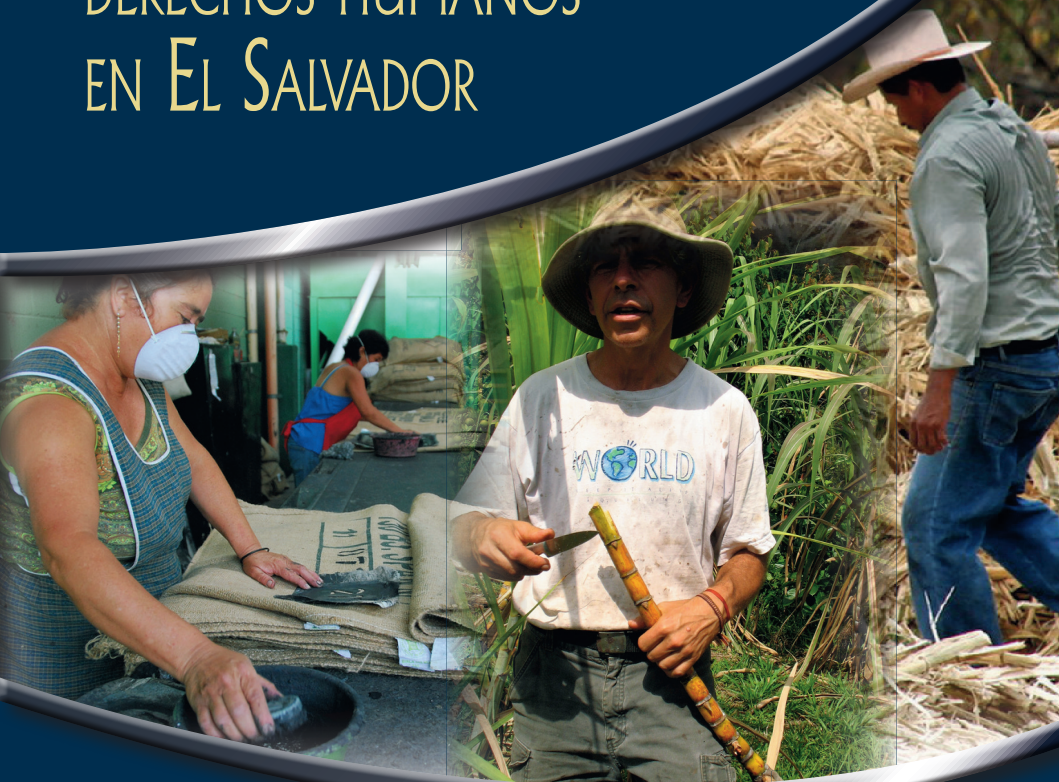


JUSTICIA LABORAL Y DERECHOS HUMANOS EN EL SALVADOR



Manual
Auto formativo

JUSTICIA LABORAL Y DERECHOS HUMANOS EN EL SALVADOR

Manual
Auto formativo

344.728 4

P964j Programa para el Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral para CAFTA-DR (PACT)

sv Justicia Laboral y derechos humanos en El Salvador : manual auto formativo / Programa para el Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral para CAFTA-DR (PACT). -- 1a. Ed. -- San Salvador, El Salv. : PACT 2010.

154 p. : il. cuadros ; 21 cm.

En formato pdf 1.7 mb. -- <http://www.justicialaboral.ning.com>.

ISBN 978-99923-948-0-9 (e-book)

1. Derecho laboral -El Salvador--Manuales. 2. Trabajadores-Derechos--Legislación-El Salvador. I. Título.

© Pact

2010 Primera edición

Se permite la reproducción total o 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.

Equipo productor de la publicación:

Autores

Francisco Chicas

Carolina Molina

John Ramírez

Astrid Valencia

Coordinación Editorial

Sandra Dueñas Paschall

William Lázaro Apolaya

Corrección de estilo

Araceli Zamora

Diseño y Diagramación

Morena Maldonado

Impresión

Talleres Gráficos UCA

Pact

Residencial Madre Selva

Calle Conchagua, No. 9

El Salvador

www.justicialaboral.ning.com

Este documento fue financiado por el Programa de USAID para el Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral para CAFTA. Las opiniones aquí expresadas corresponden a las personas autoras y no reflejan necesariamente el punto de vista de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional.

Contenido

Introducción 9

Unidad 1.	Marco teórico. Derechos laborales y derechos humanos 13
	A. Conceptos básicos 15
	B. Los derechos laborales como derechos humanos 26
	C. Los principios del derecho laboral 28
	D. Fuentes del derecho laboral 35
	Ejercicios de auto evaluación de la unidad 41

Unidad 2.	Derechos individuales y colectivos 45
	A. Derechos individuales 47
	B. Derechos colectivos 79
	Ejercicios de auto evaluación de la unidad 96

Unidad 3.	Derecho procesal laboral 101
	A. Procedimientos administrativos 103
	B. Procedimientos judiciales 112
	Ejercicios de auto evaluación de la unidad 140

Bibliografía disponible en versión digital 143

Respuesta a los ejercicios de auto evaluación 149

Introducción

El TLC entre Centroamérica, República Dominicana, y Estados Unidos (CAFTA-DR) es considerado un paso importante para lograr el desarrollo social, político y económico en la región. Sin embargo, ante las limitantes de la legislación laboral y la falta de aplicación de las normas laborales, USAID se ha asociado con Pact Inc. para implementar el Programa para el Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral para CAFTA-DR, que contempla el desarrollo de actividades tendientes a fortalecer las capacidades de las organizaciones de la sociedad civil y de las instituciones encargadas de apoyar la justicia laboral.

En esa línea, el Programa pretende apoyar a defensores públicos y proveedores de asistencia legal gratuita para brindar un mayor acceso a la justicia laboral; contribuir al empoderamiento de las organizaciones de la sociedad civil para promover la transparencia y rendición de cuentas en el sistema de justicia laboral; fortalecer las Oficinas Ombudsman y a la sociedad civil para eliminar la discriminación laboral; e incrementar la aplicación de la Negociación en Base a Intereses para resolver conflictos laborales de forma más eficiente.

Un elemento imprescindible para hacer efectivo el combatir todo tipo de discriminación, es el conocimiento que cada persona pueda tener de sus derechos y los mecanismos para hacerlos justiciables. Es por esta razón que consideramos de mucha relevancia los esfuerzos que todas las instituciones de la región realizan para capacitar a la ciudadanía sobre los Derechos Humanos, en general, y a los trabajadores y trabajadoras sobre sus derechos laborales y los mecanismos de acceso a la justicia laboral.

El presente Curso Autoformativo, forma parte de una serie de 6 manuales en el que se aborda la Justicia laboral y los Derechos Humanos de cada uno de los países signatarios del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana, constituyéndose en instrumentos valiosos que proporcionan los conocimientos básicos y generales sobre el derecho laboral y que sean facilitadores en los procesos de capacitación que se realizan desde las organizaciones de la sociedad civil, de las oficinas del Ombudsman, y otras instituciones públicas y privadas con funcionarios de las instituciones públicas relacionadas con el trabajo y la seguridad social, con la ciudadanía que tiene un papel activo en la relación laboral, así como con el público en general, en los temas más relevantes sobre derecho laboral y el acceso a la justicia laboral.

El Curso está dividido en tres grandes secciones que cubren el derecho del trabajo. La primera unidad desarrolla el marco teórico donde se plantean los conceptos básicos de la rama jurídica, luego se analizan los estrechos lazos entre los derechos laborales y los derechos humanos, las fuentes del derecho laboral y los principios jurídicos que lo gobiernan. La segunda unidad se concentra en los derechos individuales del trabajo y los derechos colectivos, repasando el tratamiento normativo nacional sobre salario, aguinaldo, jornada de trabajo, descanso semanal remunerado, vacaciones, feriados, seguridad social, libertad sindical, negociación colectiva y huelga. La tercera unidad se concentra en la protección de ese conjunto de derechos laborales a través del derecho procesal del trabajo, en su vertiente administrativa y judicial. Al término de cada unidad se encuentran ejercicios de auto evaluación, cuyas respuestas aparecen al final del manual.

Conociendo sus derechos, las personas pueden hacerlos valer y pueden luchar por su observancia en sus lugares de trabajo y en las políticas gubernamentales. Asimismo, al conocer los mecanismos que permitan la exigibilidad y justiciabilidad de sus derechos, la justicia laboral no les resulta inaccesible. En el proceso, construimos conjuntamente una sociedad más justa y equitativa.

Unidad 1

Marco teórico.

**Derechos laborales y
derechos humanos**

Objetivo

Conocer y comprender los conceptos medulares del derecho laboral, así como sus fuentes y principios generales, teniendo como eje transversal la calidad de derechos humanos que ostentan los derechos laborales.

A. Conceptos básicos

I. Relación Laboral

La relación de trabajo que se da entre la persona trabajadora y la persona empleadora es el centro del derecho laboral, que se manifiesta en la prestación de un servicio por parte de la persona trabajadora, a cambio de un salario que le es proporcionado por su empleador. La relación de trabajo “constituye un instrumento que origina el vínculo laboral”¹, y “es la célula más básica que se termina materializando en el contrato de trabajo”².

Mario de la Cueva define la relación de trabajo como

...el conjunto de derechos y obligaciones que derivan, para el trabajador [y trabajadora] y el patrono[empleador], del simple hecho de la prestación del servicio³.

- 1 Chinchilla Roldan, José Fabio, Instituciones del derecho laboral costarricense... , pág. 99.
- 2 GMIES-IDHUCA, Manual de derechos laborales de Costa Rica... , pág. 35.
- 3 Citado por Chinchilla Roldan, José Fabio, Instituciones del derecho laboral costarricense... pág. 99.

Esta relación se expresa jurídicamente en el **contrato de trabajo**.

La Sala de lo Civil expone de manera clara la importancia que tiene la relación laboral, ya que de ésta se derivan las condiciones y el alcance de la tutela, tanto para personas trabajadoras como para personas empleadoras. Así expone:

Para resolver el caso sub-júdice, resulta pertinente partir de una noción jurídica de la relación de trabajo, la cual hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el trabajador y otra persona, denominada el empleador a quien aquella proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo fue, y continúa siendo, el principal medio del que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho de trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores⁴.

2. Sujetos de la relación laboral

a) Persona trabajadora

Trabajador o trabajadora es toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos gé-

4 Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 14 de marzo de 2007. Recurso de Casación ref. I37-C-2005.

neros, en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo, y por lo tanto debe estar facultada por la ley para la suscripción de un contrato. En ese sentido, no podrán ser trabajadores o trabajadoras las personas menores de doce años en ningún caso y los menores de catorce años y teniendo esa edad, que estén estudiando⁵. El Código de Trabajo regula de forma general el trabajo infantil:

Art. 104.- El trabajo de los menores de dieciocho años debe ser especialmente adecuado a su edad, estado físico y desarrollo.

Art. 105.- Se prohíbe el trabajo de los menores de dieciocho años en labores peligrosas o insalubres. Sin embargo, se podrá autorizar el trabajo de menores a partir de la edad de dieciséis años, siempre que queden plenamente garantizadas su salud, seguridad y moralidad y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de la actividad correspondiente.

En cuanto a la Sala de lo Civil, establece de manera genérica quién es la persona trabajadora, según el artículo 2 del Código de Trabajo:

El Art. 2 del Código de Trabajo precisa que el término trabajador comprende tanto a los obreros como a los empleados, cuando la relación que une al Estado, Municipios e Instituciones Oficiales Autónomas o Semiautónomas con sus servidores, fuere de carácter público y tuviere su origen en un acto administrativo como el nombramiento de un empleo que aparezca específicamente determinado en la Ley de Salarios

5 Artículo 114 del Código de Trabajo.

con cargo al Fondo General y Fondos Especiales de dichas instituciones o en los presupuestos municipales; o que la relación emane de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos.

b) Patrono [Empleador]

Empleador es toda persona física o jurídica, particular o de derecho público, que emplea los servicios de otra u otras en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo. Éste puede ser una persona física o una persona jurídica.

Art. 6.- La sustitución de patrono no es causa de terminación de los contratos de trabajo, ni afectará los derechos originados con motivo de la prestación de los servicios, salvo que aquéllos fueren mejores en la empresa del patrono sustituto, con lo cual la que se adquiere se hubiere fusionado.

El sujeto empleador, se manifiesta de diferentes formas, según sea la modalidad de relación laboral que se haya establecido con la persona trabajadora. Así tenemos:

El intermediario. Es toda persona que contrata los servicios de otra u otras para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un empleador. Éste quedará obligado solidariamente por la gestión de aquél para los efectos legales que se deriven de la legislación laboral y de las disposiciones de previsión social. Serán considerados como empleadores de quienes trabajen –y no como intermediarios– los que se encarguen, por contrato, de trabajos que ejecuten con capitales propios. El Código de Trabajo así los establece:

Art. 4.- Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrono. Este quedará obligado por la gestión de aquél, siempre que lo hubiere autorizado para ello o recibiere la obra o servicios ejecutados.

Representante patronal [empresarial]. Se considerarán representantes de los empleadores, y en tal concepto obligarán a éstos en sus relaciones con los trabajadores y trabajadoras, aquellas personas que a nombre de otro ejerzan funciones de dirección o de administración. El Código de Trabajo, expone:

Art. 3.- Se presume de derecho que son representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores: los directores, gerentes, administradores, caporales y, en general, las personas que ejercen funciones de dirección o de administración en la empresa, establecimiento o centro de trabajo. Los representantes patronales en sus relaciones con el patrono, están ligados por un contrato de trabajo.

