y debe estar debidamente firmado por aquellas personas interesadas como el patrono y los directivos del sindicato (Art.278 CT). También deberán reproducirse tantos ejemplares como contratantes haya, asimismo, deberá enviarse un ejemplar al Ministerio de Trabajo para que sea inscrito en el registro que lleva dicha entidad<sup>59</sup>.

59 Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES). Manual para capacitadores y capacitadoras. Centro de Derechos Laborales. Pág. 73

La única forma de probar el contrato colectivo de trabajo es a través del documento respectivo (Art.281 CT).

## **2.3 Formas de terminación del Contrato colectivo**

El contrato de trabajo termina por las causas siguientes (Art. 283 y 284 CT):

- A. Mutuo consentimiento entre las partes;
- B. Quiebra o concurso del patrono;
- C. Agotamiento de la materia (industria extractiva);
- D. Cierre total de la empresa;
- E. Imposibilidad jurídica de persistir el contrato;
- F. Disolución del sindicato contratante;
- G. Cualquier otra estipulación establecida en el contrato.
- H. Elementos del contrato colectivo de trabajo

## **2.4 Todo contrato colectivo de trabajo deberá contener (Art. 275 CT):**

Todo contrato colectivo de trabajo deberá contener (Art. 275 CT)

### **Lugar y fecha de su otorgamiento**

#### **Generales de las partes que suscriben**

Es decir el nombre, apellidos y demás información necesaria de las personas que firman el contrato y la calidad en la que intervienen.

#### **Fecha**

En la que entra en vigor y en la que termina.

## **Contratos individuales**

Las condiciones en las que se regirán los contratos individuales celebrados o por celebrarse en la empresa

## **Derechos y obligaciones**

Es necesario colocar las cláusulas en los que se establezcan los derechos y obligaciones de las partes contratantes.

## **Cláusulas que garanticen ejecución y eficacia**

### **Otros**

Las demás estipulaciones en que convenzan las partes contratantes.

## **2.5 Cláusula de exclusión**

Por ningún motivo se permitirá insertar una cláusula en el contrato colectivo de trabajo en la que se le imposibilite al patrono, contratar a personas que no sean parte del sindicato. De la misma forma, se otorgarán las mismas condiciones de trabajo a los trabajadores no sindicalizados (Art. 277 CT)

## **2.6 Normas internacionales que protegen el contrato**

### **individual y colectivo de trabajo**

A. Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.  
Establece que la ley será la responsable de regular el contrato individual de trabajo, a efecto de garantizar los derechos de los trabajadores. Asimismo, será la ley quien reconozca y reglamente los contratos colectivos de trabajo, protegiendo a los trabajadores afiliados a la organización sindical y a aquellos que no formen parte de esta.

## **2.7 Situaciones más frecuentes que constituyen Vulneraciones al contrato de trabajo**

- En general, muchos empleadores no elaboran un contrato individual de trabajo.
- Existen casos en los que efectivamente se elabora el contrato de trabajo pero no se inscribe en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

- El contrato individual de trabajo no es solicitado por el trabajador en el plazo legal.
- Incumplimiento de las condiciones pactadas, tanto en contratos individuales como en contratos colectivos.
- Falta de voluntad de la parte empleadora para negociar el contrato colectivo con el grupo de trabajadores/as.

## 2.8 Actividades

- Rosaura trabaja en la fábrica BLANQUITA y la llaman a la oficina de Recursos Humanos para que firme su contrato individual de trabajo. Antes de hacerlo Rosaura lee detenidamente el contenido de su contrato y observa que tiene la información siguiente: espacio para los nombres de ambas partes (patrono y empleada), el horario de trabajo, los instrumentos que se entregan a Rosaura para efectuar sus labores dentro de la empresa.

Después de todo lo que ha leído haga lo siguiente: Identifique los elementos que faltan en el contrato de Rosaura y los que ya están. Elabore un contrato de trabajo para Rosaura.

- Un grupo de trabajadores han formado un sindicato en la fábrica de textiles "EL ALGODÓN" han seguido con todo el proceso legal para obtener la personería jurídica de su sindicato. Al intentar negociar el contrato colectivo con el empleador se observa lo siguiente:

Que el sindicato que intenta negociar tiene el 35% de empleados afiliados y que existe otro sindicato con el 48% de afiliados.

Que dentro de las cláusulas del contrato han solicitado al empleador que ningún otro empleado que no esté afiliado al sindicato tenga derecho a tener los mismos beneficios que tienen ellos.

Por lo que a usted se le corresponde:

Según la información recibida ¿El sindicato puede realizar la negociación?

¿Es posible colocar esa cláusula dentro del contrato colectivo?

## **CAPÍTULO IV**

### **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 CT).

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 (Art.371 CT).

Por regla general la jurisdicción de trabajo es improrrogable a menos que:

1. Se deban acumular autos a otro proceso o procesos civiles o de hacienda.
2. Cuando el demandado no hubiera interpuesto la excepción de incompetencia.

#### 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 (Art. 374 CT). De esta manera, pueden comparecer por otro a) Los representantes judiciales y extrajudiciales de las sociedades; b) Los representantes judiciales y extrajudiciales de los sindicatos; c) Los abogados y procuradores judiciales; d) Los estudiantes de Ciencias Jurídicas que hayan cursado las materias laborales y e) El Procurador General de la República y sus delegados.

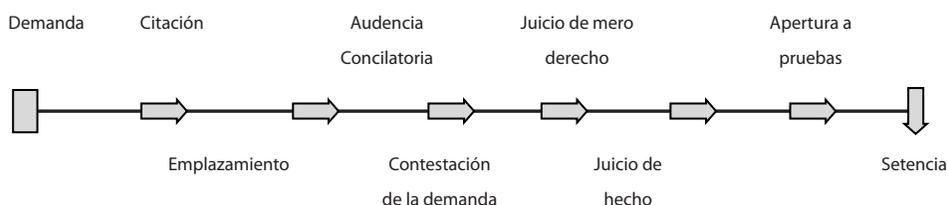
Para el caso especial de la persona trabajadora menor de dieciocho y mayor de doce años, tendrá que comparecer por medio de su representante legal o por medio del Procurador General de la República, en este último caso, con el sólo requerimiento del o la menor o de cualquier persona, así lo dispone el Art. 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 (Art. 378 CT).

Generalmente, la demanda puede plantearse en forma verbal o escrita (Art. 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: para que sea admitida debe cumplir con ciertos requisitos formales que 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.

Indicaciones 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.

En caso no se haya atendido a todos los requisitos necesarios para la presentación de la demanda, el juez deberá puntualizarlos para que sean subsanados en tres días por la parte actora, es decir, por el trabajador o su representante (Art. 381 CT).

Interpuesta la demanda el juicio se impulsará de oficio. La demanda puede ser modificada o ampliada por una tan sola vez y deberá realizarse hasta antes de la hora de la audiencia conciliatoria, en este caso se deberá reprogramar esta audiencia (Art. 383 CT).

Una vez admitida, el juez citará a las partes a conciliación y dicha citación tendrá la calidad de emplazamiento.

La persona interesada –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 la persona 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 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: es menester acotar que la citación para conciliación tiene la calidad de emplazamiento para contestar la demanda, previene la jurisdicción del juez y obliga al demandado a seguir por el juicio y por ello 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. 388 CT. 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.

Todo arreglo conciliatorio tiene fuerza ejecutiva, es decir, que producirán los mismos efectos que las sentencias ejecutoriadas y se harán cumplir de la misma manera que estas.

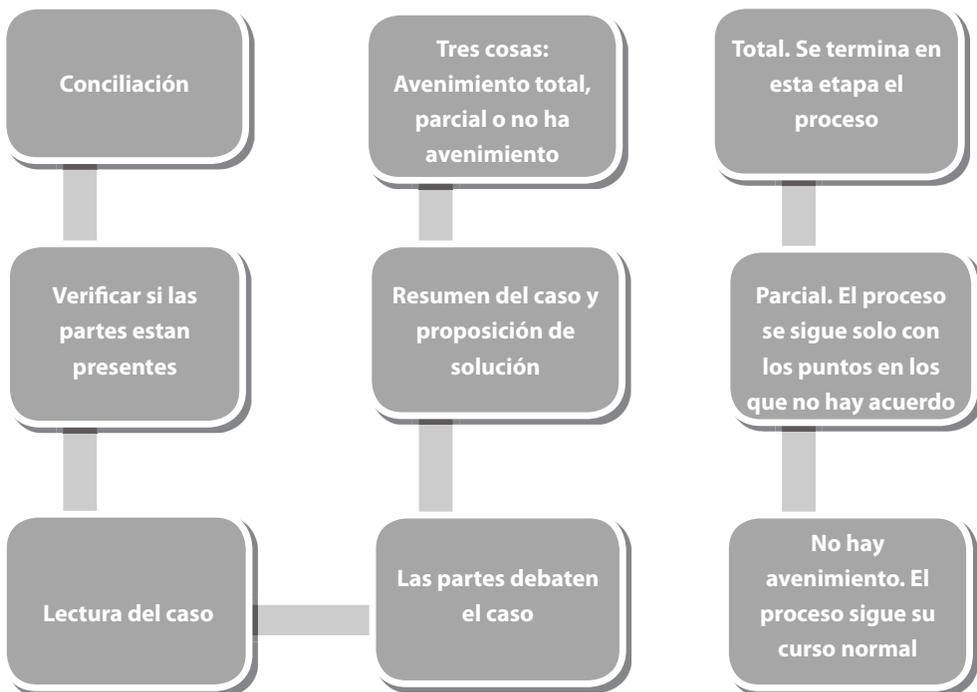
Habiendo tomado en cuenta las características principales de la conciliación procederemos a explicar la forma en que se realizará la audiencia conciliatoria:

1. Cuando las partes estén presentes, el juez procederá a la leer la demanda.

2. El juez dará la palabra a las partes y actuará como un mero moderador en la audiencia y después de haber escuchado a las partes hará un resumen del caso.
3. En todo momento, el juez está obligado a proponer una solución amigable y equitativa para que las partes expresen si están o no de acuerdo con la solución propuesta por el juez.

La conciliación puede ser total o parcial, o bien, puede ser que no haya arreglo. Si es total se termina el proceso en esta etapa y se procede a firmar el acta de audiencia conciliatoria. En caso la conciliación sea parcial, se procederá a levantar acta de audiencia conciliatoria y se seguirá el proceso solo por aquellos puntos en los que no hubiere convenio con las partes. Pero si no hubiere conciliación, se continuará con las demás fases del proceso.

A continuación un esquema de la audiencia a conciliación:



A.4 Contestación de la demanda: deberá hacerse en el mismo día de la audiencia de conciliación o al día siguiente (Art. 392 CT). En este caso es necesario tomar en cuenta que si en audiencia conciliatoria se llegó a un acuerdo parcial, la contestación de la demanda versará sobre aquellos puntos pendientes. Y en caso de que no se haya logrado avenimiento en la audiencia conciliatoria se ha de contestar la demanda en todos sus puntos.

Si el demandado no cumpliera el plazo, será declarado rebelde y se tendrá por contestada la demanda en sentido negativo (Art. 392 CT). Esto no será aplicable cuando el demandado hubiera tenido justo impedimento para contestar, por lo que podrá pedir al día siguiente de la notificación de la declaratoria de rebeldía se reciba prueba sobre dicho impedimento, para lo que se deberá abrir un incidente por dos días.

\* 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 contradichos, 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: según el Código de Trabajo es la declaración o reconocimiento que hace una persona contra sí misma sobre la verdad de un hecho y puede ser judicial, extrajudicial escrita, simple, calificada o compleja conexas o indivisible, no conexas o divisible.

La confesión judicial es aquella que se realiza frente al juez competente en el proceso; mientras que la extrajudicial es aquella que se realiza de forma escrita fuera de la sede jurisdiccional.

Así las cosas, la confesión simple existe cuando se reconoce pura y simplemente el hecho alegado por la contraparte sin modificación ni agregación alguna y hace plena prueba en el proceso. (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 conexo con él y que desvirtúa o modifica sus efectos. Este tipo de confesión hace plena prueba (Art. 400 inc. 4 CT).

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

CT). En este caso solo hacen plena prueba aquellos hechos que perjudiquen al confesante.

- 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. Deberá realizarse después de que las partes hayan vertido toda la prueba, y consiste en que el juez determina hora y fecha para declarar el cierre del proceso. En este momento ninguna de las partes podrá presentar prueba, salvo, que se trate de prueba complementaria solicitada por el juez o prueba para mejor proveer.

A.7 Sentencia: Deberán ser fundadas con las disposiciones del Código de Trabajo y otras normas laborales, en los principios doctrinarios del derecho de trabajo y la legislación diferente a la laboral que no contrarié los principios del derecho laboral.

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 de 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 y son de dos clases a) los jurídicos o de derecho y b) los económicos o de intereses.

B.1. Conflictos jurídicos: 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).

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.

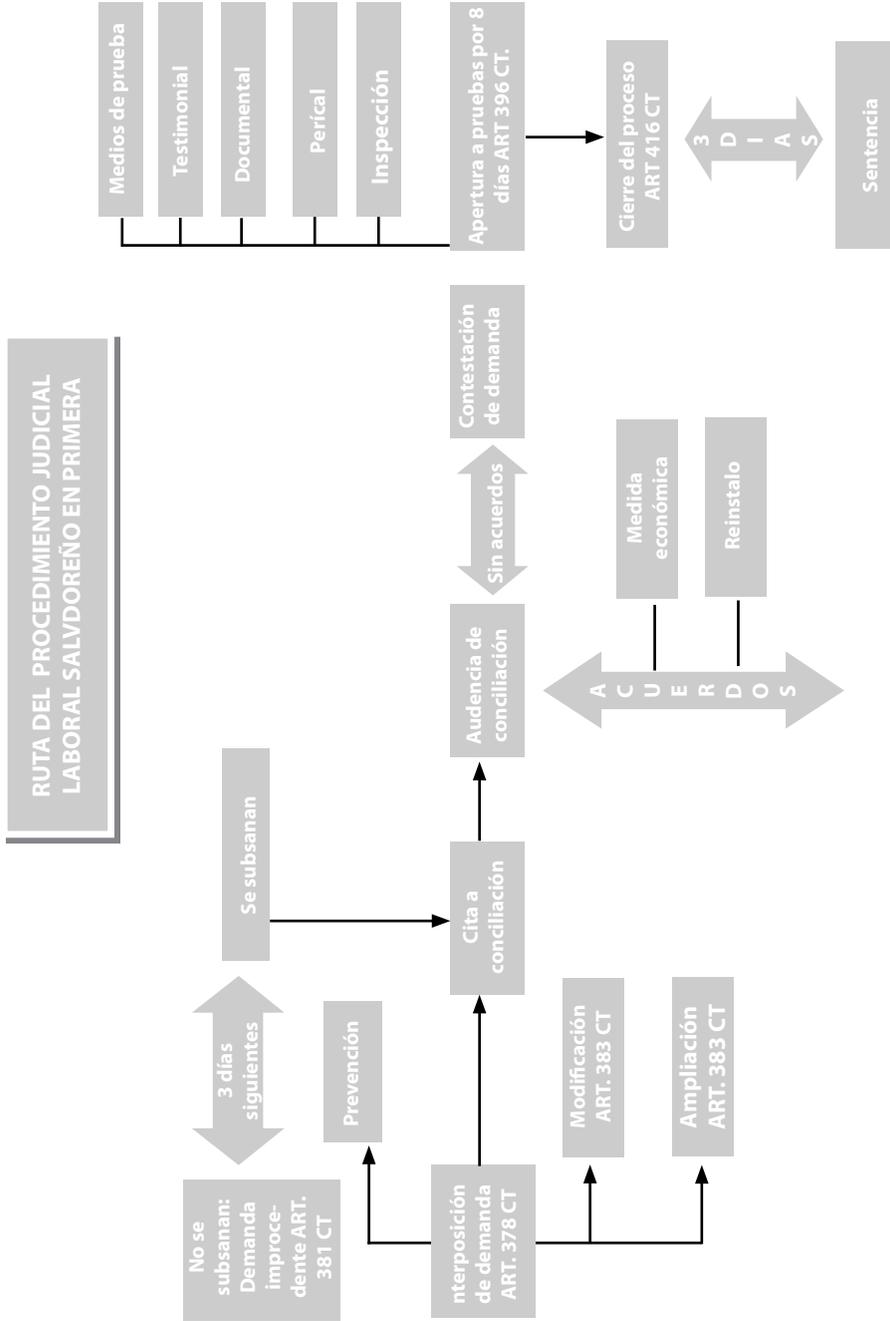
- Contestación de la demanda: la parte demandada indicará dentro de los cinco días siguientes al emplazamiento las razones por las que afirma que está interpretando correctamente el contrato o convención colectivos.
- Si el demandado no contesta la demanda el proceso puede seguir sin su intervención, aunque puede apersonarse en cualquier momento del proceso sin hacerlo retroceder.
- 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, en este caso el juez podrá señalar la forma y oportunidad en que debe cumplirse la norma.
  - Cumplimiento (10 días). En este caso, si el condenado no cumple con la sentencia, la parte interesada deberá informarle al juez para que este tome las medidas necesarias para verificar su cumplimiento.

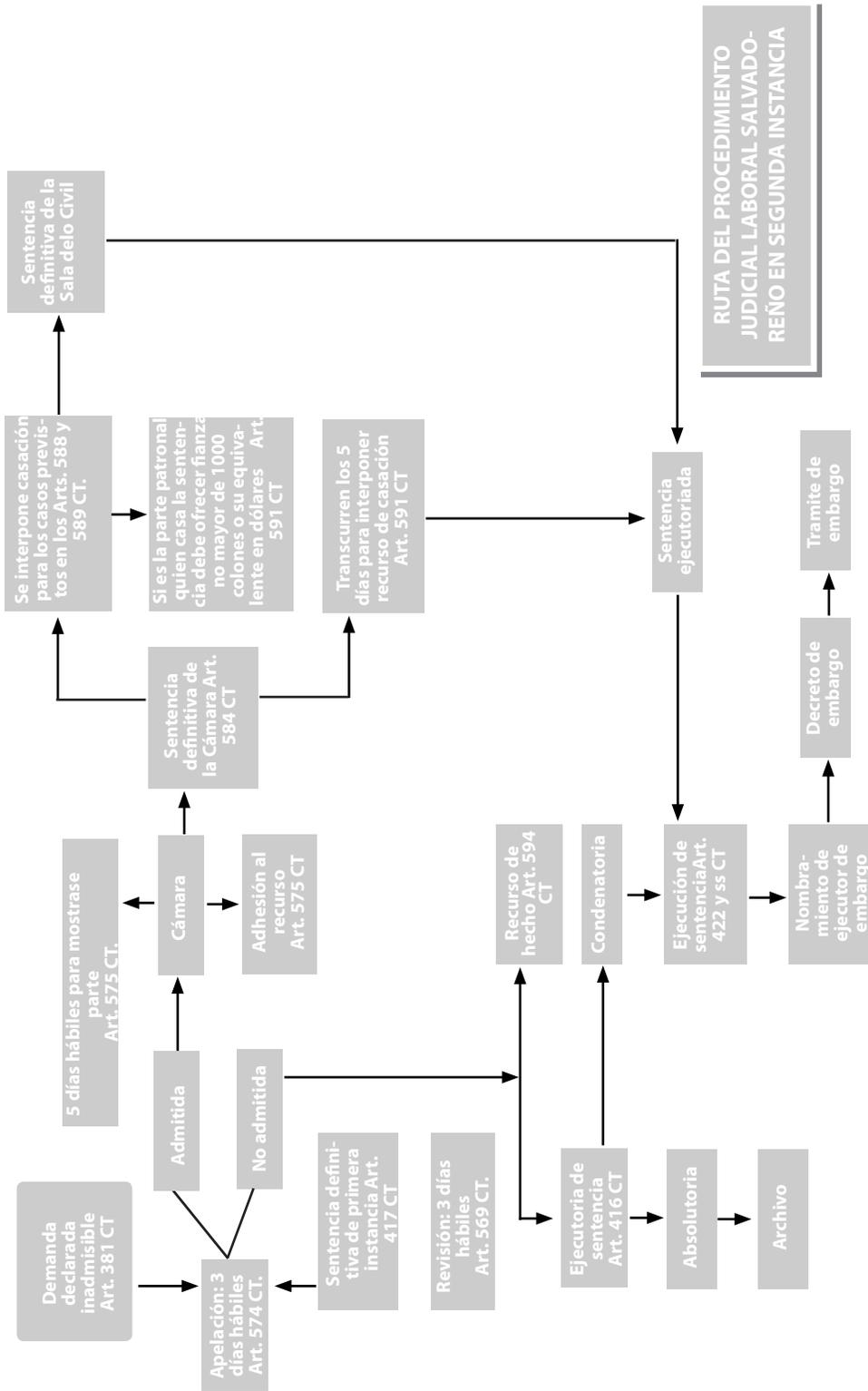
Al verificar el incumplimiento de la sentencia el juez podrá imponer una multa de acuerdo a determinadas características:

- a) Si se tratare de un patrono o de un sindicato de patronos la multa podrá ser de hasta diez mil colones.
- b) Si se tratare de un sindicato de trabajadores o de una coalición de sindicatos la multa será de hasta cinco mil colones.
- c) Si el infractor fuere una institución autónoma se impondrá una multa de cinco mil colones.

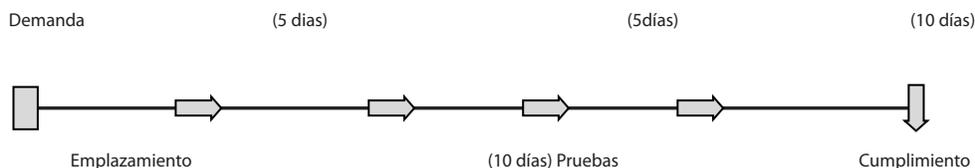
El fallo en el que se condene al pago de una multa contendrá un plazo prudencial de treinta días en el cual deberá cancelarse la multa y, en todo caso, se podrá impugnar esta resolución por medio del recurso de apelación.

FLUJOGRAMA DE UN PROCESO LABORAL ORDINARIO:





## JUICIOS COLECTIVOS JURÍDICOS



B.2. Conflictos económicos o de interés: 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). 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 docu-

mentación existente sobre el conflicto y podrán efectuar las investigaciones que consideren necesarias, igualmente recibirán las pruebas que crean convenientes, oirán 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.

La persona 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 del Código Procesal Penal.

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 denunciados 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)

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 A6 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 indebida 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 o al 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(as) 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

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

## 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"<sup>60</sup>.

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 Tra-

<sup>60</sup> <http://www.mtps.gob.sv/default.asp?id=12&mnu=12>

bajo, 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).

#### 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**

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 MTPS; 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:

- Juicios Individuales Ordinarios de Trabajo;
- Diligencias de Cumplimiento de Arreglo Conciliatorio celebrado en el MTPS y en la Unidad Laboral de la Institución; Audiencias Conciliatorias del MTPS.
- Además, en el sector público, los Procuradores de Trabajo pueden intervenir en los siguientes procedimientos y procesos:
- Juicios Individuales Ordinarios de Trabajo contra el Estado;
- Juicio Contencioso Administrativo;
- Proceso de Amparo;
- Diligencias administrativas en Juntas de la Carrera Docente;

- Procesos Administrativos en las diferentes Comisiones y Tribunal de Servicio Civil;
- 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 lo hubiere)
- Nombre del empleador o empleadora y lugar donde puede ser citado
- Dirección donde puede ser citado o citada el solicitante o la solicitante, vía telegrama
- Salario que se devenga o se devengaba
- Jornada y horario de trabajo
- Lugar, día y hora de trabajo
- Nombre y cargo de la persona que efectuó el despido (este 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 Valiente # 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 V**

### **PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES PARA PROTEGER DERECHOS LABORALES**

#### **1. SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS**

##### **1.1 Historia, Definición y funciones**

Ante la necesidad de crear mecanismos internacionales de protección de Derechos Humanos, desde la segunda mitad del siglo XX, la Organización Estados Americanos

(OEA) ha desarrollado un sistema interamericano de derechos humanos. Fiel a su idea, desde sus inicios se ha venido constituyendo como un marco fundamental para la promoción y protección de los derechos humanos en las Américas, ya que ha proveído de un recurso a la población que ha sufrido alguna vulneración a sus derechos humanos por algún Estado parte de esta organización.

Como señala Faúndez Ledesma, el sistema interamericano de protección de derechos humanos refiere “[al] complejo de mecanismos y procedimientos previstos tanto por la Carta de la Organización de Estados Americanos y otros instrumentos jurídicos conexos a ésta, como aquellos contemplados en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la cual —junto con sus protocolos adicionales y otros tratados concernientes a la protección de los derechos humanos— es el producto del desarrollo y fortalecimiento [constante] de este sistema regional<sup>61</sup>”.

De los sistemas regionales de protección derechos humanos existentes, sin duda alguna, el sistema interamericano es uno de los que —junto con el europeo— más se han desarrollado y evolucionado. Posiblemente este hecho pueda explicarse desde varias ópticas, como la presencia de uno de los dos tribunales especializados en la materia en el mundo, pero bastaría solo con observar que en la misma Conferencia constitutiva de la OEA, celebrada en mayo de 1948, se adoptó la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre. Poniendo en evidencia que el continente americano no sólo posee más de sesenta años de contar con un instrumento específico en materia de derechos humanos, sino que, además, éste que surgió unos meses antes que Naciones Unidas proclamara la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Si se sigue una línea histórica, a ese hecho le prosiguieron actos de vital importancia para su consolidación. Al respecto, Antonio Cançado Trindade al tratar de explicar la evolución del sistema interamericano de derechos humanos ha propuesto un enfoque histórico compuesto por cuatro etapas fundamentales, a saber: la primera, es una fase de los antecedentes del Sistema, que comprende la adopción de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, que antes se mencionó, y de otros instrumentos jurídicos que la precedieron o la siguieron. La segunda, es una fase de formación del Sistema, con la creación de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la gradual expansión de sus competencias. La tercera, es una etapa de consolidación del Sistema, a partir de la entrada en vigencia de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en 1978.

---

61 Faúndez Ledesma, H. El Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos. Aspectos institucionales y procesales. Tercera Edición, IIDH, San José, 2004, pág. 27.

Por último, una de perfeccionamiento del Sistema, generada por la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la adopción de los protocolos adicionales a la Convención Americana y de otros tratados que le sirven de complemento<sup>62</sup>.

Como es evidente, hoy por hoy, para el control y supervisión del cumplimiento de los derechos humanos en el ámbito interamericano se cuentan con dos órganos principales: la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), que fue el único órgano regional especializado en la materia entre 1959 y 1979<sup>63</sup>; y la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), que es un órgano de carácter judicial, creado en 1969 al adoptarse la Convención Americana sobre Derechos Humanos<sup>64</sup>, pero su establecimiento no fue hasta 10 años después, en 1979, cuando después de entrar en vigencia dicho tratado, la Asamblea General eligió a los primeros jueces que la conformarían.

## 1.2 Órganos principales del sistema

En líneas anteriores se sostuvo que el sistema interamericano posee dos órganos principales, a saber:

### A. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

Creada en 1959, con sede en Washington, fue el primer organismo especializado en la protección de derechos humanos en la región. Es un órgano principal y autónomo de la Organización de los Estados Americanos<sup>65</sup>, cuyo mandato se encuentra descrito en la Carta de la OEA y en la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Al respecto, el artículo 106 de la Carta señala que:

Habrà una Comisión Interamericana de Derechos Humanos que tendrá, como función principal, la de promover la observancia y la defensa de los derechos humanos y de servir como órgano consultivo de la Organización en esta materia.

---

62 Cançado Trindade, A. Sistema Interamericano de protección de Derechos Humanos. Collection of Lectures, Texts and Summaries. Institut International de Droits de l'Homme, Strasbourg, France, juillet 1993.

63 González, F. El Sistema Interamericano de Derechos Humanos y su eficacia. Evaluación y perspectivas futuras. Serie Estudios Básicos de Derechos Humanos. Tomo VI. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Serie Estudios Básicos de Derechos Humanos. Primera Edición, San José, 1996. Pág. 437.

64 La Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José fue suscrita, en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969. Sin embargo, no entró en vigor hasta julio de 1978.

65 Véase el artículo 53 de la Carta de la OEA.

Una Convención Interamericana sobre Derechos Humanos determinará la estructura, competencia y procedimiento de dicha Comisión, así como los de los otros órganos encargados de esa materia.