Contratista. Es aquella persona física o jurídica que contrate personas trabajadoras que ejecutarán un trabajo en beneficio y en servicio de otra persona, pero retribuyendo este trabajo con capital propio y no de la persona a quién se realiza esta labor. Por su parte, los **subcontratistas**, son los que contratan a personas trabajadoras que harán labores a requerimiento de un contratista. El Código de Trabajo, igualmente así lo establece:

Art. 5.- Son contratistas y por consiguiente patronos, los que ejecutan por contrato o cuasicontrato de agencia oficiosa, tra

bajos para otros con capitales propios o con adelantos que haga el dueño de la obra o un tercero.

Son subcontratistas las personas que con trabajadores contratados por ellos, realizan trabajos requeridos por un contratista.

El contratista y el subcontratista responden solidariamente por las obligaciones resultantes de la prestación de los servicios de los trabajadores de éste, empleados en los trabajos requeridos por el contratista.

3. El contrato de trabajo

Es un convenio hecho entre una o varias personas trabajadoras y uno o varios empleadores con el que se obligan, las primeras a prestar un servicio o cumplir una obra, y los segundos a cancelar monetariamente por los servicios prestados o por la obra ejecutada. Mario de la Cueva lo conceptúa como un “acuerdo de voluntades para la producción de determinados efectos jurídicos queridos por las partes [de esa relación]”⁶.

Por su parte, el Código de Trabajo en el artículo 17 establece:

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su denominación, es aquél por 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 éstos y mediante un salario.

6 Citado por Chinchilla Roldan, José Fabio, Instituciones del derecho laboral costarricense... pág. 99.

La Sala de lo Civil, ha expresado este mutuo sometimiento al que se comprometen los sujetos de la relación laboral, al iniciar una relación laboral y confirmar un contrato de trabajo. Establece entonces, que el contrato de trabajo en estas condiciones se constituye en un contrato de adhesión:

...es obvio, que el legislador haya querido favorecer en cierta forma la desventajosa situación del trabajador frente al patrono, proveyéndole de una serie de garantías mínimas que le permitan, en caso de conflicto, poder obtener una tutela jurídica a sus intereses, a pesar que en la realidad ese acuerdo, ese pacto que se conoce como contrato de trabajo, carece de la connotación tradicional que tienen otros contratos en los cuales existe un intercambio previo entre las partes interesadas en celebrar un negocio jurídico en el que se discuten las condiciones que han de regir en la formación del mismo, contrario a lo que sucede en el contrato de trabajo, cuando se le presenta al trabajador que ingresará a prestar determinados servicios a una empresa, un documento impreso en el cual van incorporadas las condiciones bajo las cuales ha de trabajar el interesado, sin que tenga de su parte ni la oportunidad ni la posibilidad de objetar o rechazar el contenido de dicho documento, constituyendo entonces un verdadero contrato de adhesión⁷.

a) Elementos del contrato de trabajo

Además de los sujetos de la relación laboral, el contrato de trabajo debe especificar tres elementos que establecen el alcance de la

⁷ Sentencia pronunciada por la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 26 de noviembre de 2002.

tutela jurídica en que se basará el contrato. Estos son: la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación.

- **La prestación personal del servicio.** Ésta consiste en que la persona trabajadora es la que debe, de forma personal, prestar el servicio contratado y no a través de terceras personas. No se admite enviar sustitutos por su cuenta, tampoco es posible realizar el trabajo a través de personas jurídicas, pues el sujeto de la relación laboral es una persona física. El contrato de trabajo es de carácter personal, lo que hace de la persona trabajadora, sujeto insustituible de la relación laboral⁸.
- **La remuneración.** Es la contraprestación que la persona asalariada recibe por el servicio prestado, a la que se le denomina salario. Según el artículo 2 de la Constitución de El Salvador, toda persona trabajadora:

...tiene derecho a devengar un salario mínimo, que se fijará periódicamente. Para fijar este salario se atenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción y a otros criterios similares. Este salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar del trabajador en el orden material, moral y cultural.

- **La subordinación.** La subordinación o dependencia es el elemento determinante y fundamental para poder establecer si se está o no en presencia de una relación laboral. Se trata del estado de limitación que se auto impone voluntariamen-

8 GMIES-IDHUCA, Manual de derechos laborales de Costa Rica, pág. 39.

te la persona trabajadora, para ser conducida por la parte patronal al realizar su trabajo en razón del contrato laboral que ha contraído. Este estado proviene de la capacidad. Se entiende entonces que el trabajador o trabajadora tiene la obligación de acatar las órdenes dadas por la persona empleadora, que tiene la facultad de darlas. La subordinación jurídica se expresa en cuatro tipos de autoridad que tiene la persona empleadora⁹:

- **El poder de dirección.** Entendido como la facultad de dirigir y encauzar el trabajo para satisfacer los objetivos de la empresa; busca obtener el mayor rendimiento y provecho de las tareas desarrolladas por las personas trabajadoras.
- **El poder de mando.** Se manifiesta en la autoridad empresarial necesaria para obligar a la persona asalariada a ejecutar sus labores conforme con los objetivos de la empresa. La ley reconoce y tutela la facultad empresarial de emitir órdenes e instrucciones que son de obligatorio acatamiento para la persona trabajadora, pues de desacatarlas puede ser sometida a sanciones disciplinarias.
- **El poder disciplinario.** Consiste en la potestad de la persona empleadora para sancionar a sus trabajadores y trabajadoras en casos de incumplimiento injustificado a sus indicaciones o a las cláusulas del contrato de trabajo.
- **El poder de modificar las condiciones de trabajo.** En la doctrina laboral se denomina *ius variandi* a la facultad que posee exclusivamente la persona empleadora de variar las condiciones del contrato de trabajo,

9 Chinchilla Roldan, José Fabio, Instituciones del derecho laboral costarricense..., pág. 123.

siempre que esas modificaciones no causen perjuicio grave a las personas trabajadoras y sean producto de una verdadera necesidad de la empresa. Ésta es una extensión del poder de dirección y de mando que tiene la parte patronal sobre la persona trabajadora. Se justifica en el deber de obediencia a que está sometida respecto a las órdenes de la persona empleadora. El perjuicio grave que argumente el trabajador o la trabajadora debe probarlo, no solamente alegarlo.

b) Tipo de contrato de trabajo

- **El contrato individual de trabajo.** Es aquel documento en virtud del cual una persona se obliga a ejecutar una obra o a prestar un servicio a una o varias personas empleadoras, bajo la dependencia de éstas y mediante el pago de un salario.

Aunque el contrato de trabajo, según el Código de Trabajo, debe ser escrito, se aceptará verbalmente¹⁰ para la tutela jurídica de los derechos de los sujetos de la relación laboral. Así lo establece la jurisprudencia de la Sala de lo Civil:

El Código de Trabajo, aún cuando exige la forma escrita para el otorgamiento del contrato de trabajo, permite por otra parte que el mismo se celebre de manera verbal, sin que esta forma le reste validez jurídica al convenio, queriendo esto significar que cualquiera de las partes podrá acreditar su existencia ad probationem, presentando el documento escrito o haciendo uso de otro medio de prueba como la de testigos, cuando el contrato ha sido celebrado oralmente, y aquí es que cobra importan

¹⁰ Artículo 19 del Código de Trabajo.

cia la presunción del Art. 20 C. de T. cuando por medio de testigos o por confesión expresa o presunta, se puede demostrar la existencia de aquél, siempre y cuando se llegase a comprobar que la simple prestación de servicios de una persona a favor de otra se ha realizado en condiciones de dependencia¹¹.

Tal y como lo establece el Código de Trabajo en su artículo 23, los elementos del contrato de trabajo por escrito son:

- 1) Nombre, apellido, sexo, edad, estado civil, profesión u oficio, domicilio, residencia y nacionalidad de cada contratante.*
- 2) Número, lugar y fecha de expedición de las cédulas de identidad personal de los contratantes; cuando no estuvieren obligados a tenerla, se hará mención de cualquier documento fehaciente o se comprobará la identidad mediante dos testigos que también firmarán el contrato.*
- 3) El trabajo que bajo la dependencia del patrono, se desempeñará, procurando determinarlo con la mayor precisión posible.*
- 4) 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.*
- 5) La fecha en que se iniciará el trabajo. 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.*
- 6) 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.*
- 7) El horario de trabajo.*

11 Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de abril de 2003. Recurso de Casación ref. 504 Ca. 1ª Lab. Art. 20 C.T.

- 8) El salario que recibirá el trabajador por sus servicios.
- 9) Forma, período y lugar de pago.
- 10) La cantidad, calidad y estado de las herramientas y materiales proporcionados por el patrono.
- 11) Nombre y apellido de las personas que dependan económicamente del trabajador.
- 12) Las demás estipulaciones en que convengan las partes.
- 13) Lugar y fecha de la celebración del contrato.
- 14) Firma de los contratantes.

Cuando no supieren o no pudieren firmar se hará mención de esta circunstancia, se estampará la impresión digital del pulgar de la mano derecha y a falta de éste, la de cualquier dedo y firmará otro a su ruego.

→ **El contrato colectivo de trabajo**¹². Es el documento que contiene el acuerdo celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y trabajadoras, por una parte, y una persona empleadora, por la otra. Este contrato tiene por objeto regular, mientras tengan existencia, las condiciones de trabajo que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas o establecimientos de que se trate, así como los derechos y obligaciones de las partes contratantes.

B. Los derechos laborales como derechos humanos

Los derechos laborales son derechos humanos, reconocidos como tales en los instrumentos internacionales más importantes de protección a los derechos humanos, especialmente aquellos

12 Este tema se desarrollará detalladamente más adelante.

vinculados con los derechos económicos, sociales y culturales. Incluso, derechos individuales como la libertad de asociación y de expresión, tienen una relación claramente manifiesta en un derecho laboral fundamental como es el derecho a la libre sindicalización. De hecho, son los derechos laborales los primeros en tener un reconocimiento internacional, con la promulgación de los distintos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y desde su propia constitución en 1919.

En este sentido, varios de los derechos laborales reconocidos en los instrumentos internacionales de los derechos humanos y que recoge la Constitución y la legislación salvadoreña, son:

- Derecho al trabajo.
- Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo.
- Derecho al salario mínimo.
- Indemnización ante despido injusto.
- Jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones.
- Seguridad social.
- Derecho de sindicación o sindicalización.
- Derecho de huelga.
- Derecho a negociaciones colectivas.
- Prohibición de esclavitud y trabajos forzados.
- Prohibición de discriminación en el trabajo.
- Prohibición de trata de personas con fines laborales (y cualquier otro fin).
- Prohibición del trabajo infantil.
- Prohibición de las peores formas de trabajo infantil.
- Garantías judiciales.
- Derecho de reunión y de formar sindicatos.
- Derecho a la propiedad privada.

El trabajo, como medio de sustento de la persona trabajadora y su familia, y como elemento de realización y afirmación personal, conlleva en su esencia la dignidad de la persona que realiza el trabajo. De allí que, como cualquier derecho humano fundamental, la vigencia plena de los derechos laborales conlleva para la persona trabajadora, la posibilidad de realizar un proyecto de vida en condiciones dignas.

C. Los principios del derecho laboral

Los principios del derecho pueden definirse como:

Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos¹³.

Por su parte, el Código de Trabajo de El Salvador, en el art. 1 establece:

El presente Código tiene por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores...

De igual manera, el artículo 38 de la Constitución de la República establece:

13 Alonso García, Manuel, Derecho del trabajo, Tomo I..., pág. 247.

El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

Estos principios tienen tres funciones fundamentales:

- Actúan como **fuentes supletoria**. Cuando la ley deja vacíos o lagunas, no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, éstos se aplican suplementariamente.
- Como **fuentes interpretativa**, ya que sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando ésta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.
- Tienen una **función informadora o inspiradora**¹⁴, al pretender que éstos se expresen en la constitucionalización de normas laborales y garantías sociales.

Los principios del derecho laboral son:

1. Principio protector

Se refiere a la función esencial que cumple el orden jurídico laboral, que establece un amparo preferente a la persona trabajadora al ser esta la parte más débil de la relación laboral. Este principio se manifiesta a través de tres reglas:

- **Regla in dubio pro operario**. Todas las normas jurídicas aplicables a las relaciones de trabajo, en caso de duda en

¹⁴ GMIES-IDHUCA, Manual de derechos laborales de Costa Rica, pág. 10.

cuanto a su sentido y alcance, deben ser interpretadas en la forma que resulte más beneficiosa y más favorable para los intereses de la persona trabajadora.

- **Regla de la norma más favorable.** Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable a un caso en particular, debe optarse por aquella que sea más favorable a la persona trabajadora, aunque no sea la que corresponda de acuerdo a la jerarquía tradicional de las normas. Este principio encuentra, sin embargo, un límite en las exigencias de orden público, o sea, se aplicará la norma más favorable siempre que no exista ley prohibitiva del Estado. Una de las características del derecho del trabajo es que cada una de sus normas marca niveles mínimos de protección, por lo que por encima de esos niveles se puedan ir aprobando otras normas que los mejoren.