A ese tenor, el Art. 41 de la Convención Americana dispone que:

La Comisión tiene la función principal de promover la observancia y la defensa de los derechos humanos, y en el ejercicio de su mandato tiene las siguientes funciones y atribuciones:

- a) estimular la conciencia de los derechos humanos en los pueblos de América;
- b) formular recomendaciones, cuando lo estime conveniente, a los gobiernos de los Estados miembros para que adopten medidas progresivas en favor de los derechos humanos dentro del marco de sus leyes internas y sus preceptos constitucionales, al igual que disposiciones apropiadas para fomentar el debido respeto a esos derechos;
- c) preparar los estudios e informes que considere convenientes para el desempeño de sus funciones;
- d) solicitar de los gobiernos de los Estados miembros que le proporcionen informes sobre las medidas que adopten en materia de derechos humanos;
- e) atender las consultas que, por medio de la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos, le formulen los Estados miembros en cuestiones relacionadas con los derechos humanos y, dentro de sus posibilidades, les prestará el asesoramiento que éstos le soliciten;
- f) actuar respecto de las peticiones y otras comunicaciones en ejercicio de su autoridad de conformidad con lo dispuesto en los artículos 44 al 51 de esta Convención, y
- g) rendir un informe anual a la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos.

La CIDH está integrada por siete miembros independientes que desempeñan en su función a título personal, por un período de cuatro años, con la posibilidad de ser reelectos una vez más<sup>66</sup>. Es necesario señalar que, éstos no representan a algún país en particular y son elegidos por la Asamblea General de la OEA.

---

66 Véanse los artículos 34 al 37 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y, los artículos 1, 2 y 14 del reglamento de la Comisión Interamericana.

Este órgano no es de carácter permanente, ya que sólo se reúne en períodos ordinarios y extraordinario de sesiones. Sin embargo, cuenta con una Secretaría Ejecutiva que funciona durante todo el año, realizando el trabajo operativo en cumplimiento de las instrucciones de la Comisión. Esta Secretaría se caracteriza por brindar apoyo en nivel técnico y administrativo para el funcionamiento óptico de la CIDH.

Asimismo, en función de su facultad para asignar tareas o mandatos específicos, la Comisión Interamericana cuenta hasta el momento con ocho Relatorías, a saber:

#### RELATORÍAS DE LA CIDH

1. Relatoría para la Libertad de Expresión
2. Relatoría sobre los Derechos de la Mujer
3. Relatoría Especial sobre Trabajadores migratorios y miembros de sus familias
4. Unidad de Defensores de Derechos Humanos
5. Relatoría sobre los Derechos de los pueblos indígenas.
6. Relatoría sobre los derechos de las personas privadas de libertad
7. Relatoría especial sobre Derechos de los afro descendientes y contra la discriminación racial
8. Relatoría sobre los derechos de la niñez.

Por último, es imprescindible señalar que la Comisión Interamericana realiza su función de promover la observancia y la vigencia los derechos humanos en las Américas por medio de diferentes acciones de promoción e incidencia, así como con la tramitación de quejas individuales que le confiere la facultad de recomendar acciones concretas en caso que se llegue a la conclusión que existe responsabilidad internacional de algún Estado parte por violaciones a derechos humanos<sup>67</sup>.

#### B. Corte Interamericana de Derechos Humanos.

67 Véase el artículo 44 a 51 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Así como, los artículos 23 y ss. del Reglamento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

Es un órgano autónomo con funciones jurisdiccionales, de naturaleza convencional.

Esto significa que su creación y fundamento legal deviene de la Convención Americana. Tiene su sede San José, Costa Rica. Se estableció en 1979, con el propósito de aplicar e interpretar la CADH y otros instrumentos internacionales que le reconocen competencia.

Este Tribunal está integrada por siete Jueces, nacionales de los Estados miembros de la OEA. También son elegidos a título personal “entre juristas de la más alta autoridad moral, de reconocida competencia en materia de derechos humanos, que reúnan las condiciones requeridas para el ejercicio de las más elevadas funciones judiciales conforme a la ley del país del cual sean nacionales o del Estado que los proponga como candidatos”<sup>68</sup>. Su mandato es de seis años y solo pueden ser reelectos una vez, pero los jueces que terminan su mandato siguen conociendo de los casos a que ya se hubieren abocado y que se encuentren en estado de Sentencia, tal como lo dispone el artículo 54.3 de la CADH<sup>69</sup>.

La Corte Interamericana sesiona en cuatro períodos ordinarios, pero puede celebrar sesiones extraordinarias a petición del Presidente de la misma o por solicitud de la mayoría de los jueces. El quórum que necesita para sesionar es de al menos cinco jueces y las decisiones serán tomadas por mayoría simple, en caso de empate la decisión la tomará el Presidente.

Además es importante resaltar que este organismo tampoco es de carácter permanente, los jueces sólo están a disposición de la Corte durante los períodos de sesiones, a excepción del Presidente que debe prestar permanentemente sus servicios —véase el Art. 16 del Estatuto de la Corte IDH—. En esa línea, no es de extrañar que cuente con una Secretaría Ejecutiva que funciona bajo la dirección de un Secretario elegido por decisión de la Corte y un Secretario Adjunto, para realizar el trabajo operativo que requiera el óptimo funcionamiento del Tribunal.

Tal como se infiere de su nombre, la Corte es un tribunal interamericano especialista en derechos humanos, al que le han sido reconocidas dos tipos de competencia, a saber: una contenciosa y la otra consultiva<sup>70</sup>. La primera se refiere a la resolución de casos sometidos por la Comisión Interamericana o un Estado Parte en que se ha alegado que uno de los Estados Partes ha violado la Convención. En otras palabras, por medio de ésta la Corte puede establecer si un Estado ha incurrido en responsabilidad internacional por la violación de alguno de los derechos

68 Véase el artículo 52 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos

69 Corte IDH. Informe anual de la Corte Interamericana de Derechos Humanos de 2006 [en línea]. Documento disponible en: <http://www.corteidh.or.cr/docs/informes/20062.pdf>

70 Art. del 62 al 64 de la Convención

humanos, consagrados o estipulados en los instrumentos que reconocen competencia. Es dentro de esta función donde reside la facultad de dictar medidas provisionales de protección. La segunda función se elude a la potestad que tienen los Estados Miembros de la Organización de consultar a la Corte acerca de la interpretación de la Convención o “de otros tratados concernientes a la protección de los derechos humanos en los Estados Americanos”.

También podrán consultarla, en lo que les compete, los órganos de la OEA señalados en su Carta<sup>71</sup>.

Es preciso indicar que la Convención Americana compromete a los Estados “a cumplir la decisión de la Corte en todo caso que sean partes”. Aunado al hecho que, los fallos que pronuncie este tribunal especializado son de carácter “definitivo e inapelable”.

No obstante, en “caso de desacuerdo sobre el sentido o alcance del fallo, la Corte lo interpretará a solicitud de cualquiera de las partes”, siempre que la solicitud cumpla con los establecidos en la Convención Americana.

Es preciso aclarar que, por lo general, las partes intervinientes en los procesos contenciosos, sujetos al conocimiento de la Corte, son: los Estados, la Comisión Interamericana y, luego de la reforma reglamentaria de 2001, las presuntas víctimas o sus representantes, ya que tienen la posibilidad de presentar de manera autónoma sus solicitudes, argumentos y pruebas, además de participar en las diferentes instancias y etapas procesales ante el Tribunal, cuando ya sido presentada una demanda. Con base al Reglamento del Tribunal, los Estados deberán ser representados por agentes designados por ellos, y la Comisión Interamericana será representada por los delegados que designe al efecto.

### **1.3 Principales instrumentos del sistema interamericano**

En el ámbito interamericano se cuenta un cuerpo normativo compuesto por los siguientes instrumentos<sup>72</sup>:

- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, “Pacto de San José”.
- Protocolo a la Convención Americana sobre Derechos Humanos relativo a la Abolición de la Pena de Muerte.

71 Corte IDH. Informe anual de la Corte Interamericana de Derechos Humanos de 2006 [en línea]. Documento disponible en: <http://www.corteidh.or.cr/docs/informes/20062.pdf>

72 Disponibles en la página electrónica: <http://www.corteidh.or.cr/sistemas.cfm?id=2>

- Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura.
- Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas.
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem Do Para”.
- Carta de la Organización de los Estados Americanos.
- Carta Democrática Interamericana.
- Estatuto de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
- Estatuto de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- Reglamento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
- Reglamento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- Declaración de Principios sobre Libertad de Expresión.
- Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.
- Convención Interamericana Sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer.
- Convención Interamericana Sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer.
- Convención Interamericana sobre obligaciones alimentarias.
- Convención interamericana sobre restitución internacional de menores.
- Convención Interamericana sobre conflictos de leyes en materia de adopción de menores.
- Convención Interamericana sobre tráfico internacional de menores.
- Convención para prevenir y sancionar los actos de terrorismo configurados en delitos contra las personas y la extorsión conexa cuando estos tengan trascendencia internacional.

- Convención sobre asilo territorial.
- Convención sobre asilo diplomático.
- Convención sobre asilo político.

## 1.4 Derechos laborales y el sistema interamericano

Garretón sostiene que en los instrumentos declarativos del Sistema Interamericano, el desarrollo de los derechos civiles y políticos y económicos, sociales y culturales es más armonioso que en el resto de su estructura. Basta con observar la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de abril de 1948, que según este autor es un auténtico Código de Trabajo destinado a “amparar a los trabajadores de toda clase” o, la Declaración americana de Derechos y Deberes del Hombre, del mismo año, que significa una importante contribución en la materia de derechos económicos, sociales y culturales —véanse sus artículos XI a XVI—<sup>73</sup>.

Lastimosamente, coincidirán muchos que esos esfuerzos quedaron relegados en la evolución del sistema interamericano. Es claro que, si bien “el catálogo de derechos protegidos por la Convención Americana es más extenso que el de cualquier otro instrumento internacional sobre protección de derechos humanos”<sup>74</sup>, el tratamiento que le ofrece a los derechos económicos, sociales y culturales es notablemente diferente al establecido para los derechos civiles y políticos<sup>75</sup>.

Sin embargo, no se puede ignorar que, con la posterior adopción del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se trató de salvar el vacío observado. En razón que, en este texto se realizó un desarrollo más claro de los derechos y se le atribuye competencia a la Corte Interamericana para conocer de los casos referentes, *inter alia*, a materia sindical.

Si bien ese fue un gran avance, como continúa diciendo Faúndez Ledesma, desafortunadamente no se le confirió justiciabilidad de todos los derechos ahí reconocidos. Sin embargo, esa situación no ha de sorprender ni desalentar, en razón que en ninguno de los sistemas internacionales, ya sea de carácter universal o regional, existe un mecanismo protector más eficaz para los derechos económicos, sociales y culturales que para los civiles y políticos<sup>76</sup>. Empero, si se tiene en

73 Cfr. Garretón, R. La sociedad civil como agente de promoción de los derechos económicos, sociales y culturales. Serie Estudios Básicos de Derechos Humanos, Tomo V. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Serie Estudios Básicos de Derechos Humanos. Primera Edición, San José, Costa Rica, 1996. Pág. 54.

74 Cfr. Faúndez Ledesma, H. Op. Cit. Pág. 69.

75 Cfr. Faúndez Ledesma, H. Op. Cit. Pág. 69.

76 Omar Salvioli, F. Los desafíos del sistema interamericano de protección de los derechos huma-

cuenta que los derechos humanos, cualquiera que sea su categoría, tienen un mismo origen, un mismo titular y un mismo destinatario la historia cambia. En razón que, todos estos derechos emanan de la dignidad esencial del ser humano, constituyen un ideal común de la humanidad y son de carácter universal y son reclamables al Estado, ya que está obligado a su promoción y protección<sup>77</sup>.

En esa línea, 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 en razón de la materia 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 —utilizando una estrategia indirecta de litigio, alegando violaciones a garantías judiciales y protección jurisdiccional, a la igualdad, a la legalidad, etc., como de los derechos sindicales consagrados en el artículo 8 del Protocolo de San Salvador.

## **1.5 Mecanismo de protección: peticiones individuales**

Entre los múltiples mecanismos y herramientas que dispone el sistema interamericano, sin duda, las peticiones individuales es una de las más vitales.

Las peticiones individuales no son más que las denuncias que realizan las personas que sufren violaciones a sus derechos humanos por algún Estado Parte, por medio de la cual solicitan a los órganos del Sistema que intervengan para que cesen o reparen las mismas, ya sea por medio de la investigación de dichas conculcaciones, la formulación de recomendaciones o la deducción de responsabilidad de carácter internacional por violaciones de derechos humanos, entre otras.

La persona que presenta una denuncia, debe asegurarse que el Estado que cometió la violación sea parte de OEA y haya ratificado la Convención Americana y, por lo tanto, que tenga comprometida su responsabilidad al respecto. En el caso de los países de la región centroamericana y la República Dominicana, esta información es la siguiente:

---

nos. Serie Estudios Básicos de Derechos Humanos, Tomo V. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Primera Edición, San José, Costa Rica, 1996. Pág. 261.

77 Mutatis mutandis, Garreton, R. Op. Cit. Pág. 55.

Estado de ratificación de la CADH en Centroamérica y República Dominicana			
Países	Firma	Ratificación/Adhesión	Depósito
Costa Rica	11/22/69	03/02/70	04/08/70
El Salvador	11/22/69	06/20/78	06/23/78
Guatemala	11/22/69	04/27/78	05/25/78
Honduras	11/22/69	09/05/77	09/08/77
Nicaragua	11/22/69	09/25/79	09/25/79
República Dominicana	09/07/77	01/21/78	04/19/78

Asimismo, si la denuncia concierne algún derecho reconocido en el Protocolo de San Salvador, se tendrá que observar cuál es el estado de ratificación del mismo. A saber:

Estado de ratificación del Protocolo de San Salvador en Centroamérica y República Dominicana			
Países	Firma	Ratificación/Adhesión	Depósito
Costa Rica	11/17/88	09/29/99	11/16/99
El Salvador	11/17/88	05/04/95	06/06/95
Guatemala	11/17/88	05/30/00	10/05/00
Honduras	//	//	//
Nicaragua	11/17/88	//	//
República Dominicana	11/17/88	//	//

Una vez observado este punto, es válido aclarar que cualquier persona, por sí misma o en representación de otra, puede presentar una denuncia ante la Comisión Interamericana —donde inicia el trámite de la petición— para denunciar una violación a derechos humanos. Las fuentes del Sistema Interamericano, además, reconocen la facultad de presentar una denuncia o petición a un grupo de personas o a una organización no gubernamental reconocida en al menos uno de los Estados miembros de la Organización.

Un requisito básico es que una o varias víctimas de la vulneración a derechos humanos alegada puedan ser individualizadas. Asimismo, es fundamental que la petición vaya acompañada, en la medida de lo posible, de todos los detalles del caso, pruebas testimoniales y documentales, que puedan ser útiles para determinar si ha habido alguna violación de los derechos humanos. Por último, para lograr tener un trámite más expedito, es muy importante explicar de forma detallada el nexo causal de la actuación estatal —ya sea activa o omisiva— en relación con la violación denunciada, si es viable identificar a cada funcionario o funcionaria que haya tenido conocimiento del hecho<sup>78</sup>.