Así lo establece el Código de Trabajo en su artículo 14:

En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

- **Regla de la condición más beneficiosa.** Constituye el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse una persona trabajadora. Lo que se busca es garantizar a quien trabaja los niveles alcanzados en la normativa antigua o derogada. Esta regla supone la existencia de una situación más beneficiosa anterior, concreta y determinada, que debe ser respetada en la medida que sea más favorable. Para invocar esta regla deben concurrir tres requisitos¹⁵:

15 Alonso García, Manuel, Derecho del trabajo..., pág. 247.

- que se trate de condiciones laborales, en un sentido amplio;
- que las condiciones laborales sean más beneficiosas para la persona trabajadora, al compararlas con otra normativa antigua, y
- que las condiciones laborales hayan sido efectivamente reconocidas al trabajador o trabajadora a nivel individual.

Este principio tutela a las personas trabajadoras en la relación laboral, buscando un plano de mayor igualdad con respecto al empleador.

2. Principio de continuidad de la relación laboral

Busca proteger a la persona trabajadora a partir la estabilidad en las relaciones laborales. Chinchilla señala que ante:

...la necesidad y la conveniencia que tienen las relaciones laborales para las dos partes que la crean, para el progreso y el desarrollo de la productividad y la economía y para la sociedad en sí misma, el Derecho del Trabajo tiende a mantener y a tutelar la estabilidad de los vínculos, mediante la aplicación del principio de continuidad¹⁶.

3. Principio de supremacía de la realidad

Este principio significa que en caso de contradicción entre lo que expresen documentos o acuerdos escritos y lo que ocurre en la práctica, se prefiere esta última. A partir de esta definición, han

16 Chinchilla Roldan, José Fabio, Instituciones del derecho laboral costarricense..., pág. 126.

surgido las nociones de **contrato-realidad** y **efectiva relación de trabajo**¹⁷, ya que las partes de la relación laboral puede que hayan fijado determinadas cláusulas, pero luego la situación varía y se desarrolla de manera distinta a lo pactado, permaneciendo lo que realmente se da en la realidad.

4. Principio de razonabilidad

Es un principio general del derecho, pero que aplicado al derecho laboral establece

...la idea de lo razonable como criterio interpretativo de aquellas situaciones en que producto de errores, confusiones, de simulación o de fraude es necesario establecer el verdadero alcance de las cláusulas o de las situaciones jurídicas, para no generar arbitrariedades o injusticias que no resulten razonables [a la persona trabajadora]¹⁸.

Este principio tiene gran aplicación en casos de ius variandi, así como en casos en donde se ejerza el poder disciplinario de la persona empleadora. La medida correctiva que se aplique debe ser proporcional a la falta cometida, actuando razonablemente¹⁹.

17 Alonso García, Manuel, Derecho del trabajo..., pág. 248.

18 Ibídem.

19 GMIES-IDHUCA, Manual de capacitación para capacitadoras y capacitadores de Costa Rica.

5. Principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales

Se refiere a la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo²⁰. Mientras que en el derecho común la renuncia se considera un beneficio o una facultad, en el derecho laboral rige el principio opuesto: el de la irrenunciabilidad.

6. Principio de buena fe

Exige observar una actitud recta, de respeto, de lealtad y de honradez en la relación laboral, tanto cuando se esté ejercitando un derecho como cuando se esté cumpliendo con un deber. Se concreta en la lealtad de los tratos y en la fidelidad a la palabra dada. Como expresa Bejarano:

Recuérdese que la relación de trabajo no se limita a unir a dos sujetos para lograr fines meramente económicos, no crea derechos y obligaciones meramente patrimoniales, sino también personales. Se exige la confianza recíproca, para el debido cumplimiento de esas obligaciones se exige que las partes actúen de buena fe²¹. (Lo resaltado es del original.)

Plá Rodríguez expone sobre este principio:

... [el] contrato de trabajo no solo crea derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también personal. Crea, por otra parte, una relación estable y continuada en

20 Alonso García, Manuel, Derecho del trabajo..., pág. 248.

21 Bejarano, Silvia, "Principios del derecho laboral"..., pág. 127.

la cual se exige la confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un período prolongado de tiempo. Para el debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fe²².

7. Principio de igualdad²³ y no discriminación

Se refiere a la igualdad ante la ley de todas las personas para el ejercicio de sus derechos y para el cumplimiento de sus deberes. Constituye un elemento básico para llevar adelante juicios equitativos. Este principio está establecido en el artículo 3 de la Constitución. A su vez, implica la no discriminación, que excluye o prohíbe toda diferenciación, preferencia o exclusión que se fundamente en criterios objetivos y razonables. El principio de igualdad puede llevar a un tratamiento desigual para quienes son sustancialmente diferentes. Se deben de tomar en cuenta las características especiales de una persona trabajadora, y de allí se le puede dar un tratamiento diferenciado (ejemplo: menores de edad, mujeres embarazadas, personas con capacidades disminuidas, etc.).

22 GMIES-IDHUCA, Manual de derechos laborales de Costa Rica, pág. 27.

23 El derecho fundamental a la igualdad está consagrado en los artículos 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 2 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 14 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Diagrama 1. Los principios del derecho laboral



D. Fuentes del derecho laboral

En sentido amplio, **fuerza** es la causa o la raíz de un fenómeno, de donde le viene su sentido y naturaleza; desde el punto de vista jurídico es desde donde se origina el derecho. Las fuentes del derecho en general y del derecho laboral en particular, presentan varias clasificaciones, pero se puede hacer una división en tres grandes grupos²⁴:

1. fuentes que surgen de la voluntad del Estado,
2. fuentes que nacen de los interesados, y
3. fuentes que resultan del ambiente.

24 Chinchilla Roldan, José Fabio, Instituciones del derecho laboral costarricense..., pág. 41.

I. Las fuentes que resultan de la voluntad del Estado

Son aquellas que el Estado salvadoreño en su carácter de soberano, crea o se adhiere. En este sentido, estas fuentes se dividen en dos tipos: fuentes internas y fuentes internacionales.

a) Las fuentes de carácter interno o nacional

Las comprenden la Constitución Política, la ley, los reglamentos, las directrices que emanan del gobierno y la jurisprudencia laboral y constitucional.

Así la Constitución de El Salvador, tutela en su Título II, Sección Segunda, Capítulo II, los derechos laborales y las relaciones laborales en el país. En el artículo 37 se establece que: “El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio”. Por su parte, la ley ordinaria laboral, en especial el Código de Trabajo, es fuente primaria de regulación de derecho, así lo establece la misma Constitución en el artículo 38, ya citado.

De igual forma, el Código de Trabajo en su artículo primero establece que su función es regular y tutelar los derechos y deberes de los sujetos de la relación laboral.

Las normas comunes no laborales podrán usarse supletoriamente, cuando las normas laborales tengan vacíos o guarden silencio sobre algún tema en particular.

Dentro de esta categoría de fuentes que surgen de la voluntad del Estado, también se debe tomar en cuenta la jurisprudencia emanada de los tribunales laborales, de la Sala de lo Civil y de la Sala de lo Consti-

tucional. Estos constituyen el conjunto de criterios reiterados sobre un problema jurídico, que se reflejan en la pluralidad de las sentencias concordes de los tribunales y de la doctrina que contienen. Aunque no es fuente obligatoria de derecho, sí sirve como criterio orientador, integrador y de interpretación de la normativa positiva.

b) Fuentes de orden internacional

Son tales por la facultad que tiene el Estado de suscribir y ratificar los instrumentos internacionales (tratados, convenios, pactos, resoluciones, recomendaciones, etc.) de organismos y entidades internacionales (Naciones Unidas, Organización de los Estados Americanos, Organización Internacional del Trabajo, etc.). Estos instrumentos producen derecho laboral. Para el caso salvadoreño estos instrumentos, una vez ratificados, constituyen ley de la República; en caso de contradicción con otra legislación interna, prevalece esta ley (art. 144 constitucional).

La Sala de lo Civil ha establecido que el derecho laboral debe interpretarse conforme a la Constitución y a la normativa internacional:

Tratándose de los derechos sociales, como el de familia y del trabajo, esta Sala considera que el juzgador debe procurar por una interpretación finalista de las normas, en armonía con los principios generales del derecho, en la forma que mejor garanticen la eficacia de los derechos establecidos en la Constitución de la República y en los Tratados y convenciones internacionales ratificados por el Estado²⁵.

25 Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de octubre de 2002. Recurso de Casación Ref. 480 Ca. 1° Lab.

2. Fuentes que nacen de las personas interesadas

Son aquellas que surgen de la voluntad de los sujetos de la relación laboral (persona empleadora, persona trabajadora y sindicatos), en el contexto de la relación laboral. Estos acuerdos son productores de derecho. Dentro de ellos, los convenios individuales y colectivos y los contratos colectivos de trabajo son las prácticas privilegiadas. Así lo establece el artículo 24 inciso c) del Código de Trabajo:

En los contratos individuales de trabajo se entenderán incluidos los derechos y obligaciones correspondientes, emanados de las distintas fuentes de derecho laboral, tales como:

c) Los consignados en los contratos y convenciones colectivos de trabajo.

Los contratos individuales y colectivos son acuerdos de voluntades entre los sujetos de la relación laboral, de allí que emergen derechos y obligaciones recíprocas. En ese sentido son contratos de autorregulación.

Las convenciones colectivas son acuerdos celebrados entre uno o varios empleadores con uno o varios sindicatos de trabajadores, para establecer determinadas condiciones de trabajo y el mejoramiento de las relaciones laborales²⁶. Éstas están reguladas en la Constitución en el artículo 39:

26 Chinchilla Roldan, José Fabio, Instituciones del derecho laboral costarricense..., pág. 47.

La ley regulará las condiciones en que se celebrarán los contratos y convenciones colectivos de trabajo. Las estipulaciones que éstos contengan serán aplicables a todos los trabajadores de las empresas que los hubieren suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y también a los demás trabajadores que ingresen a tales empresas durante la vigencia de dichos contratos o convenciones.

Los convenios colectivos están sometidos al control estatal a través de un acto administrativo (**homologación**) de aprobación por parte del Ministerio de Trabajo. Por su parte, el Código de Trabajo en su artículo 286, de igual manera establece esta sujeción de las partes a lo establecido en estos instrumentos:

El contrato colectivo de trabajo y la convención colectiva de trabajo, tienen por objeto regular, durante su vigencia, las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas o establecimientos de que se trate; y los derechos y obligaciones de las partes contratantes.

También pueden considerarse dentro de este tipo de fuentes los reglamentos internos de trabajo, ya que aunque en la mayoría de los casos son impuestos por la parte empresarial, ésta se obliga a sí misma a cumplirlos. De igual forma, estos reglamentos están reconocidos como tales en el artículo 24, inciso b) del Código de Trabajo, ya citado.

3. Fuentes que emanan del ambiente o de la costumbre

Estas fuentes están dadas por el reconocimiento a actos o conductas que la sociedad reconoce como convenientes dentro del

ámbito en que se desarrolla el trabajo y las relaciones laborales y como tales, han sido reconocidas a su vez como fuente de derecho por la misma legislación. Según el artículo y ley antes mencionada.

La Sala de lo Civil cuando da a la costumbre dentro de la empresa el carácter de origen de derecho al ponerlo por encima, en casos concretos, de una norma del propio Código Laboral, opina que “la costumbre de empresa es una norma de mayor rango ... reconocida doctrinaria y legalmente como tal, Art. 24, letra “e” C.T.; y con mayor razón aún, cuando en este caso se está aplicando la norma más favorable al trabajador, Art. 14 Tr.. En tales circunstancias, tampoco procedería casar la sentencia por el motivo referido, ya que la norma aplicada es la correcta²⁷.

La equidad, que es la justicia recaída al caso en concreto²⁸, es reconocida en la doctrina como fuente supletoria de aplicación de derecho, o sea, se aplicará cuando otras fuentes de derecho sean omisas para el caso en concreto. De esta manera lo presenta el jurista mexicano De la Cueva:

El juez debe procurar que sus fallos sean equitativos, lo que significa que la equidad es un procedimiento en la interpretación del derecho; pero servirá también para llenar las lagunas de otras fuentes al adaptar la justicia a las circunstancias del caso singular²⁹.

27 Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 10 de septiembre de 1996. Recurso de Casación Ref. 330-96. Art. 24 lit. e) C.T.

28 Chinchilla Roldan, José Fabio, Instituciones del derecho laboral costarricense..., pág. 50.

29 Ibidem, pág. 51.

Ejercicios de auto evaluación

Favor consultar las respuestas al final de este manual.

Marque la respuesta más precisa:

- 1. El derecho laboral es un derecho que busca:**
 - a) Que la ley trate con igualdad a la persona trabajadora y a la persona empleadora.
 - b) Que las personas trabajadoras obtengan un nivel mayor de garantías para poder ejercer sus derechos frente al empleador.
 - c) Regular de manera imparcial las relaciones laborales.

- 2. ¿Cuál de los elementos del contrato de trabajo es el más importante para determinar la relación laboral?**
 - a) La prestación personal del servicio.
 - b) La subordinación.
 - c) El salario o remuneración.

- 3. Según los principios generales del derecho laboral, a la hora de tutela jurídica, ¿qué es más importante?**
 - a) Lo expresado en el contrato de trabajo y firmado por las partes.
 - b) Lo que verdaderamente sucedió en la relación laboral.
 - c) Una combinación de ambos factores.

- 4. Según la relación entre principios y fuentes del derecho laboral, ¿cuál es la norma que se deberá tomar en cuenta para la tutela de la persona trabajadora?**

- a) La que establece la Constitución de El Salvador o que es desarrollada en el Código de Trabajo.
- b) La que ha sido ratificada por El Salvador en los instrumentos de derecho internacional.
- c) La que le garantice más derechos a la persona trabajadora.
- d) La establecida en una convención colectiva.