Esta denuncia se presentará ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, conteniendo una relación de los hechos que han vulnerado alguno de los derechos consagrados en la Convención, o en este caso, también, el derecho de organizar sindicatos y afiliarse al de su elección, contenido en el Protocolo de San Salvador<sup>79</sup>. La petición podrá dirigirse a:

#### A. Requisitos de Admisibilidad

Para que la Comisión Interamericana admita una petición individual de violación de Derechos humanos es menester que ésta reúna los requisitos siguientes<sup>80</sup>:

- Los hechos que se presenten deben constituir violaciones a los derechos



que se encuentran protegidos por la Convención, la Declaración Americana

78 Cfr. CIDH. Cómo presentar peticiones en el Sistema Interamericano. Washington, 2002. Disponible en la página electrónica: [https://www.cidh.oas.org/cidh\\_apps/manual\\_pdf/MANUAL2002\\_S.pdf](https://www.cidh.oas.org/cidh_apps/manual_pdf/MANUAL2002_S.pdf)

79 Véanse los artículos 44 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; y los artículos 8.1 y 19 del Protocolo de San Salvador

80 Artículo 46 y 47 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; y los artículos 28 al 34 del Reglamento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

o cualquier otro tratado que en los cuales los órganos del Sistema tengan competencia en razón de la materia. En el caso que la petición se presentara contra un Estado miembro de la Organización que no ha ratificado la Convención Americana, entonces la petición deberá referirse a un derecho protegido por la Declaración. Por ende, es claro que toda petición individual que se presente, deberá ser en contra de un Estado parte de la Convención o de la OEA.

- Se deberán interpuesto y agotado los recursos de jurisdicción interna, de conformidad con los principios del Derecho Internacional reconocidos, que pudieran haber resuelto en sede interna el caso alegado. En otras palabras, el caso tendrá que haber agotado los recursos internos del país en que han ocurrido los hechos, salvo que en el Estado denunciado no esté disponible algún proceso o recurso legal que se adecue a la protección de los derechos que se consideren vulnerados; o en el caso de existir, no se le haya permitido a la víctima el acceso a los recursos legales para agotarlos o que, si se ha permitido el acceso que sea manifiesto un retardo injustificado de la decisión en el recurso.

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: la complejidad del asunto; la actividad procesal de la persona afectada; y, la actividad procesal de las autoridades.

Al respecto, también es necesario señalar que, en palabras de la Comisión Interamericana tampoco es necesario agotar los recursos de la jurisdicción internas en situaciones que la persona no tenga los medios económicos para pagar un abogado o abogada, y el Estado no provea ese servicio de forma gratuita<sup>81</sup>.

- La petición individual se deberá presentar en un plazo de 6 meses contados a partir de la notificación del agotamiento de los recursos internos emitida por una entidad judicial.
- La petición no debe estar sometida en otro proceso internacional o que haya sido sometida al conocimiento de la Comisión con anterioridad. Verbigracia, el Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas.

## B. Tramitación de una petición

Una vez que la Comisión Interamericana recibe una denuncia sobre violaciones de derechos humanos, deberá examinar si ha cumplido con los requisitos nece-

---

81 Cfr. CIDH. Cómo presentar peticiones en el Sistema Interamericano. Washington, 2002. Disponible en la página electrónica: [https://www.cidh.oas.org/cidh\\_apps/manual\\_pdf/MANUAL2002\\_S.pdf](https://www.cidh.oas.org/cidh_apps/manual_pdf/MANUAL2002_S.pdf).

sarios para su trámite. En este punto, es necesario traer a colación que el artículo 47 de la Convención Americana señala que una petición no será admisible en los 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.
- Los hechos expuestos no caractericen una violación a los derechos humanos.
- Sea manifiestamente infundada la petición o sea evidente su total improcedencia.
- Sea sustancialmente la reproducción de una petición ya examinada por la Comisión u otro organismo internacional.

Entonces en la fase inicial, la Comisión recibirá todos los documentos necesarios relativos a la petición individual y evaluará los requisitos anteriormente descritos.

Enviará comunicación al Estado denunciado para que presente su respuesta o informe, para ello se cuenta con el plazo de dos meses, como se consigna en el artículo 30 del Reglamento de la CIDH.

Al tener una respuesta estatal, se le trasladará a la víctima para que ésta presente sus observaciones adicionales, por escrito o en audiencia oral. Luego de ese período de intercambio de información sobre la denuncia, en el que se recibió observaciones o se venció el plazo para recibirlas, la Comisión verificará si continúan los motivos de la petición. Si considera que no, mandará a archivar el expediente.

Si por lo contrario, 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.

Así que, si la CIDH considera que de los hechos denunciados existe evidencia que revele una posible violación a los derechos humanos la declarará admisible. En este momento, la petición se transforma en un caso y se procederá al análisis de fondo.

Acto seguido, la Comisión se pondrá disposición de las partes para que se arribe a solución amistosa. En ésta invitará a las partes a ponerse de acuerdo y buscar una solución sobre lo denunciado. La Comisión señalará un plazo para que las partes

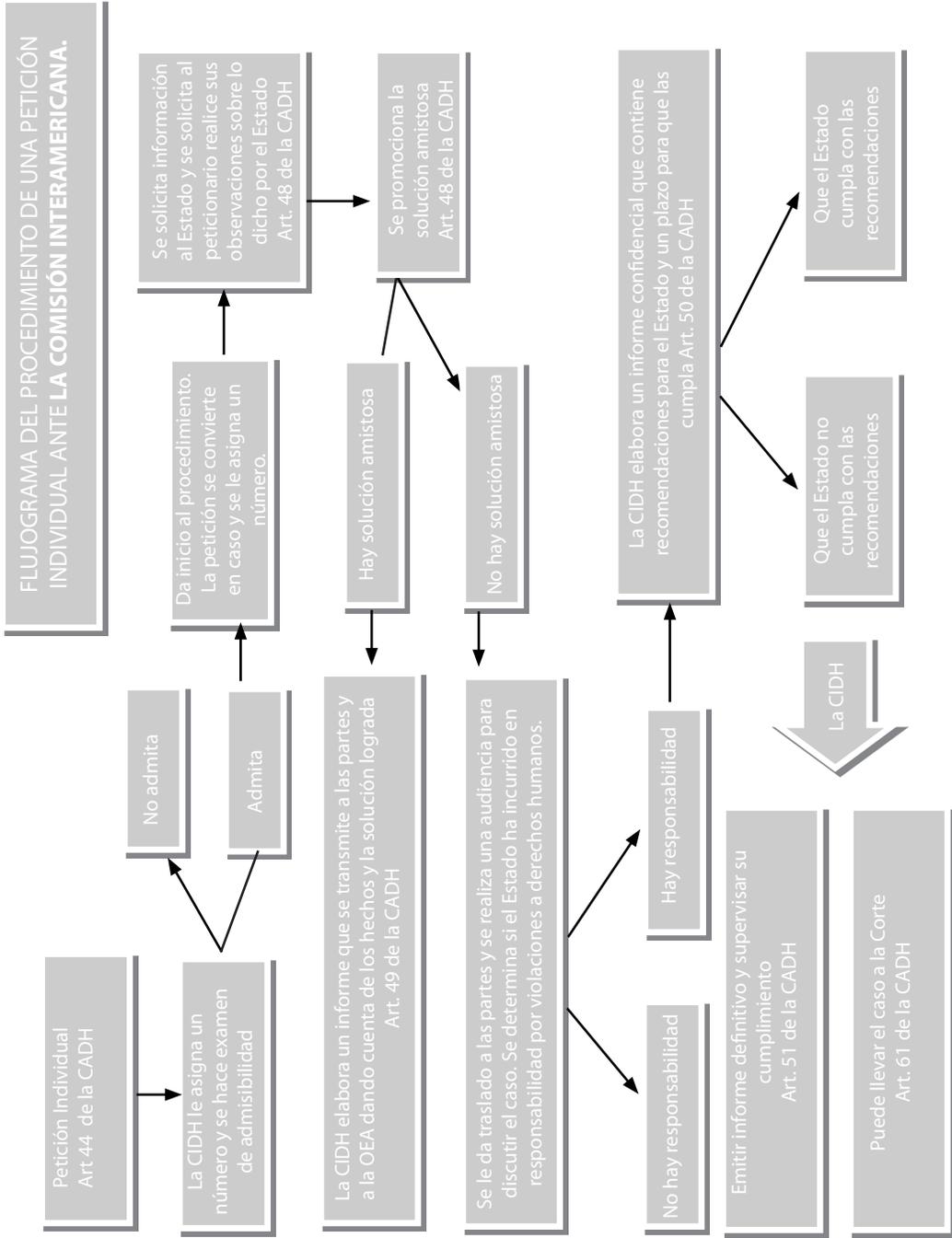
puedan expresar su voluntad de llegar a este tipo de arreglo. Si se llegare a un acuerdo la Comisión redactará un informe, que será transmitido al peticionario, Estados parte y luego al Secretario General de la OEA para su publicación. De no llegarse a solución amistosa, se proseguirá con el trámite del caso. Es necesario señalar que, si bien la solución amistosa se establece en esta fase esta no es exclusiva de este momento, ya que ésta podrá ser alcanzada en cualquier etapa del trámite de una denuncia.

De no llegar a un acuerdo amistoso, la Comisión iniciará su propia investigación para determinar si los hechos alegados efectivamente son una violación a los derechos humanos. Para llegar a esta conclusión, la CIDH podrá de oficio solicitar información adicional de cualquier tipo al peticionario y al Estado. Se podrán 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. Igualmente, cuando lo 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.

De modo que, si no se logrará un acuerdo de las partes y la Comisión determinará que hubo violaciones a los derechos consagrados en algún instrumento que le confiera competencia, la CIDH redactará un informe preliminar en el que narrará los hechos y establecerá sus conclusiones con base en el artículo 50 de la Convención.

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.

Si el Estado cumple, se da por finalizado el caso. En caso contrario, la Comisión tiene dos opciones: la primera, incluir el informe dentro del Informe Anual de la Comisión a la OEA. La segunda, en caso que proceda, notificará 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, salvo oposición de la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión.



## B. Proceso ante la Corte IDH

Un punto esencial que se tendrá que cumplir para que un caso se someta a la Corte Interamericana, es que el Estado denunciado haya reconocido expresamente la competencia de este tribunal, tal como lo dispone el artículo 62 de la Convención Americana.

Para iniciar un proceso ante la Corte Interamericana es indispensable que la Comisión Interamericana u otro Estado parte presente una demanda ante este tribunal —véase el artículo 61 de la CADH—. Una exigencia que se debe cumplir previo a su presentación es que se hayan agotado todos los procedimientos ante la Comisión.

Asimismo, la demanda presentada deberá cumplir los requisitos del artículo 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.

Una vez que la demanda se admita, este Tribunal le comunicará al Estado, a las víctimas, sus familiares o representantes debidamente acreditados y al denunciante original que se ha recibido una demanda por presuntas violaciones a derechos humanos. 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, tal como se desprende del artículo 35 de Reglamento de la Corte IDH.

De modo que, el procedimiento señala que 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. Luego, se le otorgará al Estado un plazo 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. Si las partes lo consideran pertinente, podrán presentar alegatos sobre las excepciones preliminares opuestas por el Estado, en un plazo de treinta días a partir de la comunicación, como se consigna en el artículo 37.4 del Reglamento de la Corte IDH.

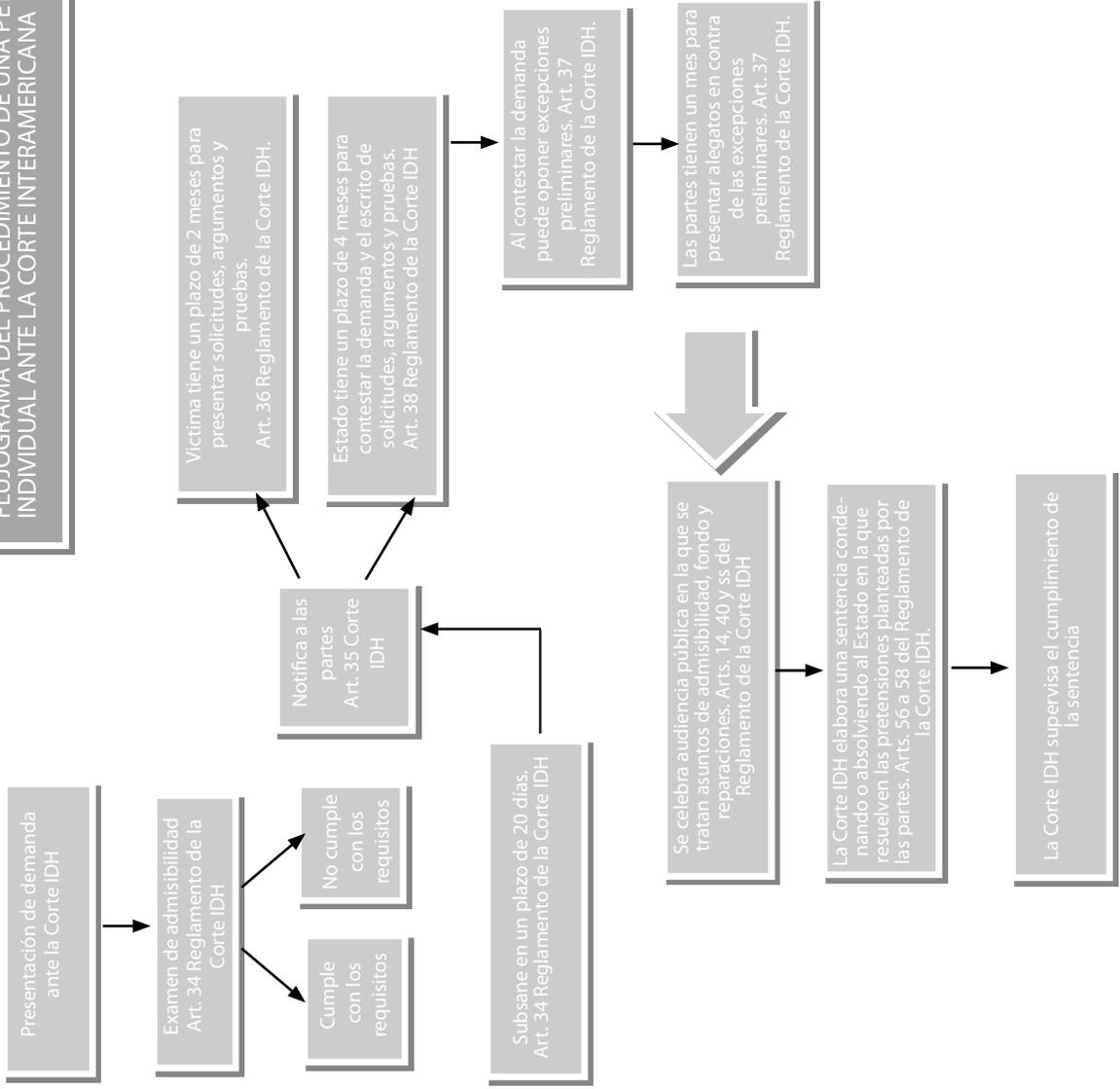
La Corte, dentro de sus reuniones periódicas, planificará llevar a cabo una audiencia de carácter público, en la cual se definirán todos los aspectos del caso —excepciones preliminares, de fondo o las reparaciones—. Salvo que, de forma excepcional fije una audiencia solo para evacuar las excepciones preliminares. Asimismo, la Corte posee la facultad de prescindir de esta oportunidad procesal de convocar a las partes para determinar su fallo.