Unidad 2

**Derechos Individuales
y Colectivos**

Objetivo

Reconocer e identificar los derechos laborales individuales y colectivos básicos garantizados en la legislación salvadoreña, así como su contenido y alcance.

A. Derechos individuales

I. Salario

Según el artículo 119 del Código de Trabajo, el salario es la retribución en dinero que la persona empleadora está obligada a pagar al trabajador o trabajadora por los servicios que le prestan en virtud de un contrato de trabajo. Asimismo, prescribe que se considera parte integrante del salario todo lo que recibe la persona trabajadora en dinero y que implique retribución de servicios, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte, como los sobresueldos y bonificaciones habituales, la remuneración del trabajo extraordinario, la remuneración del trabajo en días de descanso semanal o de asueto, y la participación de utilidades.

Debido a su naturaleza remunerativa, el Código de Trabajo establece que no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador o trabajadora del empleador, como las bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero, no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación,

medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes; tampoco las prestaciones sociales establecidas en la ley³⁰.

La legislación laboral establece que el pago del salario debe ser oportuno, íntegro y personal. Además, debe pagarse en forma completa en el lugar convenido o en el establecido por el reglamento interno de trabajo y, a falta de estipulación, en el acostumbrado o donde la persona trabajadora preste sus servicios. La operación del pago debe iniciarse inmediatamente después de terminada la jornada de trabajo correspondiente a la fecha respectiva. Esta operación debe realizarse ininterrumpidamente³¹.

Por su parte, la Constitución de la República establece que el salario y las prestaciones sociales deben pagarse en moneda de curso legal y constituyen un crédito privilegiado en relación con los demás créditos que puedan existir contra el empleador³².

1.1 Formas de pago del salario

El Código de Trabajo establece en su artículo 126 que las principales formas de cancelar el salario son:

30 Art. 119 del Código de Trabajo.

31 Arts. 127, 128 y 129 del Código de Trabajo.

32 Art. 38 Inc. 2 Ord. 4° Cn.

a) Por unidad de tiempo

Es cuando el salario se paga ajustándolo a unidades de tiempo, sin consideración especial al resultado del trabajo. De esta forma, el salario puede calcularse por el servicio brindado por hora, día, semana, quincena o de forma mensual. Es importante reconocer que esto no implica que se libere a la persona trabajadora de cumplir efectivamente con lo previsto en su contrato de trabajo³³.

b) Por unidad de obra

Es cuando sólo se toma en cuenta la cantidad y calidad de obra o trabajo realizado, pagándose por piezas producidas o medidas o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido. El destacado jurista suramericano Guillermo Cabanellas ha señalado que el trabajo por unidad de obra o por destajo es un sistema salarial, cuya retribución responde directamente al rendimiento de la persona trabajadora. De esta forma, el salario que se obtiene es variable, ya que se modifica si se aumenta o disminuye la cantidad de piezas producidas por el trabajador o la trabajadora en un tiempo dado³⁴.

c) Por sistema mixto

Cuando se paga de acuerdo con las unidades producidas o trabajo realizado durante la jornada de trabajo.

33 Montoya Melgar, A., Derecho al trabajo, ..., pág. 326.

34 Cabanellas, G., Compendio de derecho laboral... . 546 y ss.

Por tarea. Es cuando la persona 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. A diferencia del salario por obra, en este tipo de modalidad se establece anticipadamente el precio y el tiempo máximo que llevará realizar un trabajo determinado. Si la persona asalariada concluye la tarea en menos tiempo del fijado, ésta devengará el salario convenido³⁵.

Por comisión. Es cuando la persona trabajadora recibe un porcentaje o cantidad convenida por cada una de las operaciones que realiza. En otras palabras, el salario por comisión es una forma de retribución que consiste en “la participación personal en los beneficios derivados de una operación o negociación en la que ha mediado [la persona] trabajador[a]”³⁶.

El Código de Trabajo establece que si la comisión resultante es inferior al salario mínimo establecido, debe pagarse este último³⁷.

A destajo, por ajuste o precio alzado. Este tipo de salario se otorga cuando se pacta 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.

35 Vargas Chavarría, E., El despido. ..., pág. 9.

36 Montoya Melgar, A., Derecho al trabajo..., pág. 332.

37 Art. 126, literal “d” del Código de Trabajo

Reglas establecidas en el Código de Trabajo para el pago de salarios³⁹

Por unidad de tiempo	Debe pagarse al vencimiento del período correspondiente, como semana, quincena, mes o el día hábil inmediato anterior.
Por unidad de obra, sistema mixto, por tarea, o a destajo	Debe pagarse dentro de los dos días siguientes al de la entrega o recuento respectivo.
Por comisión	Al ser liquidada, operación que hará la empresa en forma individual o general, por lo menos cada quince días.

1.2 Embargo del salario

El embargo es la retención o retenciones que obligatoriamente debe hacer la persona empleadora del salario de un trabajador o trabajadora cuando así lo ordena un juez. Todos los salarios son susceptibles de embargo, salvo el salario mínimo que es inembargable, excepto por cuota alimenticia³⁹. La Ley establece que una porción del salario no es embargable a fin de garantizar que la persona trabajadora siga percibiendo una suma suficiente para su subsistencia y la de su familia. En lo que exceda del salario mínimo, la remuneración se podrá embargar hasta en un veinte por ciento⁴⁰.

En ese sentido, la Sala de lo Constitucional ha considerado que permitir el embargo del salario “hasta un 20 por ciento en lo que exceda del salario mínimo” se ha hecho con la finalidad de equilibrar los intereses, tanto de las personas trabajadoras (satisfa-

38 Art. 130 del Código de Trabajo

39 Art. 38 numeral 3 de la Constitución de la República;

40 Art. 133 del Código de Trabajo

ciendo sus necesidades básicas) como de las personas acreedoras de aquellas (logrando el cobro de los créditos otorgados)⁴¹.

La legislación salvadoreña establece que se pueden dar embargos múltiples, siempre y cuando éstos no sobrepasen el monto del salario susceptible de ser embargado⁴². La persona empleadora que incumpla la orden de embargo puede incurrir en el delito de desobediencia. Además, en el caso de pensiones alimenticias, la persona encargada de hacer los pagos que no realice la retención será solidariamente responsable con el obligado al pago de las cuotas alimenticias⁴³.

1.3 Salario mínimo

La legislación laboral salvadoreña establece al salario mínimo como un derecho fundamental reconocido en el Artículo 38 de la Constitución de la República. El numeral segundo de dicho artículo establece que:

Todo trabajador [y trabajadora] tiene derecho a devengar un salario mínimo que se fijará periódicamente. Para fijar este salario, se atenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción y a otros criterios similares. Este salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar del trabajador en el orden material, moral y cultural⁴⁴.

41 Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de marzo 2007. Proceso de Inconstitucionalidad N° 26-2006. Arts. 1, 37 Inc.2°, 38 Ord. 2° y 52 Cn.

42 Art. 133 del Código de Trabajo.

43 Art. 264 del Código de Familia.

44 Art. 38 numeral 2 de la Constitución de la República.

La Sala de lo Constitucional ha establecido que el salario mínimo puede ser considerado la manifestación más importante de la intervención estatal en materia salarial, que de su formulación se deduce que la intención del constituyente era la de configurar un derecho fundamental de las personas trabajadoras, con las correlativas obligaciones del Ejecutivo de fijar periódicamente su cuantía y de las personas empleadoras de respetar dicha cuantía; y una garantía institucional, que obliga al legislador a desarrollar esta figura con ciertas características –siendo necesario dicho desarrollo para llevar a la realidad el mandato constitucional⁴⁵.

Con relación a la cobertura del salario mínimo, es importante destacar que en la legislación salvadoreña grupos especialmente vulnerables están excluidos o gozan parcialmente de este derecho fundamental. Este es el caso de las personas empleadas en el servicio doméstico y de las personas sujetas a una relación laboral a través del contrato de aprendizaje. En el primero de los casos, el régimen especial que regula al trabajo doméstico establece que la retribución de las personas trabajadoras dedicadas a esta labor comprende, “además del salario convenido, el suministro de alimentación y habitación”⁴⁶. El Código de Trabajo no obliga a las personas empleadoras al pago del salario mínimo legal, ya que al utilizar la frase “salario convenido” deja abierta la posibilidad a que se estipule, en concepto de salario, cualquier

45 Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de marzo del 2007. Proceso de Inconstitucionalidad N° I-26-2006, Arts.38 Ord. 3° y 52 Cn.

46 Art. 78 del Código de Trabajo.

cantidad, bajo el argumento de que dicho “salario” se ve complementado con el suministro de alimentación y habitación⁴⁷.

En el caso de los aprendices, el Código de Trabajo establece niveles diferenciados por año, los cuales se encuentran relacionados con el tiempo de experiencia en el puesto de trabajo. De esta forma establece que durante el primer año del aprendizaje el salario no podrá ser inferior al 50% del salario mínimo, durante el segundo año al 75% y a partir del tercer año, se prohíbe pagar una tasa inferior al mínimo legal⁴⁸.

Mecanismo para la determinación del salario mínimo

Respecto al mecanismo para su determinación, la legislación laboral salvadoreña establece que corresponde al Consejo Nacional de Salario Mínimo (CNSM) proponer “periódicamente” al Órgano Ejecutivo en el ramo de Trabajo y Previsión Social, los proyectos de decretos relativos a la fijación del mismo⁴⁹. La ley establece que si el Órgano Ejecutivo aprueba el proyecto presentado, se hace la respectiva publicación y si no, debe ser devuelto al Consejo exponiendo las razones que determinan su

47 Bendeck, Xochilt, “Análisis legislativo sobre el trabajo doméstico en El Salvador”, en: Revista Centro de Documentación Judicial de la Corte Suprema de Justicia. El Salvador, 2004.

48 Art. 69 del Código de Trabajo.

49 El referido Consejo es un órgano tripartito. Según el Artículo 149 del Código de Trabajo, el Consejo Nacional de Salario Mínimo está integrado por siete personas: tres representan al interés público (designadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Economía y el Ministerio de Agricultura y Ganadería); dos más representan los intereses de las personas trabajadoras, y las otras dos a las personas empleadoras.

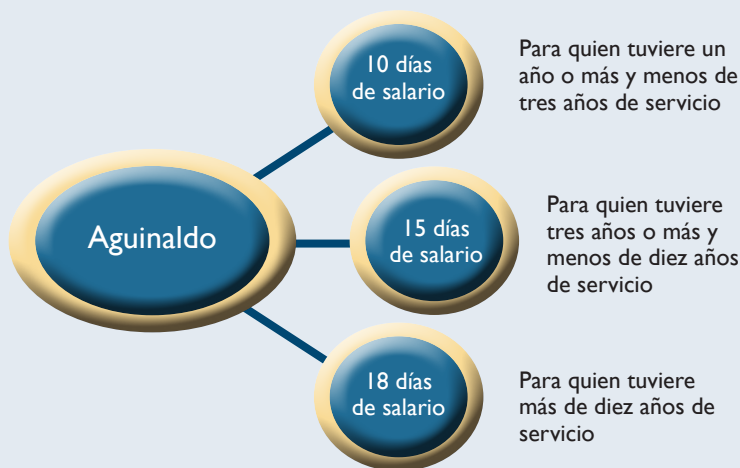
negativa. El Consejo puede realizar las modificaciones que considere oportunas, remitiendo nuevamente el decreto al Órgano Ejecutivo para su publicación⁵⁰.

2. Aguinaldo

Es el beneficio económico o prima anual que toda persona trabajadora tiene derecho a percibir a la finalización de cada año trabajado. El Código de Trabajo establece que el aguinaldo debe pagarse entre el 12 y el 20 de diciembre.

2.1 Forma de cálculo

La cantidad mínima que deberá pagarse anualmente a la persona trabajadora como prima en concepto de aguinaldo se establece de la siguiente forma⁵¹:



50 Arts. 149-159 del Código de Trabajo.

51 Art. 198 del Código de Trabajo.

Para calcular la remuneración que la persona trabajadora debe recibir en concepto de aguinaldo, se debe tomar en cuenta⁵²:

- El salario básico que devengue a la fecha en que debe pagarse el aguinaldo, cuando el salario hubiese sido estipulado por unidad de tiempo.
- El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que la persona trabajadora haya devengado durante los 6 meses anteriores a la fecha en que debe pagarse el aguinaldo, entre el número de días laborables comprendidos en dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación del salario.

Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para la parte empleadora, o cuando la persona trabajadora es despedida de hecho sin causa legal antes del día 12 de diciembre, tiene derecho a que se le pague la remuneración de los días que le correspondan en concepto de aguinaldo, de manera proporcional al tiempo trabajado. Cuando el contrato terminara sin responsabilidad para la persona empleadora, no hay obligación de pago.

2.2 Casos prácticos

Salario por unidad de tiempo. Óscar ha sido empleado en la fábrica “La Esperanza” desde el 11 de diciembre de 2002 hasta el 17 de abril de 2008, ganando un salario de US \$350 dólares mensuales. Si suponemos que Óscar tiene estipulado un salario por unidad de tiempo (mensual), para obtener el aguinaldo completo debemos calcular primero el número de años que ha

52 Art. 199 del Código de Trabajo.

trabajado (6 en este caso), teniendo en cuenta que el Código de Trabajo establece que al tener más de tres años y menos de diez, el aguinaldo que le corresponde es el equivalente a 15 días.