En términos simples, esta audiencia pública será donde se complementan todos los elementos probatorios del caso, ya sea testimonial, documental, perital o de otro tipo. En este mismo acto, este Tribunal escuchará los alegatos de las partes, tanto los de admisibilidad como los de fondo y reparaciones.

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.

Al emitirse una sentencia en un caso, la Corte Interamericana deberá supervisar el cumplimiento de su fallo. En caso que un Estado incurra en un incumplimiento, ya sea éste de carácter parcial o total, este Tribunal escuchará a las partes y posteriormente emitirá una resolución en la que determine el incumplimiento incurrido por el Estado.

**FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO DE UNA PETICIÓN INDIVIDUAL ANTE LA CORTE INTERAMERICANA**



## 1.6. Formulario para presentar una petición individual

A continuación se transcribe un formulario preparado por la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Interamericana, cuyo propósito es facilitar la presentación de las peticiones individuales relativas a violaciones de derechos humanos cometidas por Estados miembros de la OEA, por parte de las mismas víctimas de estas conculcaciones, sus familiares, organizaciones de la sociedad civil u otras personas interesadas.

Este instrumento se encuentra disponible en la página electrónica de la Comisión Interamericana en:

[www.cidh.oas.org/cidh\\_apps/instructions.asp?gc\\_language=S](http://www.cidh.oas.org/cidh_apps/instructions.asp?gc_language=S).

### FORMULARIO

#### I. PERSONA, GRUPO DE PERSONAS Y ORGANIZACIÓN QUE PRESEN TAN LA PETICIÓN

Nombre: .....

(en caso de tratarse de una entidad no gubernamental, incluir el nombre de su representantes legales)

Dirección postal: .....  
.....  
.....

(NOTA: La comisión no podrá tramitar su denuncia si no contiene una dirección postal)

Telefono: .....

Fax: .....

Correo Electrónico: .....

¿Desea usted que la CIDH mantenga su identidad como peticionario en reserva durante el procedimiento?

Sí.....No.....

#### II. NOMBRE DE LA PERSONA O PERSONAS AFECTADAS POR LAS VIOLACIONES DE DERECHOS HUMANOS

Nombre: .....

Dirección Postal: .....

.....  
.....  
.....

Telefono: .....  
Fax: .....  
Correo Electrónico: .....

En caso de que la víctima haya fallecido, identifique también a sus familiares cercanos  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**III. ESTADO MIEMBRO DE LA OEA CONTRA EL CUAL SE PRESENTA LA DENUNCIA:**  
.....

**IV. HECHOS DENUNCIADOS**

Relate los hechos de manera completa y detallada. Especifique el lugar y la fecha en que ocurrieron las violaciones alegadas.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Pruebas disponibles**

Indique los documentos que puedan probar las violaciones denunciadas (por ejemplo, espedientes judiciales, informes forenses, fotografías, filmaciones, etc.). Si los documentos están en su poder, por favor adjunte una copia. NO ADJUNTE ORIGINALES (No es necesario que las copias estén certificadas)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Identifique a los testigos de las violaciones denunciadas. Si estas personas han declarado antes las autoridades judiciales, remita de ser posible copia del testimonio correspondiente o señale si es posible remitirlo en el futuro.

Indique si es necesario que la identidad de los testigos sea mantenida en reserva.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Identifique a las personas y/o autoridades responsables por los hechos denunciados.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**V. DERECHOS HUMANOS VIOLADOS (En caso de ser posible, especifique las normas de la convención Americana o las de otros instrumentos aplicables que considere violadas)**

.....  
.....  
.....

**VI. RECURSOS JUDICIALES DESTINADOS A REPARAR LAS CONSECUENCIAS DE LOS HECHOS DENUNCIADOS**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Señale si hubo una investigación judicial y cuándo comenzó. Si ha finalizado, indique cuándo y su resultado. Si no ha finalizado indique las causas.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

En caso de que los recursos judiciales hayan finalizado. señale la fecha cual la víctima fue notificada de la decisión final.

.....  
.....  
.....  
.....

**VII.      INDIQUE SI HAY ALGÚN PELIGRO PARA LA VIDA, LA INTEGRIDAD O LA SALUDA DE LA VÍCTIMA, EXPLIQUE SI HA PEDIDO AYUDA A LAS AUTORIDADES, Y CUÁL FUE LA RESPUESTA.**

.....  
.....  
.....  
.....

**VII.      INDIQUE SI HAY ALGÚN PELIGRO PARA LA VIDA, LA INTEGRIDAD O LA SALUDA DE LA VÍCTIMA, EXPLIQUE SI HA PEDIDO AYUDA A LAS AUTORIDADES, Y CUÁL FUE LA RESPUESTA.**

.....  
.....  
.....  
.....

**FIRMA**

.....

**FECHA**

.....

## **2. MECANISMOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

### **2.1 La organización internacional del trabajo: historia y definición**

La Organización Internacional del Trabajo es, actualmente, un organismo especializado del sistema de Naciones. Conforme con el tratado constitutivo de esta entidad, son dos las ideas principales que se encuentran a la base de ella. “La primera se vincula a la naturaleza integral de la paz internacional, uno de cuyos componentes es, sin duda, la justicia en las relaciones laborales”<sup>82</sup> y la segunda “hunde sus raíces en la noción de interdependencia entre los Estados, toda vez que los intentos de mejorar la suerte de[las personas] trabajador[as] en uno de ellos, pueden verse obstaculizados si otro u otros dejan de adoptar un trabajo realmente humano”<sup>83</sup>.

Ambas ideas, adaptadas a nuestros tiempos, implican que, para mantener la paz entre los Estados, los mismos no deben llevar a cabo prácticas anticompetitivas o desleales que se fundamenten en la desmejora de las condiciones laborales de la población trabajadora, a efecto de atraer mayor inversión internacional a sus países. Por el contrario, aquéllos deben colaborar entre sí para que se respeten los estándares mínimos de protección de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras estipulados en las convenciones internacionales, con el fin de que el trabajo, per se, cumpla su función social y, además, sirva como un elemento dignificante de las personas que lo desempeñan.

Hoy por hoy, esta Organización, cuya sede principal se encuentra en Ginebra, cuenta con 182 Estados que forman parte de la misma. Situación que conlleva al establecimiento de una serie de oficinas regionales y subregionales a lo largo y ancho del planeta, siendo la que corresponde al área de Centro América y el Caribe aquella ubicada en San José, Costa Rica.

Otro elemento importante de rescatar es que este organismo internacional posee un gobierno tripartito único en su especie, integrado por trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras, así como por el Estado. Cada uno de estos sectores se reúne por medio de sus representantes, al menos en teoría, en pie de igualdad para abordar una diversidad de cuestiones relativas a la temática laboral en el mundo.

Asimismo, a juicio de Pastor Ridruejo, es este carácter tripartito de representación el que “fortalece el equilibrio y autoridad de las decisiones de sus órganos y

---

82 Pastor Ridruejo, J. A. Curso de Derecho Internacional Público y Organizaciones Internacionales, Octava Edición, Editorial Tecnos, pág. 764, Madrid 2001.

83 Idem.

alienta saludablemente el hábito de las consultas entre gobiernos, empleadores y trabajadores”<sup>84</sup>.

Vale aclarar que si bien en la actualidad es un ente especializado de la Organización de las Naciones Unidas —su anexión se realizó desde 1946—, tuvo su origen en la parte XIII del Tratado de Versalles, suscrito en 1919, año en que también fue creada la Sociedad de Naciones, entidad precursora de la Organización de las Naciones Unidas.

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, es decir, la parte XIII del Tratado de Versalles, posteriormente fue complementada con la Declaración de Filadelfia de 1944, instrumento que fue anexado a la Constitución en 1946. Sobre este punto es válido detenerse y reflexionar, por un breve momento, que los dos instrumentos en los que descansa esencialmente la OIT han sido suscritos en las postrimerías de las dos grandes guerras que sacudieron al mundo en su totalidad y que, además, le demostraron a la humanidad que la tutela de los derechos humanos de las personas que habitaban un determinado país no debía dejarse al arbitrio de cada Estado, en virtud del principio de la soberanía nacional, sino que debía convertirse en una situación que atañera a la comunidad internacional en general.

Finalmente, es imprescindible puntualizar que los principios generales en los que se sustenta este organismo son, en primer lugar, que el trabajo no es una mercancía. En segundo lugar, que la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante. En tercer lugar, que la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos. Finalmente, que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades<sup>85</sup>.

## **2.2 Objetivos y funciones de la organización internacional del trabajo**

Los objetivos principales que posee la Organización Internacional del Trabajo son cuatro. A saber, en primer lugar, “promover y materializar las normas laborales, así como los principios y derecho fundamentales en el trabajo”. En segundo

---

84 Pastor Ridruejo, op. cit., pág. 765.

85 Organización Internacional del Trabajo. Folleto de Información sobre la Organización Internacional del Trabajo [en línea], véase página electrónica: [http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/lang--es/index.htm).

lugar, “crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres que aseguren un empleo digno”. En tercer lugar, aumentar la cobertura y eficacia de la protección social para todos”. Finalmente, fortalecer el tripartismo y el diálogo social<sup>86</sup>”

En ese sentido, trabajo decente, medios de sustento, seguridad laboral y mejores condiciones de vida son los compromisos que la OIT ha adquirido con los trabajadores y las trabajadoras de todo el planeta. Todo ello, es pertinente señalar, se pretende lograr a través de la promoción de los derechos laborales, la generación de mayores oportunidades de empleo decente, la implementación de una mejor protección social y el fortalecimiento del dialogo en áreas laborales<sup>87</sup>.

Las funciones que la esta organización lleva a cabo para trasladar a la realidad estos objetivos son, esencialmente, normativas. Ello implica la formulación constante de convenciones y recomendaciones tendientes a mejorar las condiciones laborales de la población trabajadora. En este punto, es preciso puntualizar que las mismas no son más que verdaderas normas laborales de carácter internacional que instauran las mínimas circunstancias en que se deben desarrollar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, tales como la libertad sindical, el derecho de asociación, la negociación colectiva, entre otros<sup>88</sup>. Sin duda, esta función se ve íntimamente relacionada con el seguimiento y monitoreo que se realiza a la situación de los derechos laborales en cada Estado miembro, a través del análisis y recomendaciones que este organismo emite.

Para comprender de una mejor forma la función normativa que desarrolla la OIT, se considera oportuno establecer los criterios principales que diferencian a una convención de una recomendación. Es posible afirmar que las convenciones constituyen una serie de instrumentos de carácter vinculante para las partes que las suscriben y que posteriormente las ratifican, es decir, que las mismas son de obligatorio cumplimiento para los Estados y, por tanto, jurídicamente exigibles. Las recomendaciones, por otro lado, no son instrumentos jurídicamente vinculantes para las partes, pero sí son tanto política como moralmente. Además, estas últimas, se debe precisar, son formuladas por determinadas instancias internas de las organizaciones internacionales, tales como la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, entre otras, al contrario de las convenciones que son adoptadas por Estados soberanos.

---

86 Ídem.

87 Véase la página electrónica: [http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/Mission\\_and\\_objectives/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mission_and_objectives/lang-es/index.htm).

88 Ídem.

De igual manera, también es importante hacer mención a las funciones de cooperación técnica, educación, investigación y publicación que forman parte de las actividades que desempeñan las oficinas regionales y subregionales alrededor del mundo.

Finalmente, la OIT también impulsa a las organizaciones independientes, sean de trabajadores y trabajadoras o de empleadores y empleadoras, brindándoles formación en relación a la protección y respeto de sus derechos laborales, así como asesoramiento técnico sobre el tema.

## **2.3 Órganos principales de OIT**

La OIT se encuentra conformada por una diversidad de organismos entre los principales se encuentran:

### **A. La Conferencia Internacional del Trabajo.**

La Conferencia Internacional del Trabajo se reúne una vez al año y convoca a todos los Estados que forman parte de esta organización, quienes, a su vez, se ven representados dentro de la misma por cuatro delegados, a saber: dos provenientes del ámbito estatal, uno procedente del sector empresarial y uno proveniente del ámbito laboral. Estos representantes, independientemente que formen parte todos ellos de una misma delegación, poseen la facultad de expresarse libremente y emitir sus votos con total independencia de los otros integrantes de la delegación.

Es imperante puntualizar que este organismo es el más importante dentro de la estructura de esta entidad, ya que en el mismo se delibera sobre temas de enorme relevancia social y laboral, se sancionan las normas internacionales de trabajo, se examinan las memorias anuales que deben ser presentadas por cada Estado miembro y, finalmente, se establecen los objetivos generales que la organización ha de seguir durante el próximo año. Además es la Conferencia quien elabora el presupuesto anual de la organización y elige al Consejo de Administración.

### **B. El Consejo de Administración**

Es el órgano ejecutivo de la organización y el que, a su vez, orienta el trabajo de la misma entre el período comprendido entre una Conferencia Internacional del Trabajo y otra. Tiene la capacidad de solicitar a los Estados miembros información sobre la normativa y la práctica que ellos implementan, esencialmente, sobre aquellas situaciones reguladas por las convenciones que aún no han sido ratificadas por los mismos o por las recomendaciones formuladas que se han negado a acatar.

De conformidad con el artículo 7 de la Constitución de la OIT y los artículos 49 y 50 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, integran este órgano 56 personas entre las que se encuentran, a saber, 28 representantes gubernamentales, 14 trabajadores y trabajadoras y 14 empleadores y empleadoras, cuyos cargos se encuentran sometidos a votación cada tres años. Sus reuniones son cada cuatro meses.