Ahora bien, si Óscar gana US\$ 350 dólares al mes, se debe dividir esta cantidad entre el total de días trabajados (30) para obtener el salario diario, de esta forma:

$$350/30= 11.66$$

Una vez obtenido el salario diario, debemos multiplicarlo por 15 (que son los días de salario que le corresponden por el tiempo trabajado) de esta forma:

$$11.66 \times 15= 174.99 \text{ (siendo este el aguinaldo.)}$$

Otra forma de estipulación del salario. Si suponemos que Óscar tiene estipulada otra forma de salario (por ejemplo, por comisión) y que en los últimos seis meses tuvo los siguientes ingresos:

1 mes	US\$ 230
2 mes	US \$ 280
3 mes	US\$ 100
4 mes	US\$789
5 mes	US \$350
6 mes	US \$350

Lo que debemos hacer es sumar todos los salarios dividirlos entre 6, de esta forma:

Al sumar todos los meses nos da este resultado: 2099

Esta cantidad la dividimos entre 6, así: $2099/6 = \$349.83$

Luego tenemos que calcular el salario diario, dividiendo $\$349.83/30$, lo que nos da: $\$11.66$ y de nuevo, una vez obtenido el salario diario, debemos multiplicarlo por 15 (que son los días de salario que le corresponden por el tiempo trabajado) de esta forma:

$11.66 \times 15 = 174.99$ (Siendo este el aguinaldo)

El Código de Trabajo también establece que las personas trabajadoras que al 12 de diciembre no tuvieran un año de servir a un mismo empleador; tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado de la cantidad que les habría correspondido si hubieren completado un año de servicios a la fecha indicada⁵³.

La ley también establece la pérdida total del derecho al aguinaldo para las personas trabajadoras que en dos meses, sean o no consecutivos, del período comprendido entre el 12 de diciembre anterior y el 11 de diciembre del año en que habría de pagarse la prima, hayan tenido en cada uno de dichos meses más de dos faltas de asistencia injustificadas al trabajo, aunque éstas fueren sólo de medio día. También cuando el trabajador renuncia o es despedido con justa causa.

3. Jornada laboral

Es el período durante el cual la persona trabajadora se compromete a prestar sus servicios en forma personal a la parte

53 Art. 197 del Código de Trabajo.

empresarial, a cambio de un salario y sujeta a su dependencia y dirección. La legislación laboral salvadoreña divide la jornada de trabajo en:

- **Jornada ordinaria.** Es la cantidad de horas en que se realiza el trabajo y que no exceden de las horas acordadas contractualmente o, en su defecto, de los límites establecidos por la Ley y en la Constitución de la República de El Salvador⁵⁴. Dependiendo del horario en que se trabaje, puede ser:
 - **Jornada ordinaria diurna** (entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m.): no puede ser mayor de 8 horas por día, ni de 44 horas semanales⁵⁵.
 - **Jornada ordinaria nocturna** (entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m. Si se trabajan más de cuatro horas en horario nocturno, la jornada se considera nocturna y no diurna): no puede ser mayor de siete horas diarias, ni de 39 semanales⁵⁶.
- **Jornada extraordinaria:** es la que se ejecuta en exceso de los límites diarios o semanales pactados por las partes, o bien de los límites máximos establecidos por la ley⁵⁷. El término que se utiliza en la ley comúnmente es “horas extra” u ”horas extraordinarias”. El trabajo en horas extraordinarias sólo puede

54 Art. 38 de la Constitución y 89 del Código de Trabajo.

55 Art. 38 Cn y 161 del Código de Trabajo.

56 Ibídem.

57 Art. 89 del Código de Trabajo.

ser ocasional, cuando sea necesario o surja un imprevisto; la parte empresarial no puede obligar a realizarlas⁵⁸.

La persona empleadora fija originariamente el horario de trabajo, pero las modificaciones posteriores debe hacerlas de común acuerdo con las personas trabajadoras. Los casos de desacuerdo serán resueltos por la Dirección General de Trabajo, atendiendo a lo preceptuado por el Código de Trabajo, por las convenciones y contratos colectivos, reglamentos internos de trabajo y dependiendo de la índole de las labores de la empresa y, a falta de esos elementos de juicio, a razones de equidad y buen sentido⁵⁹.

Puede pactarse el trabajo de una hora extra diaria, para el solo efecto de reponer las cuatro horas del sexto día laboral, con el objeto de que las personas trabajadoras puedan descansar, en forma consecutiva, los días sábados y domingo de cada semana. Para ello es necesaria la aprobación previa de la Dirección General de Trabajo⁶⁰.

58 En las empresas en que se trabaje las 24 horas del día, puede acordarse, con la aprobación de la Dirección General de Trabajo, una hora extra en forma permanente, para ser prestada en la jornada nocturna. También puede acordarse, siempre con la aprobación de esta Dirección, una hora extra diaria para el solo efecto de reponer las 4 horas del sábado y poder descansar completo el fin de semana. Cuando se trabaja jornada continua, en el horario de trabajo se deben señalar pausas de media hora para tomar los alimentos y descansar. Sin embargo, cuando por la índole del trabajo no puedan concederse esas pausas, la persona empleadora debe conceder permiso para tomar los alimentos sin alterar la marcha normal de las labores. La jornada fraccionada no tiene pausas, pues precisamente lo que la divide es el tiempo de comida o de descanso.

59 Arts. 164 y 165 del Código de Trabajo.

60 Art. 170 del Código de Trabajo.

El Código de Trabajo no establece claramente un límite legal de horas extras para las personas trabajadoras. Lo que sí establece es que debe mediar un lapso de al menos 8 horas entre el final de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente, contando las horas de trabajo ordinarias y extraordinarias⁶¹. Por lo tanto, la jornada de trabajo completa, contando las horas de trabajo ordinarias y las horas de trabajo extraordinarias, no puede exceder las 16 horas.

En consecuencia, si la jornada es diurna, el máximo de horas extras que una persona puede trabajar es de 8 horas. Si la jornada es nocturna, 9 horas extra será el máximo. Siempre deben cumplirse las 8 horas de descanso obligatorio que debe mediar entre una jornada laboral y la otra⁶².

Con relación al pago de las horas extra, si éstas son diurnas se deben pagar el doble de lo que la persona trabajadora recibe por hora ordinaria. Ejemplo: si gana el salario mínimo (suponiendo que éste sea de \$158.40 al mes), y su jornada es de 8 horas diarias, su salario por hora ordinaria es de \$0.67. Entonces, por cada hora extra diurna se debe pagar \$1.34⁶³.

Si las horas extra que se trabajan son nocturnas, se deben pagar el doble de lo que la persona trabajadora gana por hora ordinaria, más un recargo del 25% por nocturnidad. Ejemplo: si gana el salario mínimo (suponiendo que éste es de \$158.40 al mes), y su jornada es de 8 horas diarias, su salario por hora ordinaria es de \$0.67. Entonces, por cada hora extra diurna se debe pagar

61 Art. 167 del Código de Trabajo.

62 Arts. 161, 167 y 169 del Código de Trabajo.

63 Arts. 142 y 169 del Código de Trabajo.

\$1.68. Esta cantidad resulta de sumarle el 25% de 1.34, que es 0.34 a 1.34⁶⁴.

Ahora bien, las horas extra sólo pueden trabajarse ocasionalmente, por situaciones imprevistas, especiales o necesarias⁶⁵.

Sólo hay dos excepciones en que pueden pactarse las horas extra en forma permanente:

- La persona trabajadora puede trabajar una hora extra diaria para reponer las horas y descansar completo el sábado.
- Si la persona trabajadora está en un turno nocturno en una empresa que trabaje las 24 horas, puede hacer una hora extra todos los días.

En cualquier caso, tienen que haber pasado por lo menos 8 horas desde que salió de trabajar haciendo horas extra hasta la hora de entrada del día siguiente.

4. Descanso semanal

Es un día de descanso al cual tiene derecho la persona trabajadora después de cada semana laboral. El trabajador o trabajadora que no complete su semana laboral sin causa justificada de su parte, no tendrá derecho a esta remuneración⁶⁶.

El día de descanso semanal es el domingo. Sin embargo, la parte empleadora de empresas de trabajo continuo, o que presten un

64 Art. 168 del Código de Trabajo.

65 Art. 170 del Código de Trabajo.

66 Arts. 38 numeral 8 Cn y 171 del Código de Trabajo.

servicio público, o de aquéllas que por la índole de sus actividades laboran normalmente en día domingo, tienen la facultad de señalar a las personas trabajadoras el día de descanso que les corresponda en la semana. Fuera de estos casos, cuando las necesidades de la empresa lo requieran, la persona empleadora debe solicitar autorización al Director General de Trabajo para señalar a sus trabajadores y trabajadoras un día de descanso distinto del domingo⁶⁷.

El Código de Trabajo establece que toda persona trabajadora tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada semana o cada 6 días de trabajo continuo. Los trabajadores y trabajadoras no sujetos a horario tendrán derecho a la remuneración del día de descanso, siempre que hubieren laborado 6 días de la semana y trabajado la jornada ordinaria en cada uno de ellos. No perderán la remuneración del día de descanso cuando por causa justa falten a su trabajo o no completen alguna de las jornadas. Sí la perderán las personas trabajadoras que no completen su semana laboral sin causa justificada de su parte⁶⁸.

Por otro lado, la legislación salvadoreña establece que las personas trabajadoras tienen derecho a que su día de descanso sea remunerado, lo cual se hará mediante el pago del mismo monto que como salario básico reciben por día de trabajo. Ahora bien, si el salario se estipula por semana, quincena, mes u otro período mayor, se presume que en su monto va incluida la prestación pecuniaria del día de descanso semanal⁶⁹.

67 Art. 173 del Código de Trabajo.

68 Arts. 38 numeral 7 Cn; arts. 171 y 172 del Código de Trabajo.

69 Art. 174 del Código de Trabajo.

No obstante lo anterior, existe la posibilidad de que las personas trabajadoras puedan laborar el día de descanso, sin embargo, debe ser por común acuerdo entre ellas y la persona empleadora⁷⁰. En este caso, las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho al salario básico correspondiente a ese día más una remuneración del 50% como mínimo por las horas que trabajen, y a un día de descanso compensatorio remunerado. Si trabajan en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará tomando como base el salario extraordinario que les corresponde por la jornada de ese día. Asimismo, el día de descanso compensatorio, será remunerado con salario básico y deberá concederse en la misma semana laboral o en la siguiente. El día de descanso compensatorio se computará como de trabajo efectivo para los efectos de completar la semana laboral en que quede comprendido⁷¹.

El Código de Trabajo también regula que el día de descanso no es acumulable, de tal manera que debe ser disfrutado por la persona trabajadora. No obstante se autoriza, por una vez, que el trabajador o trabajadora lo labore. Sin embargo, debe tomar un día de descanso compensatorio a más tardar la semana siguiente⁷².

La legislación laboral establece dos excepciones en que los días de descanso son acumulables: el caso de las personas dedicadas al trabajo doméstico, quienes pueden acumular hasta 3 días, y el caso de quienes se dedican al trabajo agrícola, que prestan sus

70 Art. 175 del Código de Trabajo.

71 Arts. 175 y 176 del Código de Trabajo.

72 Ibidem

servicios en la recolección de cosechas, quienes pueden acumular hasta dos días⁷³.

5. Vacaciones

Consisten en un descanso anual pagado y tienen por finalidad conceder a la persona trabajadora un período de descanso mayor al dispuesto en la jornada de trabajo y en el descanso semanal, que le permita restituir las energías físicas y mentales desgastadas por el trabajo.

La persona trabajadora adquiere el derecho a vacaciones después de un año de servicio en la misma empresa o establecimiento, o bajo la dependencia de un mismo empleador, siempre que cumpla un mínimo de 200 días trabajados en el año, aunque en el contrato respectivo no se le exija trabajar todos los días de la semana, ni se le exija trabajar en cada día el máximo de horas ordinarias⁷⁴.

En los casos de suspensión del contrato de trabajo, se entiende que ésta no interrumpe la continuidad a que se refiere el párrafo anterior; sin embargo, los días de la suspensión no entran en el cómputo de los días trabajados. Esto significa que si antes de cumplir el año se da la suspensión del contrato de trabajo, no se debe volver a esperar a que transcurra este plazo desde que se reinician las labores para tener derecho a las vacaciones; el plazo comienza desde el inicio de la relación laboral, únicamente deben completarse los 200 días para que se dé el derecho a las vacaciones⁷⁵.

73 Arts. 80 y 99 del Código de Trabajo.

74 Arts. 38 numeral 9 Cn y 177 del Código de Trabajo.

75 Arts. 180 y 181 del Código de Trabajo.

5.1 Duración de las vacaciones

La ley establece un período de vacaciones mínimo de 15 días. Sin embargo, en los casos de fraccionamiento de las vacaciones, cada período debe durar por lo menos 10 días si se fracciona en dos, y 7 días si se fracciona en tres. Los días de asueto y de descanso semanal que queden comprendidos dentro del período de vacaciones no prolongan la duración de éstas; pero las vacaciones no pueden iniciarse en tales días. Los descansos semanales compensatorios tampoco se incluyen dentro del período de vacaciones⁷⁶.