Sus funciones pueden resumirse en<sup>89</sup>:

- Elegir al Director General.
- Dirigir y controlar, directamente o por intermedio de las diversas comisiones que pueda establecer, las actividades emprendidas por la Oficina y por el Director General en cumplimiento de su cometido constitucional.
- Adoptar el proyecto de Programa y Presupuesto que se ha de presentar a la Conferencia.
- Determinar el orden del día de las reuniones de la Conferencia y se encarga de los preparativos pertinentes.
- Atender los procedimientos constitucionales (artículos 24 y 26 de la Constitución de la OIT) relativos a la aplicación de los convenios ratificados (véase el anexo II).
- Cumplir con el cometido que se le ha asignado en relación con el seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Cumplir con las demás obligaciones que le incumben con arreglo a la Constitución de la OIT y la práctica, incluidas las reformas de la OIT y de sus órganos.
- Autorizar la participación de los representantes de las organizaciones internacionales oficiales y las organizaciones internacionales no gubernamentales en las reuniones de la Conferencia y otras reuniones de la OIT.

---

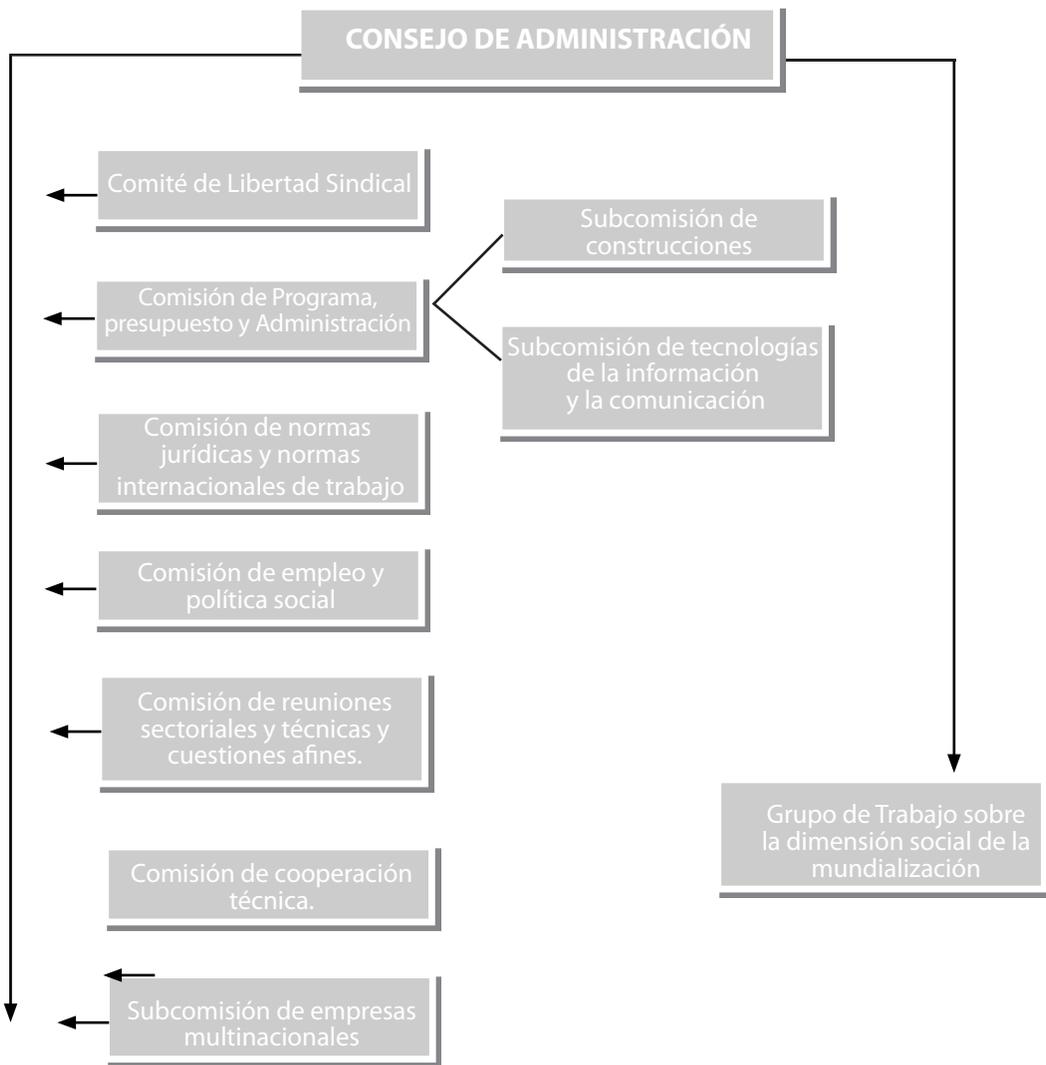
89 Organización Internacional de Trabajo. Presentación del Consejo de Administración [en línea]. véase página electrónica:  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_098162.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_098162.pdf)

- Aprobar el orden del día y, en su caso, la composición de las reuniones regionales, sectoriales y de expertos.

Específicamente, frente a una reclamo incoado por un organismo de trabajadores y trabajadoras o por una entidad de empleadores y empleadoras, en virtud del incumplimiento de un convenio que se encuentra en vigor para un Estado, el Consejo de Administración se encuentra habilitado para comunicarle al gobierno de tal Estado la queja presentada e invitarle a que responda a la misma a través de una declaración.

Sin embargo, si la respuesta no es emitida dentro de un plazo prudencial o los términos en que los está redactada la misma no son satisfactorios para el Consejo de Administración, éste se encuentra facultado para hacer público el reclamo y la respuesta recibida. Al respecto, es viable señalar que también caben quejas de un Estado Parte a través de cualquier delegado de la Conferencia Internacional del Trabajo o del mismo Consejo de Administración.

Su estructura comprende:



### C. La Oficina Internacional de Trabajo

Esta entidad constituye la secretaría de la organización, pues lleva a cabo la coordinación de “las actividades de cooperación técnica y actúa como centro de investigación y casa editorial”<sup>90</sup>. Su sede es en Ginebra y es, a su vez, el ente encargado de contratar al personal, aunque todo ello es siempre supervisado por el Consejo de Administración y por la Conferencia Internacional del Trabajo.

La Oficina está dirigida por el Director General, elegido por un mandato de cinco años, quien a su vez contrata el personal a su cargo. La Oficina Internacional del Trabajo es el equipo permanente de apoyo a la tarea de la Conferencia Internacional y el Consejo de Administración. Posee una estructura regional descentralizada en cinco regiones, a saber: África, América Latina y el Caribe, Estados Árabes, Asia y el Pacífico y, Europa y Asia Central. Éstas, a su vez, pueden dividirse en subregiones.

## 2.4 Procedimientos de la organización internacional del trabajo

Al convertirse un Estado en un miembro de la OIT, él mismo se compromete a cumplir y a respetar, de buena fe, los principios y derechos que se encuentran consignados en el tratado constitutivo de esa entidad, así como en las convenciones y en las recomendaciones por ella formuladas.

Sin embargo, debido a que la historia ha comprobado que los Estados, en muchas ocasiones, no tienden a velar por el bienestar de sus habitantes, la OIT ha valorado la necesidad de adoptar una serie de mecanismos de control que permitan asegurar, de forma más o menos efectiva, la aplicación y cumplimiento de las normas laborales internacionales por ella emitidas.

De igual manera, como consecuencia de la renuencia de algunos países de ratificar los convenios emitidos por esta Organización o, peor aún el tratado constitutivo de la misma, la OIT también ha creado un mecanismo de control para los países que se encuentran en esta situación pues, es de recordar, su misión radica en promover oportunidades de trabajo decente y productivo para todos los seres humanos, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad.

Los mecanismos de protección y promoción normativa son, en esencia, cuatro:

---

90 Oficina Internacional del Trabajo, La Inspección del Trabajo, Manual de Educación Obrera, Organización Internacional del Trabajo, pág. 6, Ginebra 1986.

## A. El Mecanismo de Seguimiento de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo,

La Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo no es más que el reflejo de la responsabilidad que poseen los Estados, los empleadores y las empleadoras, así como los trabajadores y las trabajadoras, de respetar y garantizar los derechos laborales, especialmente aquéllos que son más importantes para el desarrollo en armonía de las relaciones laborales.

Esta Declaración compromete a todos los Estados miembros de la organización, hayan o no ratificado los convenios correspondientes, a respetar y promover los derechos y principios comprendidos en cuatro áreas esenciales. Estas áreas son, en primer lugar, la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. En segundo lugar, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio. En tercer lugar, la abolición del trabajo infantil. Finalmente, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación<sup>91</sup>.

Para promocionar los derechos y los principios consignados en esta Declaración, en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y en la Declaración de Filadelfia, se ha establecido un mecanismo de seguimiento de los mismos que está compuesto, por un lado, de un examen anual, el cual tiene por finalidad obligar a los Estados que aún no han ratificado uno o varios de los convenios esenciales que presenten, cada año, un informe que incluya los obstáculos que les han impedido ratificar tales convenios y, por ende, los ámbitos en los que requieren asistencia técnica para superarlos.

Por otro lado, se encuentra conformado por un informe global que es elaborado anualmente por el Director General de esa entidad y "tiene como propósito presentar a la Conferencia Internacional del Trabajo el estado actual de cada uno de los principios y derechos fundamentales incluidos en la Declaración. Cada informe global está dedicado a un solo tema que se aborda de manera rotativa, renovándose el ciclo cada cuatro años"<sup>92</sup>.

## B. Procedimiento Regular de Control Normativo

Este procedimiento se encuentra a cargo tanto de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones como de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia.

91 Véase página electrónica: [http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE?var\\_language=SP](http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE?var_language=SP), con acceso el 13 de agosto de 2008.

92 Marcos-Sánchez Zegarra, José - Rodríguez Calderón, Eduardo, Manual para la Defensa de la Libertad Sindical, Tercera Edición, Oficina Internacional del Trabajo, pág. 50, 2007.

La primera es una entidad que asesora a la Conferencia Internacional del Trabajo sobre el grado de cumplimiento por parte de los Estados de aquellos convenios que éstos últimos han ratificado, a partir del análisis profundo de las memorias que son presentadas por los mismos. Así, las conclusiones a las que arriba la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, es decir, la opinión que le merece cada situación y las recomendaciones que propone en cada caso, son plasmadas en un informe que es entregado primeramente al Consejo de Administración y, finalmente, a la Conferencia Internacional del Trabajo.

Según lo establecido por la OIT, los Estados se encuentran obligados, cada dos años, a presentar un informe en el que se consignen las medidas adoptadas para aplicar, tanto en la legislación como en la práctica, los ocho convenios fundamentales y los cuatro convenios prioritarios que hayan ratificado. Respecto a los demás convenios, la Organización solicita únicamente un informe cada cinco años<sup>93</sup>.

A partir de ello, el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en nombre de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, puede formular una serie de comentarios a determinados Estados, los cuales adoptan el carácter de una solicitud directa. Estas solicitudes directas, vale aclarar, también deben ser enviadas tanto a los empleadores y a las empleadoras como a los trabajadores y a las trabajadoras para que ambos sectores posean conocimiento de las mismas y planteen sus recomendaciones.

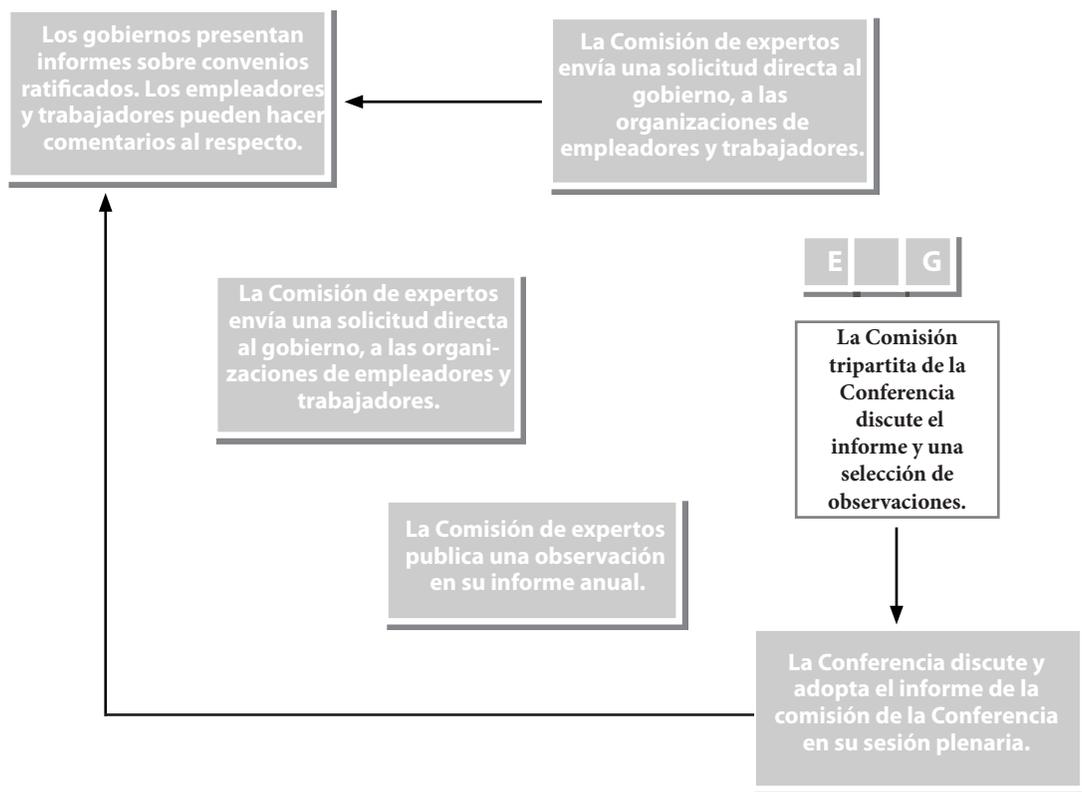
En este punto, es preciso detenerse y aclarar que los gobiernos deben dar a conocer los datos plasmados en estas memorias tanto a los empleadores y a las empleadoras como a los trabajadores y a las trabajadoras, pues ambos sectores se encuentran habilitados para formular una serie de comentarios a las mismas o enviar sus observaciones directamente a la OIT.

Por su parte, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia es una entidad de carácter permanente y de conformación tripartita que ostenta como responsabilidad primordial el examinar el informe presentado por la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones y seleccionar aquellos aspectos que serán objeto de debate en la Conferencia Internacional del Trabajo, por ser los mismos los más relevantes y los más preocupantes. Los temas que son señalados por esta entidad son publicados en el informe general de la OIT abajo y, a su vez, son objeto de recomendaciones, a efecto de brindar una solución a estas situaciones que representan las más graves violaciones a los derechos laborales de la población trabajadora.

---

93 Ídem.

• Flujograma del procedimiento regular de control normativo



B. Procedimientos Especiales de Control Normativo

Los procedimientos especiales de control normativo que posee la OIT pueden clasificarse, esencialmente, en dos categorías. A saber, en primer lugar, se encuentran aquéllos plasmados en el tratado constitutivo de esta organización, es decir, los que están sustentados en reclamaciones o quejas debido al incumplimiento generalizado por parte de los Estados de los convenios ratificados, cuyo procedimiento está regulado dentro de ese mismo cuerpo normativo. En segundo lugar, se encuentra la queja por vulneración al derecho específico de la libertad sindical.

B.1. Presentación de Reclamaciones

El procedimiento de reclamación está contemplado en los artículos 24 y 25 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. En virtud del mismo,

tanto los empleadores y empleadoras como los trabajadores y las trabajadoras se encuentran facultados para incoar un reclamo ante el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo en virtud del incumplimiento por parte de los Estados de los compromisos adquiridos en los convenios ratificados, tales como la adopción de las medidas necesarias para su implementación.

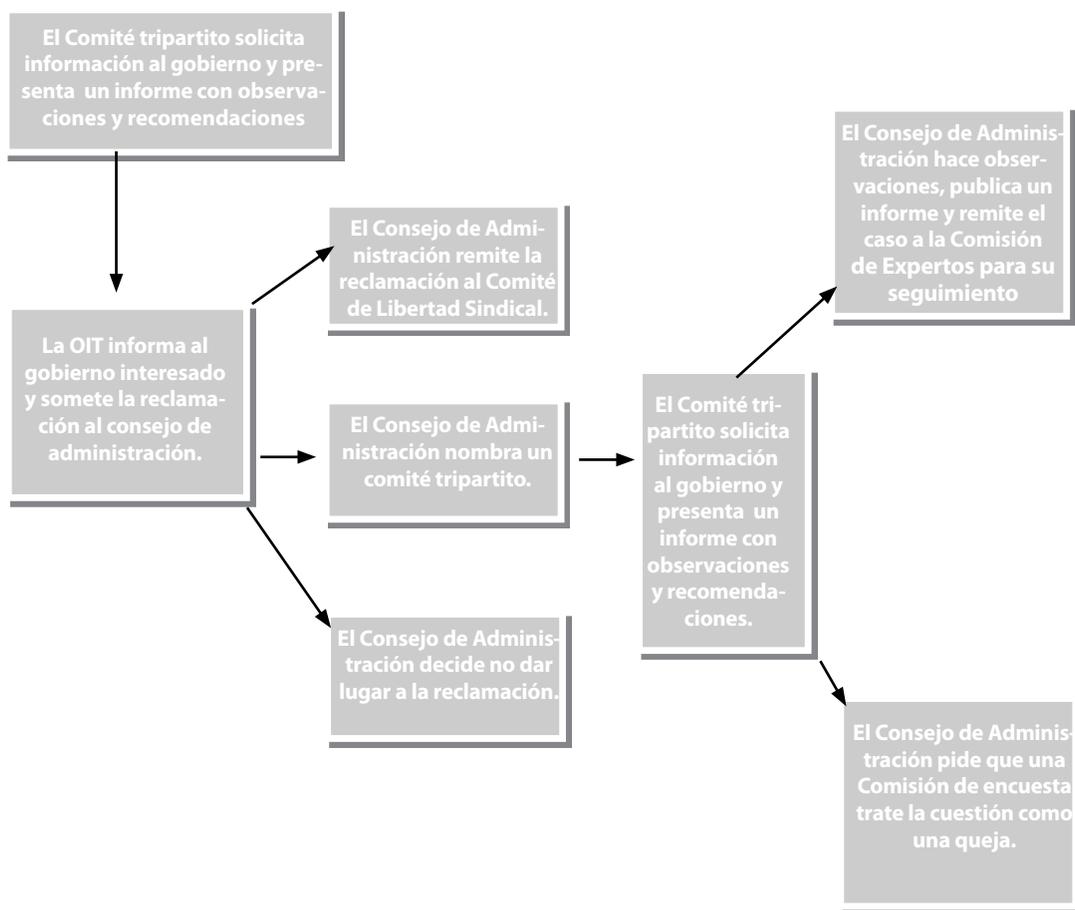
Las reclamaciones presentadas y las respuestas del Estado son evaluadas por el Consejo de Administración, a través de una comisión tripartita, quien formula una serie de recomendaciones para la resolución del conflicto. Finalmente, en caso de no estar conforme con las medidas adoptadas por el Estado señalado o con las respuestas brindadas por él mismo, dicha entidad está facultada para publicar tanto la reclamación como las respuestas, a efecto de generar un escarnio público hacia el mismo.

Los requisitos que debe cumplir una reclamación para ser admisible son, en primer lugar, comunicar la misma por escrito a la organización. En segundo lugar, debe provenir, necesariamente, de una asociación profesional de personas trabajadoras o personas empleadoras inscrita en la OIT. Sobre este aspecto, se debe puntualizar que conforme con lo estipulado en su Constitución, esta entidad no debe ceñirse a las definiciones nacionales de cada Estado, pues goza de entera libertad para clasificar a las organizaciones profesionales como tales. En tercer lugar, debe hacerse mención expresa del Art. 24 contenido en este último cuerpo normativo. En cuarto lugar, la reclamación debe estar vinculada a un a un Estado miembro y, además, debe referirse expresamente a un convenio que haya sido ratificado. En quinto lugar, los reclamantes deben manifestar, con claridad y precisión, de qué manera ellos estiman que se ha incumplido un instrumento normativo ya ratificado<sup>94</sup>.

Finalmente es pertinente señalar que, en aquellos casos en los que el Consejo de Administración, a través de una comisión tripartita, determine que las reclamaciones están sustentadas en los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, esta entidad generalmente remite los mismos al Comité de Libertad Sindical para que sea este último quien los examine.

---

94 Cfr. Marcos-Sánchez Zegarra - Rodríguez Calderón, op. cit., pág. 55.



## B.2. Presentación de Quejas

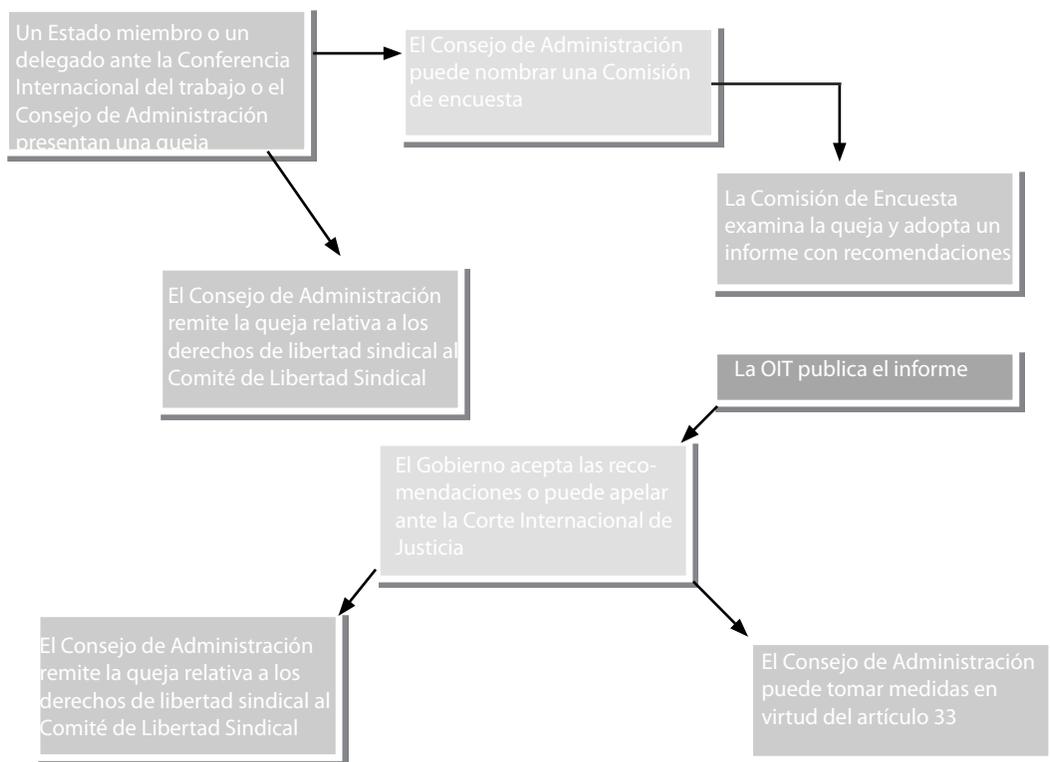
El procedimiento de presentación de quejas está regulado desde el artículo 26 hasta el Art. 34, ambos de la Constitución Internacional del Trabajo. Como consecuencia directa de estas disposiciones, los Estados miembros se encuentran habilitados, a través de cualquiera de sus delegados asistentes a la Conferencia Internacional del Trabajo, para incoar una queja ante la OIT contra otro Estado miembro que, según su criterio, esté incumpliendo los compromisos adquiridos en un convenio que ambos hayan ratificado. De igual manera, la queja también puede ser presentada ante esta organización por su Consejo de Administración actuando de oficio.

Una vez recibida la queja, el Consejo de Administración puede, por un lado, intentar de arribar directamente a una solución amistosa con el Estado contra el que se ha interpuesto la queja o, por el otro, conformar una comisión de encuesta,

compuesta por tres personas independientes, que será responsable de llevar a cabo un análisis profundo de la queja y, a su vez, formular las recomendaciones pertinentes para la adopción de las medidas necesarias para el satisfactorio cumplimiento del convenio cuya vulneración se ha invocado. Es pertinente señalar que, la comisión de encuesta es el procedimiento de investigación de mayor nivel dentro de la OIT y, por ende, se recurre a ella únicamente en casos de extrema necesidad, es decir, en casos de violaciones sistemáticas y generalizadas a los convenios ratificados.

Para implementar o no las recomendaciones, los Estados cuentan con un lapso de tres meses. Sin embargo, de no acatarlas, la Corte Internacional de Justicia posee competencia para conocer de esta situación y, por lo tanto, podrá confirmar, modificar o anular las recomendaciones. Finalmente, si de ninguna manera el Estado señalado no acatase las recomendaciones formuladas por cualquiera de las instancias a las que se haya recurrido, entonces, el Consejo de Administración deberá dirigirse a la Conferencia Internacional del Trabajo, a efecto de sugerir las medidas que sean necesarias adoptar. Por otro lado, si el Estado cumple con las recomendaciones y ello es comprobado, el Consejo de Administración podrá solicitar el cese de todo tipo de medida.

### B.3. Procedimientos por violación al derecho a la libertad sindical



Después de la adopción de los Convenios 87 y 98 por parte de la Organización

Internacional del Trabajo, esta última advirtió la necesidad de constituir un mecanismo que contribuyera a fortalecer el efectivo respeto del derecho a la libertad sindical y que, a su vez, estableciera las garantías necesarias para el ejercicio del mismo.

Por otro lado, ante esta situación, el Consejo de Administración también notó que las disposiciones contenidas en su Constitución relativas a las memorias anuales, a las reclamaciones y a las quejas, se referían, exclusivamente, a los convenios que hubiesen sido ratificados por los Estados miembros, no así a aquéllos que aún no había sido objeto de sanción. En ese sentido, se decidió que para promover el respeto y la garantía del derecho a la libertad sindical era imperante constituir un mecanismo de protección que se denominó como Comisión de Investigación y de Conciliación.

Esta entidad se concibió, en un inicio, tal y como su nombre lo indica, como un mecanismo de protección cuya función primordial sería la de llevar a cabo “investigaciones, con autoridad e imparcialidad, sobre cuestiones de hecho planteadas en las quejas directamente comunicadas a la [Organización Internacional del Trabajo] o remitidas para su examen por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas”<sup>95</sup>.

Posteriormente, como un órgano auxiliar de la Comisión de Investigación y Conciliación, fue instaurado el Comité de Libertad Sindical para que efectuara un examen preliminar de las alegaciones relacionadas a la vulneración del derecho a la libertad sindical, a fin de determinar si las mismas debían ser estudiadas con mayor profundidad y, por tanto, ser remitidas a la Comisión de Investigación y Conciliación.

Sin embargo, debido al éxito obtenido por el Comité de Libertad Sindical, el mismo no quedó confinado al papel que en un inicio le fue atribuido, sino que le fue conferida competencia para conocer las quejas planteadas y para emitir las correspondientes recomendaciones a los Estados miembros. Ello, “sin necesidad de que [é]stos h[ubieran] ratificado los convenios relativos a la libertad sindical o expresan su consentimiento para tratar el caso, requisitos éstos que condiciona[ban] el funcionamiento de la Comisión de Investigación y Encuesta ya que, en la práctica, tales requisitos se convirtieron en un veto y, por lo tanto, en un obstáculo a la garantía del ejercicio de la [l]ibertad [s]indical”<sup>96</sup>.

95 Gravel, Eric, El Comité de Libertad Sindical: Impacto desde su Creación, Oficina Internacional del Trabajo, pág. 8, Ginebra 2001.

96 Cfr. Marcos-Sánchez Zegarra - Rodríguez Calderón, op. cit., pág. 61.

En este punto, es necesario aclarar que los procedimientos por violación al derecho a la libertad sindical no son excluyentes de los procedimientos regulares de control normativo, ni de los de reclamación o queja, sino que, por el contrario, sirven para complementarlos, pues la OIT, en conjunto con la Organización de las Naciones Unidas, estimaron que era necesario instaurar un procedimiento exclusivo para tutelar el derecho a la libertad sindical y poder brindar una respuesta más especializada ante las posibles transgresiones ocasionadas al mismo.

De modo que, las quejas incoadas por violación al derecho a la libertad sindical pueden conocerse ya sea a través de la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical o del Comité de Libertad Sindical.

La primera es una entidad que se encuentra habilitada para recibir quejas de empleadores y empleadoras, de trabajadores y trabajadoras, así como de Estados miembros, a efecto que, en virtud de un procedimiento y de un previo consentimiento por parte del Estado señalado, se arribe a un acuerdo con el mismo para solucionar aquella situación objeto de la queja o se formulen recomendaciones que garanticen el pleno ejercicio y respeto del derecho a la libertad sindical. Si bien es esencialmente un órgano de investigación, también está facultado para alcanzar soluciones en virtud de un acuerdo. En ese sentido, examina las quejas que le envía el Consejo de Administración y las mismas pueden remitirse a los Estados miembros que hayan ratificado convenios relativos a la libertad sindical o, que de no haberlo hecho, acepten que se remita el caso a la Comisión. También puede conocer de quejas contra Estados que no formen parte de la OIT, pero que sí lo sean de la Organización de las Naciones Unidas y que, a su vez, hayan aceptado someterse a la Comisión.