5.2 Forma de pago

El Código de Trabajo establece que las vacaciones deben ser remuneradas con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso, más un 30% del mismo⁷⁷. Para calcular tal monto, se toma en cuenta:

- El salario básico que la persona trabajadora devengue a la fecha en que deba gozar de ellas, cuando el salario ha sido estipulado por unidad de tiempo.
- El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador o trabajadora haya devengado durante los 6 meses anteriores a la fecha en que deba gozar de ellas, entre el número de días laborables comprendidos en dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación del salario⁷⁸.

76 Arts. 177, 178 y 189 del Código de Trabajo.

77 Art. 177 del Código de Trabajo.

78 Art. 183 del Código de Trabajo.

La remuneración en concepto de vacaciones debe pagarse inmediatamente antes de que la persona trabajadora empiece a gozarlas, y cubre todos los días comprendidos entre la fecha en que se va de vacaciones y aquélla en que deba volver al trabajo⁷⁹.

Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para la persona empleadora, o cuando el trabajador o trabajadora fuere despedido de hecho sin causa legal, éste último tiene derecho a que se le pague la remuneración de los días que le correspondan en concepto de vacaciones, de manera proporcional al tiempo trabajado. Si ya se ha concluido el año continuo de servicio ésta debe pagar al trabajador o trabajadora la retribución a que tiene derecho por concepto de vacaciones, aunque el contrato termine sin responsabilidad para la persona empleadora⁸⁰.

Por otro lado, el Código de Trabajo establece la imposibilidad de acumular los periodos de vacaciones⁸¹, así como la prohibición de compensarlas, es decir cambiar su disfrute por pago, ya sea éste en dinero o especie⁸². De igual forma dispone que la persona empleadora puede instruir que todo el personal de la empresa o establecimiento disfrute colectivamente de la vacación anual remunerada, dentro de un mismo período. En tal caso no es necesario que la persona trabajadora complete el año de servicio, ni los 200 días trabajados⁸³.

79 Art. 185 del Código de Trabajo.

80 Art. 187 del Código de Trabajo.

81 Art. 188 del Código de Trabajo.

82 *Ibidem*.

83 Art. 189 del Código de Trabajo.

5.3 Caso práctico

Carolina ingresó a trabajar el 11 de diciembre de 2002 y dejó de laborar el 17 de abril de 2008, devengando un salario mensual de 350 dólares. La ley indica que la persona que gozará vacaciones tiene derecho a 15 días de salario; en el caso de Carolina eso es 175 dólares, más un 30%. El 30% lo obtenemos de la siguiente manera:

$$175 \times 30 / 100 = 52.50 \text{ dólares}$$

Entonces, este 30%, más la prestación equivalente a 15 días de salario, nos da el siguiente total:

$$175 + 52.50 = 227.50 \text{ (vacación completa)}$$

¿Cómo calcularle la vacación proporcional?

- **Paso 1.** Se cuenta el número de días que hay entre la fecha que ingresó a trabajar y la fecha de despido. En este caso, Carolina comenzó a laborar un 11 de diciembre, desde esa fecha hasta el 17 de abril (fecha en que deja de laborar en la empresa) hay 75 días.
- **Paso 2.** Se multiplica el número de días laborados en el año (contados desde la fecha de inicio de labores hasta la fecha de despido) por la cantidad total de vacación completa, es decir, \$227.50 dólares, y el producto se divide entre 365 días del año:

$$75 \text{ días} \times 227.50 \text{ dólares} / 365 \text{ días} = 46.74 \text{ dólares}$$

(vacación proporcional)

6. Días de asueto

Los días de asueto son días no hábiles para el trabajo, que tienen por objeto que la persona trabajadora pueda destinarlos, con entera libertad, a celebrar las festividades cívicas o religiosas que se conmemoran en esas fechas⁸⁴. La ley establece como días de asueto⁸⁵, los siguientes:

Días de asueto
1 de enero
Jueves, viernes y sábado de la Semana Santa
1 de mayo
6 de agosto
15 de septiembre
2 de noviembre
25 de diciembre

Además, el 3 y 5 de agosto son de asueto para las personas trabajadoras que laboren en la ciudad de San Salvador. En el resto de la República, será de asueto el día principal de la festividad más importante del lugar, según la costumbre. El Código de Trabajo establece que únicamente quedan excluidas del disfrute del asueto las personas trabajadoras a domicilio y aquellas cuyos salarios se hayan estipulado por comisión o a destajo, por ajuste o precio alzado⁸⁶.

El día de asueto debe remunerarse con salario básico, calculado de acuerdo con las reglas establecidas en la letra a) del artículo 142 del Código de Trabajo. Si el salario ha sido estipulado por

84 Art. 190 del Código de Trabajo.

85 Arts. 38 Cn, 190 y 195 del Código de Trabajo.

86 Art. 195 del Código de Trabajo.

semana, quincena, mes u otro período mayor, se presume que en su monto está incluida la remuneración del día de asueto⁸⁷.

No existe obligación para la persona trabajadora de laborar el día de asueto. Ésta debe ser una decisión que en forma conjunta tomen ambas partes de la relación laboral. Sin embargo, en las empresas que presten servicios públicos o esenciales a la comunidad, los trabajadores y trabajadoras estarán obligados a permanecer en sus puestos en el número que designe la persona empleadora, para que el servicio no sea interrumpido y rinda el mínimo exigible y necesario. En la misma obligación y con las mismas limitaciones estarán quienes presten sus servicios en:

- Establecimientos de diversión o esparcimiento.
- Establecimientos dedicados a la venta de artículos de primera necesidad, pero en este caso no están obligados a trabajar después de las doce horas.
- Hoteles, restaurantes y refresquerías.
- Labores cuya interrupción pueda ocasionar graves perjuicios al interés o a la salubridad públicos.
- Labores que, por razones técnicas o prácticas, requieran su continuidad, o cuya interrupción traiga consigo la descomposición de la materia a elaborar o consecuencias similares. En estos casos, los trabajadores y trabajadoras que laboren en los días de asueto tendrán derecho a la remuneración extraordinaria⁸⁸.

Si laboran el día de asueto, las personas trabajadoras tienen derecho a devengar un salario extraordinario integrado por el salario

87 Arts. 142 y 191 del Código de Trabajo.

88 Arts. 192 y 193 del Código de Trabajo.

ordinario más un recargo del 100% de éste. Cuando el pago del salario es semanal, quincenal, mensual u otro mayor, el día de asueto trabajado debe ser pagado en forma doble, es decir, la persona empleadora deberá sumar al salario ordinario de ese período el valor correspondiente al salario básico de un día sencillo. Si trabajan en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará con base en el salario extraordinario⁸⁹.

Si coincide un día de asueto con el día de descanso semanal, la persona trabajadora tiene derecho únicamente a su salario básico; pero si trabaja en dicho día, tiene derecho a la remuneración extraordinaria del día de asueto trabajado y al correspondiente descanso compensatorio remunerado⁹⁰.

7. Seguridad Social

La seguridad social puede entenderse 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 ganancia⁹¹.

89 Art. 192 del Código de Trabajo.

90 Art. 194 del Código de Trabajo.

91 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). Citado en GMIES-IDHUCA, Manual de derechos laborales de El Salvador. Centro de Derechos Laborales, El Salvador, 2008, pág. 11.

Dichas contingencias producen obviamente repercusiones negativas en los ámbitos familiar, laboral o social, por lo que requieren de medidas protectoras para asegurar a las personas frente a las mismas. Pueden agruparse en: **patológicas**, tales como enfermedad, invalidez, accidente de trabajo y enfermedad profesional; **biológicas**, entre las cuales se encuentran maternidad, vejez y muerte; y **socioeconómicas**, como desempleo y cargas familiares excesivas⁹².

7.1 Principios

a) Universalidad

La seguridad social es un derecho de toda la ciudadanía y por ende, es un deber del Estado garantizarlo. Ello supone reconocer la existencia de ciertos derechos de la ciudadanía derivados de las prestaciones que establezca el régimen⁹³. La Sala de lo Constitucional también ha determinado que el principio de universalidad se refiere a la protección de todas las personas que laboran en el ámbito público, privado o municipal, incluyendo a personas funcionarias públicas y municipales, así como a las ejecutivas de la empresa privada⁹⁴.

b) Solidaridad

Las medidas protectoras de la seguridad social están basadas en el criterio de la solidaridad, según el cual la capacidad social

92 Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de agosto de 2007. Recurso de Amparo N° 664-2006.

93 Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de octubre de 2006. Proceso de Amparo ref. 325-2005.

94 Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de agosto de 2007. Recurso de Amparo N° 664-2006

de previsión permite establecer con anticipación las medidas protectoras que puedan ser asumidas por la sociedad, ante la insuficiencia de recursos personales o familiares. Estas medidas comprenden la asistencia médica, prestaciones monetarias por enfermedad, desempleo, vejez, cargas familiares excesivas, maternidad, invalidez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como prestaciones a sobrevivientes⁹⁵.

En su jurisprudencia, la Sala de lo Constitucional ha considerado que la seguridad social:

...implica la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de otra manera seguirían a la desaparición o a una fuerte reducción de sus ingresos como consecuencia de enfermedad, maternidad, accidente del trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos⁹⁶.

7.2 Riesgos laborales y seguridad ocupacional

Se entienden por riesgos profesionales los accidentes de trabajo y las enfermedades a que están expuestas las personas trabajadoras a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo⁹⁷. Los personas empleadoras que se dediquen a actividades que por

95 Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 26 de febrero de 2002. Proceso de Inconstitucionalidad N° I-19-98.

96 Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de octubre de 2006. Proceso de Amparo N° 325-2005.

97 Art. 316 del Código de Trabajo.

su propia naturaleza o por circunstancias especiales ofrezcan un peligro para la salud, la integridad física o la vida de los trabajadores y trabajadoras, a juicio de la Dirección General de Previsión Social, están obligados a asegurar a aquellas personas que, por participar en la ejecución de labores peligrosas, están expuestos a sufrir riesgos profesionales⁹⁸.

a) Accidente de trabajo

Accidente de trabajo es toda lesión orgánica, perturbación funcional o muerte, que la persona trabajadora sufra a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo. Dicha lesión, perturbación o muerte ha de ser producida por la acción repentina y violenta de una causa exterior o del esfuerzo realizado⁹⁹.

Se consideran accidentes de trabajo los que sobrevengan al trabajador o trabajadora:

- En la prestación de un servicio por orden del empleador o sus representantes, fuera del lugar y horas de trabajo.
- En el curso de una interrupción justificada o descanso del trabajo, así como antes y después del mismo, siempre y cuando la víctima se hallare en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa o establecimiento.
- A consecuencia de un delito, cuasi delito o falta imputables al empleador, a un compañero de trabajo o a un tercero, cometido durante la ejecución de las labores.

98 *Ibidem*.

99 Arts. 317 y 318 del Código de Trabajo.

- Al trasladarse de su residencia al lugar en que desempeñe su trabajo, o viceversa, en el trayecto, durante el tiempo y por el medio de transporte razonables (accidente in itinere).

Se entenderá comprendido en la definición de accidente de trabajo, todo daño que el trabajador sufra en las mismas circunstancias en sus miembros artificiales, y que le disminuya su capacidad de trabajo.

b) Enfermedad profesional

Se considera enfermedad profesional cualquier estado patológico sobrevenido por la acción mantenida, repetida o progresiva de una causa que provenga directamente de la clase de trabajo que desempeñe o haya desempeñado el trabajador, o de las condiciones del medio particular del lugar en donde se desarrollen las labores, y que produzca la muerte a la persona trabajadora o le disminuya su capacidad de trabajo¹⁰⁰.

Por otro lado, el Código de Trabajo regula los accidentes o enfermedades que quedan fuera de la responsabilidad de la parte empleadora¹⁰¹. Estos son:

- Los ocurridos cuando las personas trabajadoras prestan sus servicios a domicilio y a quienes son contratadas para labores que no excedan de una semana ni requieran el empleo de más de cinco personas.

¹⁰⁰ Ibidem.

¹⁰¹ Art. 319 del Código de Trabajo.

- Los producidos por fuerza mayor extraña y sin relación alguna con el trabajo, y los provocados intencionalmente por la víctima.
- Cuando el riesgo se hubiere producido encontrándose la víctima en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.
- Cuando la enfermedad no esté comprendida en la lista de enfermedades reconocidas por el Código de Trabajo.
- Cuando la labor que se desempeñe o se haya desempeñado no sea capaz de producir la enfermedad.
- Cuando no se acredite un tiempo mínimo de servicios que a juicio de peritos, sea suficiente para contraer la enfermedad¹⁰².

Asimismo, toda persona empleadora debe adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo, para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores y trabajadoras, especialmente en lo relativo a:

- Las operaciones y procesos de trabajo.
- El suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal.
- Las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales.
- La colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones que aislen o prevengan de los peligros provenientes de las máquinas y de todo género de instalaciones¹⁰³.

En caso de que la persona empleadora no haya asegurado al trabajador o trabajadora, queda obligada a proporcionar gratuitamente

102 Arts. 320, 321 y 322 del Código de Trabajo.

103 Arts. 106, 322, 360 y 365 del Código de Trabajo. Arts. 62 y 66 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

te las prestaciones médico sanitarias de rehabilitación y de los subsidios, hasta que éste/a se halle completamente restablecido/a o por dictamen médico se le declare incapacitado/a permanentemente o fallezca¹⁰⁴.