La gran debilidad de esta entidad radica en el hecho que ésta no está habilitada para investigar algún caso, sin que previo a ello el Estado señalado brinde su consentimiento, siendo la única excepción cuando ese Estado ya haya ratificado los convenios relativos al derecho a la libertad sindical. En este último caso, según lo afirmado en el Manual para la Defensa de la Libertad Sindical, la Comisión se convierte en una Comisión de Encuesta.

El procedimiento a seguir ante la Comisión de Investigación y de Conciliación se inicia a partir de la solicitud que ésta hace a las partes, a efecto que las mismas le brinden la información que estime necesaria, así como de las organizaciones internacionales y nacionales de empleadores y empleadoras y de trabajadores y de trabajadoras.

Paralelamente, el Secretariado de esta Comisión prepara un análisis de la legislación del país en cuestión. A continuación, se llevan a cabo una serie de audiencias en las que participan tanto las partes como los testigos del caso. Segundamente, en virtud de la información recabada, la Comisión tiene la posibilidad de hacer

una visita al país en cuestión para llevar a cabo una encuesta in situ, toda vez que el Estado sujeto de la vista otorgue su autorización. Ya en el país, la Comisión podrá entrevistar a autoridades públicas, dirigentes sindicales, representantes de organizaciones, entre otros, para obtener aquella información que considere pertinente. Finalmente, la Comisión puede formular una serie de sugerencias a las partes y plasmarlas en un informe que contendrá las conclusiones y recomendaciones que hayan surgido después del estudio realizado durante su visita<sup>97</sup>.

Por otro lado, el Comité de Libertad Sindical posee como funciones primordiales examinar las quejas sobre violaciones a la libertad sindical, haya o no ratificado el país implicado los convenios vinculados a ese tema y, además, emitir las recomendaciones correspondientes, a través del Consejo de Administración, para solucionar el problema. Estas quejas, para poder ser objeto de conocimiento del Comité de Libertad Sindical, deben ser incoadas tanto por empleadoras y empleadores como por trabajadores y trabajadoras contra un Estado miembro. Al respecto, es pertinente señalar que el Comité de Libertad Sindical goza de entera libertad para determinar quién posee la calidad de empleador, empleadora, trabajador, trabajadora u organismo sindical, según su criterio, por lo que no debe ceñirse a las definiciones nacionales establecidas para los mismos.

Las características más importantes que posee esta entidad son, a saber: en primer lugar, su carácter tripartito, pues el mismo incluye representantes de gobierno, empleadores y trabajadores. En segundo lugar, el examen de las quejas presentadas es independiente, por un lado, de que los países señalados hayan ratificado o no los convenios que protegen el derecho a la libertad sindical y, por el otro, de que éstos hayan brindado su consentimiento para proceder al conocimiento de las mismas, ya que su objetivo es proteger las libertades sindicales de hecho o de derecho. En tercer lugar, sobre las personas que ostentan un interés directo en la queja incoada, pesa el impedimento de poder participar en los trabajos del Comité. Finalmente, en general, sus decisiones son adoptadas por unanimidad.

El procedimiento de queja se puede iniciar ante el Comité de Libertad Sindical por situaciones relativas a la vulneración del derecho de libertad sindical, ya sea por cuestiones generales o particulares, es decir, cuando se suscite una restricción o una transgresión al derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva. En ese sentido, a manera de ejemplo se hace mención a una serie de eventos por los que es posible incoar una queja, aclarando que tal enunciación en ningún momento es taxativa.

Así, entre estas situaciones se encuentran<sup>98</sup>:

---

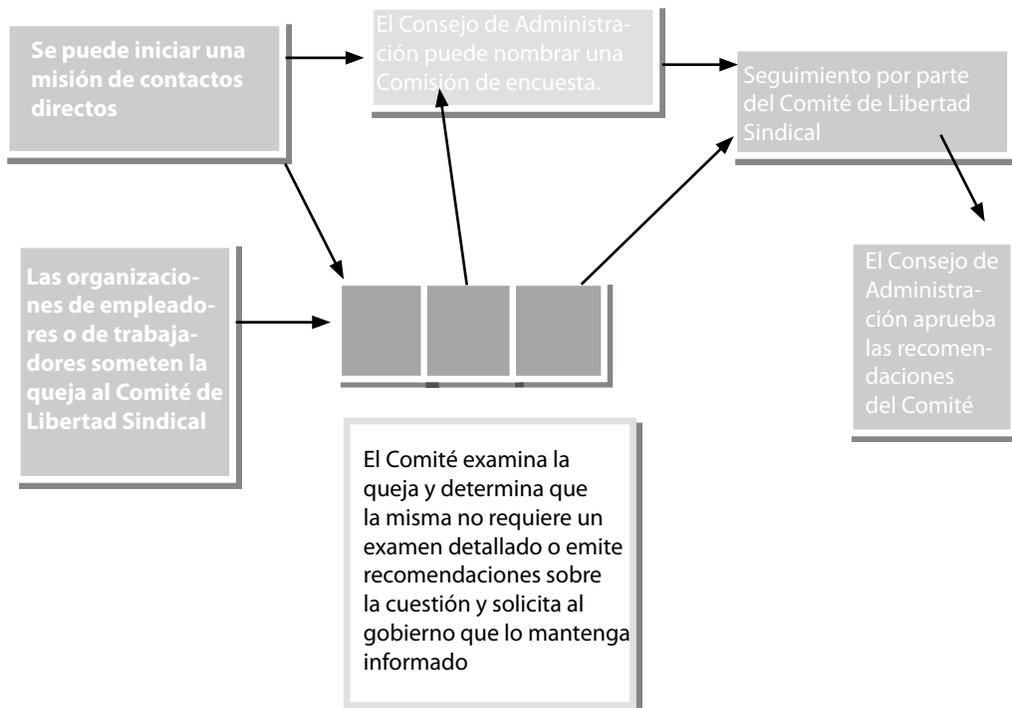
97 Cfr. Marcos-Sánchez Zegarra - Rodríguez Calderón, op. cit., pág. 63.

98 Cfr. Marcos-Sánchez Zegarra - Rodríguez Calderón, op. cit., págs. 67 y 68.

- Ataques a la integridad física de trabajadores, trabajadoras o dirigentes sindicales, tales como arresto, detención, exilio y desapariciones.
- Restricciones a la libertad de opinión y expresión.
- La falta de reconocimiento del derecho a la sindicación, tales como la negativa a otorgar el registro, el desconocimiento de una categoría de trabajadores o trabajadoras, exigencia de autorización previa y/o de un número elevado de miembros para constituir un sindicato, entre otras.
- Injerencia en el funcionamiento de la organización sindical, tales como la prohibición de reuniones sindicales, al uso de locales sindicales, a manifestaciones públicas, entre otras.
- Desconocimiento del derecho de las organizaciones de redactar sus estatutos y a elegir libremente a sus representantes.
- 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.
- Impedimentos al derecho de constituir federaciones, confederaciones y afiliarse internacionalmente.
- Actos de discriminación antisindical y represalias, tales como el 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 de la consulta regular a las organizaciones de trabajadores y empleadores en cuestiones de interés común.
- A contrario sensu, el Comité de Libertad Sindical no es competente para examinar otros asuntos de interés para los sindicatos, tales como aquéllos vincu-

lados a las condiciones generales de trabajo, a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a la seguridad social, a los despidos de trabajadores en general, entre otros, por no relacionarse directamente al derecho a la libertad sindical.

- Finalmente, los elementos que debe contener una queja, son los siguientes:
- A quién se dirige. La queja se dirige al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo o al Presidente del Comité de Libertad Sindical.
- En dónde se presenta. Puede presentarse la queja directamente ante la sede mundial de la Oficina Internacional del Trabajo o en cualquiera otra de sus oficinas.
- Identificación de la organización que presenta la queja. Brindar los datos generales de la organización que presenta la queja. Señalar domicilio. Fijar un domicilio en el escrito de la presentación de la queja es indispensable para recibir las comunicaciones que le dirija la esta entidad.
- Fundamento de derecho. La queja se presenta al amparo de la Constitución de la OIT, de los Convenios 87 y 98 y de los demás convenios vinculados a la libertad sindical. Sin embargo, éste no es un requisito indispensable, motivo por el cual queda a opción del peticionario consignarlo.
- Descripción de los hechos. En esta parte se deben describir detalladamente los hechos que dan lugar a la queja. Para ello resulta importante ubicar cronológicamente los acontecimientos, así como identificar las personas o instituciones involucradas. Asimismo, es valioso que en este apartado se brinden respuestas a preguntas básicas, tales como: quiénes, cuándo, dónde, cómo, porqué, para qué, entre otras.
- Pruebas. Se debe acompañar a la queja las pruebas necesarias que demuestren las violaciones alegadas punto por punto.
- Resumen sintético de la solicitud. Se debe fijar en forma breve y clara la petición de restablecimiento en el ejercicio de la libertad sindical y reparación de los daños ocasionados.
- Fecha y lugar. Sitio y momento en el cual se elabora la queja.
- Nombre y firma. Éste es un requisito indispensable y, por lo tanto, debe indicarse claramente quienes representan a la organización sindical que presenta la queja.



## Glosario

# A

### Aguinaldo

Es un pago especial que se entrega a los trabajadores asalariados, constituyendo un salario más a las doce mensualidades correspondientes a un año.

# D

### Derecho de asociarse

Es 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.

### Derecho de Reunión

Es el derecho a agruparse con otras personas por tiempo y fin determinados y con un mínimo de organización, en lugar abierto o cerrado para intercambiar ideas u opiniones o para defender intereses comunes.

### Derecho laboral o Derecho del trabajo

Es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador/es, trabajador/es, las asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho del Trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador (persona física o jurídica) a cambio de una contraprestación dineraria.

#### Derecho social

Es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto la regulación de las relaciones entre particulares con diferencias marcadas, procurando la equidad y la justicia social, procurando proteger a las clases económicamente débiles.

#### Discriminación

Es el acto de hacer una distinción o segregación que atenta contra la igualdad de oportunidades. Normalmente se utiliza para referirse a la violación de la igualdad de derechos para los individuos por cuestión social, racial, religiosa, orientación sexual, por razón de género u otra índole.

## E

#### Estatuto

Norma o regla que tiene valor legal para un cuerpo o una asociación.

## I

#### Indemnización

Pago adicional al salario que una empresa otorga a un trabajador en caso de despido injustificado.

## L

#### Libertad de asociación o derecho de asociación

Es un derecho humano que consiste en la facultad de unirse y formar grupos, asociaciones u organizaciones con objetivos lícitos, así como retirarse de las mismas.

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”.

#### Libertad de tránsito

Es el derecho de una persona de desplazarse libremente de un lugar a otro, sin que este desplazamiento sea obligatorio o producto de una fuerza mayor, excepto las limitaciones impuestas por la ley. Comprende el derecho de permanecer en un lugar y salir o ingresar al país.

#### Libertad Sindical

Es el derecho que tiene toda persona de fundar sindicatos y asociarse en ellos para la defensa de sus intereses.

## N

#### Niño

Toda persona menor de 18 años.

## P

#### Persona jurídica

Es todo ente con capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones y que no sea una persona física.

## S

#### 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.

### Seguridad Social

Es 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.

### Seguridad e Higiene Ocupacional

Es el 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.

### Sindicato

Es una organización integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral.

## V

### Vacación

Cesación de actividades por varios días consecutivos, semanas o lapso mayor, con fines de descanso.

### (Footnotes)

1 Que, según el artículo 213 del Código de Trabajo deberá contener: a) Fecha y lugar de la reunión, nombres y apellidos de los/as constituyentes, nacionalidad, documento de identidad, domicilio, actividad que ejerzan y que los vincule; b) Nombre, objeto, clase y domicilio del sindicato. Si se trata de un sindicato de industria, se deberá indicar el nombre y las actividades económicas a las que se dedican las empresas en donde los/as trabajadores/as prestan sus servicios; c) Designación de una Junta Directiva Provisional, que deberá incluir como mínimo un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario, pudiéndose designar también provisionalmente un Tesorero y un Fiscal; y d) Cualquier otro dato que los/as interesados/as juzguen conveniente.

2 El artículo 217 del Código de Trabajo establece que deberán contener lo siguiente: a) Clase, denominación, objeto y domicilio del sindicato; b) Condiciones que deben reunir sus miembros; c) Obligaciones y derechos de sus miembros; d) Sanciones disciplinarias y motivos y procedimientos para la aplicación de las mismas, debiéndose respetar en todo caso, el derecho a la defensa de la persona inculpada; e) La cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago; f) El procedimiento para aprobar y cobrar cuotas extraordinarias; g) Épocas y procedimientos para la celebración de las asambleas ordinarias y extraordinarias, reglamentos de las sesiones, quórum, debates y votaciones; h) Las asambleas ordinarias deberán celebrarse con una periodicidad no menor de un año, previa convocatoria con una antelación que no podrá ser de menos de quince días. Las extraordinarias se celebrarán en las condiciones que dispongan sus estatutos, los que deberán prever su convocatoria obligatoria cada vez que lo solicite por lo menos el veinticinco por ciento de los miembros; i) Modos de elección y renovación de los órganos directivos, duración de su mandato, atribuciones, facultades, obligaciones y responsabilidades, causales y procedimientos para su remoción; j) Las reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales, para la expedición y ejecución de los presupuestos, presentación de balance y expedición de finiquitos. La presentación y aprobación de las cuentas deberá efectuarse por lo menos una vez por año, en ocasión de una asamblea ordinaria; k) La época y forma de presentación y justificación de las cuentas sindicales; l) Normas para la liquidación y disolución del sindicato y procedimientos para la revisión y modificación de los estatutos; y m) La Asamblea podrá adoptar otras prescripciones que se estimen convenientes para el mejor funcionamiento del sindicato.

3 Según el artículo 219 del Código de trabajo se presentará : a) Copia del acta de la asamblea de fundación del sindicato, debidamente certificada; y b) Dos ejemplares de los estatutos sindicales, con la certificación del acta de la sesión o sesiones en que éstos hubiesen sido aprobados.



Este libro se imprimió  
en Talleres Gráficos UCA,  
en el mes de Agosto de 2011  
esta edición consta de 900 ejemplares.

ISBN 978-99923-961-2-4



9 789 992 39 6124