En definitiva, la persona que sufre un riesgo de trabajo o las personas beneficiarias pueden solicitar:

- Servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos, odontológicos, hospitalarios y de laboratorio.
- Los aparatos de prótesis y ortopedia que se juzguen necesarios.
- Los gastos de traslado, hospedaje y alimentación de la víctima, cuando para su curación deba trasladarse a un lugar distinto al de su residencia habitual.
- Un subsidio diario equivalente al 75% de su salario básico durante los primeros 60 días; y el equivalente al 45% durante los días posteriores, hasta el límite de 52 semanas.

Si la persona empleadora se niega a proporcionar las prestaciones a la persona trabajadora y ella o una tercera persona sufragará los gastos necesarios para proporcionarlas, tendrán éstos acción de reembolso en contra del empleador. Si se trata de un hospital del Estado o una asociación de utilidad pública quien hubiere prestado los servicios antes relacionados, el presidente o director respectivo puede certificar los gastos realizados, teniendo tal certificación fuerza ejecutiva¹⁰⁵.

104 Art. 333 del Código de Trabajo; arts. 31 y 32 del Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social.

105 Art. 333 del Código de Trabajo y 38 del Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social.

Cuando el riesgo profesional produce la muerte de la persona trabajadora, la legislación laboral establece que la Seguridad Social pagará pensiones de sobrevivencia a las personas que dependían económicamente de la persona fallecida, a la fecha de su muerte.

Estas pensiones se otorgarán al cónyuge y a los hijos o hijas dependientes, y se calcularán sobre el monto de la pensión completa de incapacidad correspondiente, en la cuantía del 60% para el cónyuge y del 30% para cada hijo; el huérfano que ya lo era de padre o madre, sin gozar de pensión por esa causa, tendrá derecho al 40%. Si la suma de todos los porcentajes es mayor al 100% de la pensión base del cálculo, se reducirá proporcionalmente la pensión de cada hijo. A falta de cónyuge o hijos con derecho, a la fecha de la muerte del asegurado o pensionado tendrán derecho a pensión los padres legítimos o adoptivos y la madre ilegítima que dependían económicamente del fallecido, siempre que tenga 65 o más años de edad el padre y 60 o más la madre o sean inválidos, en la cuantía del 60% para ambos. Si sólo uno tiene derecho o si ambos gozan de pensión y uno fallece, la pensión del único beneficiario será 40%. Estas pensiones se tramitan en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social

Además, los herederos tendrán derecho a recibir el saldo de la cuenta individual de ahorro para pensiones, producto de las cotizaciones que hizo el trabajador fallecido en vida a la Administradora de Fondos de Pensiones. Para esto deberán seguirse las diligencias de aceptación de herencia de acuerdo a las reglas del derecho común, y con la declaratoria de herederos puede solicitarse el retiro de este saldo en la Administradora de Fondos de

Pensiones en la que estuvo afiliado el trabajador fallecido, dentro de los dos años siguientes a la fecha de su fallecimiento¹⁰⁶.

B. Derechos colectivos

1. Conceptualización del derecho colectivo del trabajo

El derecho colectivo laboral está compuesto por todas aquellas normas que rigen las asociaciones profesionales, sindicatos, convenios colectivos, conciliación, arbitraje, huelga, inter alia¹⁰⁷. Es decir, el **derecho colectivo del trabajo** regula las relaciones entre la parte empleadora, personas trabajadoras o colectivos profesionales, pero no de modo individual sino respecto a los intereses comunes de las partes involucradas.

Esta área del derecho del trabajo tutela las relaciones colectivas, no tiene por sujeto de protección a los individuos, entendiendo el interés colectivo de la comunidad trabajadora más allá de la suma de los intereses individuales de las personas trabajadoras. De tal forma que persigue dirigir su protección hacia el bien común de una pluralidad de sujetos.

2. Derecho de la sindicalización

2.1 Derecho de asociación y reunión

Para profundizar sobre el derecho a la sindicalización es indispensable hacer referencia al derecho de asociación y de reunión,

¹⁰⁶ *Ibidem*.

¹⁰⁷ Osorio, M., *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*, ... pág. 317.

el cual tiene carácter constitucional al encontrarse contemplado en el art. 7 de la Constitución de la República. Al respecto la Carta Magna establece:

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.

Al examinar esta norma constitucional es importante diferenciar los alcances del derecho a asociación y del derecho de reunión. El **derecho de asociación** es aquella potestad de las personas para unirse y asociarse con el fin de crear una persona jurídica propia. Es decir, el derecho de constituir asociaciones. Este derecho se encuentra inexorablemente ligado con la facultad de las personas de crear personas jurídicas privadas, como lo son sindicatos. Vale la pena destacar que este derecho implica la potestad de la asociación de operar en libertad y sin interferencia. Por su parte, el **derecho de reunión**, si bien faculta a las personas para juntarse pacíficamente, se trata de una actividad de carácter transitorio, ya que una vez alcanza su finalidad deja de existir.

2.2 Derecho a la sindicalización

El derecho a la sindicalización es un derecho fundamental, tan es así que lo encontramos expresamente regulado en la Constitución, en su art. 47, que esencialmente señala que:

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, tie

nen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas, los funcionarios y empleados públicos y los empleados municipales¹⁰⁸.

Este derecho es regulado a nivel constitucional en El Salvador, aunque no exclusivamente pues un gran número de constituciones le dan a este derecho el carácter de fundamental al incluirlo en su máximo cuerpo normativo. Lo anterior permite observar la aceptación de la organización de las personas trabajadoras en torno a sus derechos como una necesidad para la construcción de una verdadera democracia. Al respecto ya ha señalado la OIT que:

El derecho de sindicación y de constitución de sindicatos y organizaciones de empleadores y de trabajadores es el requisito necesario para la solidez de la negociación colectiva y del diálogo social. Estos derechos permiten promover una buena gobernanza del mercado del trabajo y unas condiciones laborales decorosas¹⁰⁹.

Por su parte el Código de Trabajo establece en su art. 204 el derecho de los empleadores y de las personas trabajadoras de

108 Vale destacar que este artículo de la Constitución Política fue reformado por Decreto Legislativo No. 33 de fecha 27 de mayo de 2009, publicado en el Diario Oficial No. 102, Tomo 383 de fecha 04 de junio de 2009. Sin embargo, se aclara que la normativa constitucional restringe el derecho a sindicalizarse a algunos funcionarios y empleados públicos.

109 Organización Internacional del Trabajo, La libertad sindical y la negociación colectiva en Centro América, Panamá y República Dominicana. Un panorama de su estado actual. .. pág 23.

formar asociaciones profesionales o sindicatos, respectivamente, para defender sus intereses económicos y sociales.

Al encontrarse protegido por la Carta Magna, el derecho a la sindicalización es un derecho fundamental. Asimismo, es desarrollado y protegido de manera especial en el Código de Trabajo. En ese sentido, el derecho a la sindicalización es un derecho humano y además uno de las expresiones más claras y relevantes del derecho colectivo. Y es que en él se expresa en la práctica la representatividad de los sujetos que actúan en las relaciones colectivas del trabajo.

Además, el Estado salvadoreño parte de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, ha aceptado la competencia contenciosa de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Tribunal que ha establecido que la libertad de asociación en materia sindical debe entenderse como la facultad de crear organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programas de acción. Todo ello sin que exista una intervención de las autoridades públicas que obstaculice el ejercicio del derecho a la sindicalización¹¹⁰. Es decir, este derecho no se agota al conformar un sindicato, sino que debe permitírsele a éste tener independencia y autonomía para determinar la elección de sus órganos directivos, administrar sus bienes, sus líneas de trabajo, entre otros.

a) Tipos de sindicatos

El Código de Trabajo salvadoreño establece que quienes deseen conformar un sindicato, lo podrán hacer bajo las siguientes modalidades:

¹¹⁰ Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Baena Ricardo y otros contra Panamá. Sentencia del 2 de febrero de 2001, párr. 156.

Gremio	Personas trabajadoras que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad
Empresa	Personas trabajadoras que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución oficial autónoma.
Industria	Personas trabajadoras de dos o más empresas vecinas, cada una de las cuales tenga un número de trabajadores inferior a 25 y que estos no pudieran formar parte de un sindicato, gremio o industria.
Empresas varias	Empleadores o personas trabajadoras pertenecientes a empresas de una misma actividad económica
Trabajadores independientes	Personas trabajadoras empleadas por cuenta propia y que no empleen a ningún trabajador asalariado, excepto de manera ocasional.

Para constituirse y funcionar, los sindicatos de personas trabajadoras deben de poseer al menos 35 miembros, los cuales deben ser mayores de 14 años de edad¹¹¹.

¹¹¹ Arts. 210 y 211 del Código de Trabajo.

b) Procedimiento para conformar un sindicato

Las personas trabajadoras deberán realizar una reunión inicial de constitución de la que deberán levantar un Acta de Fundación. En la que deberán expresar la información requerida en el art. 213 del Código de Trabajo. Es posible la presencia de un notario o delegado del Ministerio de Trabajo para certificar en ese momento el Acta de Fundación.



El Acta de Fundación debe ser firmada por las personas fundadoras. Inmediatamente se debe hacer saber esta situación al empleador y al Ministerio de Trabajo. (Art. 214 Código de Trabajo)



Desde la presentación del acta a la autoridad competente y hasta 60 días después de la inscripción del sindicato. Las personas fundadoras tendrán un máximo de 35 días en las que el empleador no podrá despedirlas, trasladarlas ni desmejorarles sus condiciones laborales, tampoco suspenderlas disciplinariamente, tal y como lo disponen los artículos 214 y 248 del Código de Trabajo.



En la misma reunión de fundación o en la siguiente (que deberá celebrarse a más tardar dentro de los 15 días hábiles siguientes) se discutirán o aprobarán los estatutos.



Todo sindicato para constituirse de acuerdo a la normativa nacional y tener existencia legal, debe obtener la personería jurídica. Para lo cual deberá presentar una copia del Acta de Fundación y dos ejemplares de los respectivos estatutos al Ministerio de Trabajo (Art. 219 del Código de Trabajo)

c) Algunos plazos a tener en cuenta en la constitución de los sindicatos

- Después de cumplir con esos procedimientos, el Ministerio de Trabajo tiene un plazo de cinco días hábiles para librar oficio al empleador, para que éste certifique la condición de asalariados de las personas fundadoras del sindicato. Después de cinco días su silencio equivale a reconocer que éstas laboran en ese centro de trabajo.
- El Ministerio de Trabajo tiene diez días desde la presentación de la documentación para examinar los estatutos, con el objetivo de determinar si cumplen los requisitos legales.
- Los interesados deberán subsanar las observaciones que realice el Ministerio (debe remitirlas por escrito) en un plazo de 15 días, de lo contrario se entenderá que desisten a la solicitud de la personalidad jurídica.
- Si después de 30 días hábiles de la presentación de la solicitud de la personalidad jurídica o después de subsanar las observaciones, el Ministerio no dicta resolución, se tendrá por registrado el sindicato con todo los efectos de la ley, obteniendo su personalidad jurídica.

Nota importante: la resolución que conceda la personalidad jurídica o la constancia de silencio por parte del Ministerio de Trabajo a los estatutos sindicales, debe publicarse gratuitamente en el Diario Oficial (art. 219 C T). Además, la existencia del sindicato se comprueba con la publicación del Diario Oficial o una constancia emitida por el Ministerio de Trabajo.

d) Fuero sindical

La doctrina ha conceptualizado el fuero sindical como aquella garantía que se da a las personas trabajadoras, debido a su condición de representante sindical. Esta garantía tiene el fin de protegerlas frente al despido, traslado o modificación de condiciones laborales sin que exista una causa justa y calificada. De manera que es una especie de reconocimiento de la estabilidad en el trabajo que tienen las personas que participan en un sindicato¹¹².

La legislación nacional otorga dicha protección especial a las personas miembros de las juntas directivas de los sindicatos con personalidad jurídica o en vías de obtenerla, ya que a partir de la fecha en que éstas presentan la documentación requerida ante la autoridad correspondiente para registrar el sindicato, no podrán ser despedidas, trasladadas, desmejoradas en sus condiciones de trabajo o suspendidas disciplinariamente.

Dichas acciones no podrán realizarse durante el periodo de su elección y mandato, y hasta después de haber transcurrido un año de haber terminado sus funciones, a menos que exista una justa causa que haya sido calificada por una autoridad competente.

De igual manera, dicha protección será extensiva a los promotores de la constitución del sindicato durante 60 días a partir de la fecha en que el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo notifique a los empleadores la nómina de los mismos. Asimismo, las personas del sindicato que presenten una candidatura para un puesto directivo (un máximo de dos personas

¹¹² Osorio, M., Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales..., pág. 447.

por cargo) obtendrán esa protección, la cual se extenderá desde el momento en que dé la notificación por escrito al empleador (dentro de los 30 días antes de las elecciones), hasta una semana después de que la persona trabajadora no haya sido electa.

3. Negociación colectiva

Uno de los puntos medulares del ejercicio de la libertad sindical es el reconocimiento de la negociación colectiva, de manera que se concibe como el instrumento de las personas trabajadoras para acceder al derecho de participar efectivamente en el establecimiento de sus condiciones de trabajo. Por su parte, la OIT ha definido la negociación colectiva como

...un proceso de creación de normas que rigen las relaciones de trabajo y permite que ambas partes negocien unas relaciones de empleo justas, evitándose costosos conflictos laborales¹¹³.

3.1 Contratación colectiva

La contratación colectiva se encuentra reconocida como un derecho constitucional, al estar establecida en el Art.39 de la Carta Magna. Pero además de reconocerlo, establece que las regulaciones contenidas en los contratos colectivos serán aplicables no sólo a quienes forman parte de un sindicato, sino a todas las personas trabajadoras de la empresa o que ingresen a la empresa mientras el contrato se encuentre vigente.

¹¹³ Organización Internacional del Trabajo, La libertad sindical..., pág. 24.

Por su parte, el Código de Trabajo¹¹⁴ define la contratación colectiva como aquella que regula las condiciones que regirán los contratos individuales y que deberá celebrarse entre uno o varios sindicatos y un empleador.

3.2 Algunas consideraciones importantes sobre la contratación colectiva¹¹⁵

- El sindicato de las personas trabajadoras es quien se encuentra facultado para revisar y celebrar el contrato colectivo.
- La directiva sindical podrá delegar la negociación del contrato a uno o más de sus miembros o apoderados legales.
- Para celebrar por primera vez el contrato colectivo es necesario que el sindicato tenga afiliado no menos del 51% de las personas trabajadoras de la empresa o establecimiento.
- Si en la empresa existen personas trabajadoras pertenecientes a dos o más sindicatos, el que tenga el 51% de los afiliados será el que represente a los trabajadoras en el contrato colectivo (para ello deben seguirse los procedimientos establecidos en el inciso segundo del art. 270).
- En el caso que en la empresa existan dos o más sindicatos, pero ninguno alcanza al menos el 51% de afiliados, estos podrán realizar una coalición para poder alcanzar el mínimo legal. Bajo este supuesto, el empleador estará obligado a negociar y celebrar el contrato colectivo con los sindicatos, si es que lo piden de forma conjunta.

114 Arts. 268 y 269 del Código de Trabajo de El Salvador.

115 Arts. 270-278 del Código de Trabajo de El Salvador.

- La negociación y celebración de un contrato colectivo será **obligatoria** en caso de haber cumplido con los requisitos establecidos por la legislación: al menos 51% de afiliados y entrega de solicitud y pliego de peticiones.
- En una empresa únicamente puede existir un contrato colectivo de trabajo, y sus regulaciones serán aplicables a todas las personas que laboren en la empresa o que ingresen a laborar cuando éste se encuentre vigente.
- El plazo del contrato no podrá ser menor de un año ni mayor de tres, y se prorroga por periodos de un año siempre que durante el penúltimo mes, ninguna de las partes pida su revisión.
- Los efectos del contrato deberán mantenerse mientras es negociado uno nuevo.
- El contrato colectivo deberá constar por escrito y deberá encontrarse firmado. Asimismo, deberán existir el mismo número de ejemplares como de contratantes.

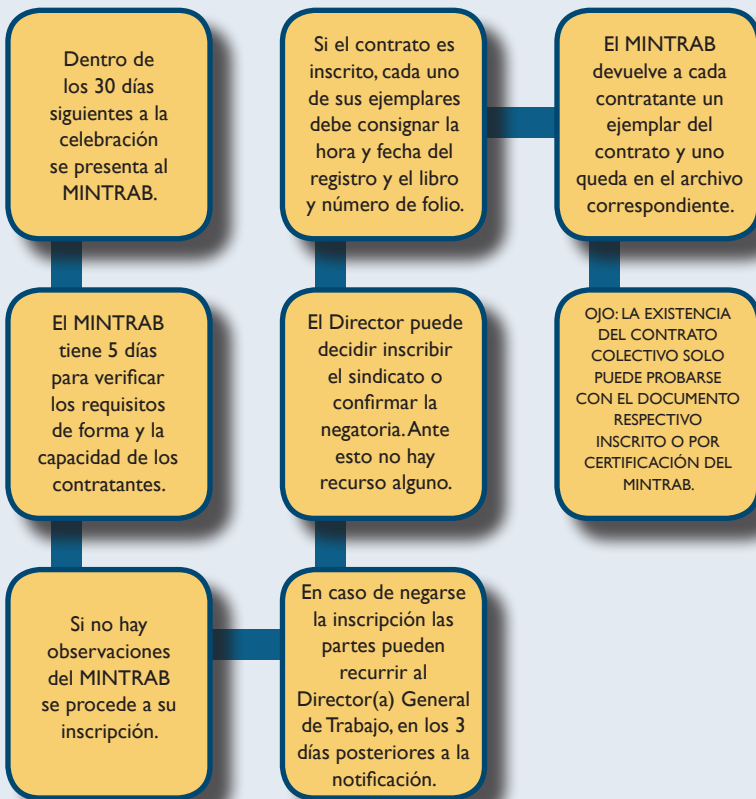
3.3 Contenido del contrato colectivo¹¹⁶

- Lugar y fecha de la celebración.
- Nombres completos y generales de quienes lo suscriben, así como acreditación de la calidad en la que actúan.
- Fecha en que inicia su aplicación y duración.
- Condiciones generales que se aplicarán los contratos individuales de trabajo.

¹¹⁶ Art. 275 del Código de Trabajo de El Salvador.

- Cláusulas con derechos y obligaciones para las partes que lo firman (sindicato y empleador).
- Cláusulas que garanticen su ejecución eficaz.
- Otras estipulaciones que se tenga a bien incluir.

3.4 ¿Cómo inscribimos un contrato colectivo de trabajo?¹¹⁷



¹¹⁷ Arts. 271-278 del Código de Trabajo de El Salvador.

3.5 Convención colectiva de trabajo

Cotidianamente, la figura que más se utiliza es la de la contratación colectiva (analizada anteriormente). Sin embargo, la legislación salvadoreña contempla la posibilidad de que los sindicatos de empleadores puedan celebrar convenciones con los sindicatos de personas trabajadoras. A este acto jurídico se le denomina **convención colectiva de trabajo**. De manera que el Código de Trabajo salvadoreño obliga a todo sindicato de empleadores a negociar con el sindicato de trabajadores y trabajadoras que tenga afiliado al menos el 51% de la fuerza laboral de las empresas de los empleadores asociados. La convención colectiva de trabajo se rige supletoriamente por muchas de las normas que regulan la contratación colectiva, por lo que no se profundizará al respecto.

4. Derecho a huelga

La huelga es considerada como un derecho fundamental de las personas trabajadoras y sus organizaciones y una de las expresiones más importantes de la libertad sindical y, por lo tanto, es definida como una de las acciones de presión que pueden utilizar las trabajadoras y trabajadores para lograr que sus reivindicaciones sean cumplidas. En ese tenor, la Corte Suprema de Justicia de El Salvador ha determinado que

...en una relación económica tradicional, uno de los medios de presión de que disponen los trabajadores consiste en interrumpir la prestación de sus servicios retirando temporalmente su fuerza de trabajo, con arreglo a diversas modalidades,

con lo cual se trata de ocasionar un costo al empleador para inducirlo a hacer concesiones¹¹⁸.

Por su parte la legislación laboral salvadoreña señala que la huelga es la suspensión colectiva del trabajo, concertada por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de obtener una finalidad determinada (art. 527 Código de Trabajo).

4.1 Finalidades de la huelga

Para que la huelga se realice de acuerdo a los parámetros legales debe responder a las siguientes finalidades:

- La celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo.
- La celebración o revisión de un convenio colectivo de trabajo.
- La defensa de los intereses profesionales comunes de las personas trabajadoras.

En esa misma línea, la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador ha señalado que la huelga debe tener por objeto

...suspender las actividades de la empresa, por lo que en principio debe existir una suspensión de las labores; en todo caso debe tratarse de actividades que tengan efectos tan paralizantes como la suspensión radical del trabajo¹¹⁹.

118 Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de octubre de 2007. Recurso de Inconstitucionalidad N° 63-2007/69-2007.

119 Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 11 de julio de 2006, Casación ref. 43-C-2006.

Se hace importante señalar que la huelga no puede tener por objeto la revisión de un contrato colectivo existente cuando su término de duración aún no se encuentra vencido.

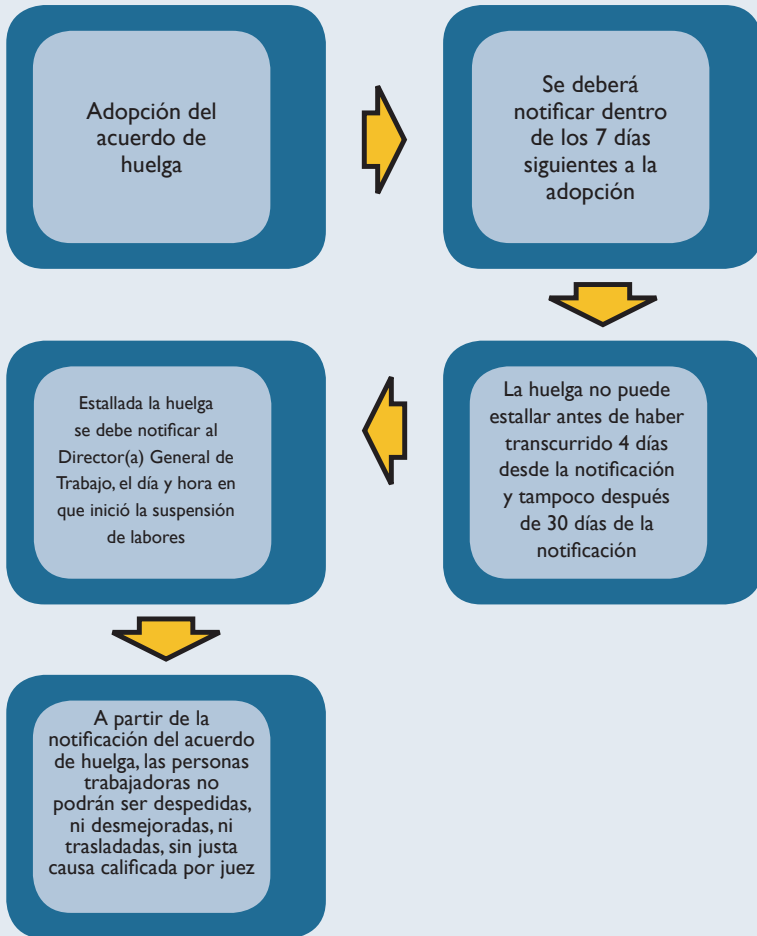
4.2 Algunos datos importantes sobre la huelga¹²⁰

- El acuerdo de huelga debe ser aceptado por votación secreta.
- Si la huelga fue decidida por la mayoría de las personas trabajadoras, la decisión obligará a todo el personal.
- Cuando la decisión de la huelga fuera tomada por menos de la mayoría absoluta, el sindicato y las personas trabajadoras vinculados en el conflicto deben respetar la libertad de trabajo de quienes no se adhieran a la huelga. Esta minoría debe representar no menos del 30% de la fuerza laboral.
- El acuerdo de huelga debe ser notificado al Director General de Trabajo dentro de los siete días siguientes de haber tomado la decisión.
- Las personas trabajadoras deberán seleccionar un comité de huelga, quien será el negociador en la búsqueda del conflicto planteado.

4.3 Inicio de la huelga

El Código de Trabajo establece algunos parámetros que es importante contemplar al inicio de la huelga, los cuales pueden observarse en el siguiente flujograma:

120 Art. 259 Código de Trabajo de El Salvador.



4.4 Obligaciones para las personas trabajadoras y empleadoras durante la huelga

- La huelga debe ser una suspensión de labores y abandono del lugar de trabajo, realizado de forma pacífica.

- El empleador no puede contratar nuevas personas trabajadoras durante la huelga, si el fin de esas nuevas contrataciones es el de sustituir a quienes se encuentran apoyando la huelga.
- El empleador que perturbe a las personas trabajadoras en el ejercicio de la huelga será sujeto de multa.
- El empleador no puede despedir, desmejorar las condiciones laborales o trasladar a los trabajadores huelguistas, sin causa previamente calificada por un juez.

4.5 Titularidad de la huelga

Para muchos la huelga es un derecho del que únicamente pueden gozar los sindicatos. Sin embargo, la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia¹²¹ ha aclarado este punto expresando que, si bien el derecho a huelga es una manifestación del derecho a la libertad sindical, su titularidad no puede ser exclusiva de los sindicatos. Por lo tanto, también las personas trabajadoras no sindicalizadas pueden hacer uso de su derecho a huelga y no es necesario que se afilien a un sindicato para ejercer dicho derecho.

121 Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de octubre de 2007. Recurso de Inconstitucionalidad N° 63-2007/69-2007.

Ejercicios de auto evaluación

Favor consultar las repuestas al final de este manual.

1. Identifique si las siguientes afirmaciones son falsas o verdaderas:

- a) El Código de Trabajo no obliga a las personas empleadoras al pago del salario mínimo legal para quienes se dedican al trabajo domestico. **Falso o Verdadero**
- b) La jornada de trabajo se entiende como el período durante el cual la persona trabajadora se compromete a prestar sus servicios en forma personal a la parte patronal a cambio de un salario, y sujeta a su dependencia y dirección. **Falso o Verdadero**
- c) Como persona trabajadora puedo renunciar a mis vacaciones, pidiendo que solamente me las paguen. **Falso o Verdadero**
- d) El trabajador o trabajadora que no complete su semana laboral sin causa justificada de su parte, no tiene derecho a un día de asueto. **Falso o Verdadero**
- e) La ley establece un periodo de vacaciones máximo de 15 días. **Falso o Verdadero**
- f) Se entienden por riesgos profesionales, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales a que están expuestas las personas trabajadoras a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo. **Falso o Verdadero**

2. Casos prácticos

- a) Qué modalidad salarial y cuál es el salario diario de Juan si: lleva dos años trabajando en una fábrica de ropa y desde que comenzó a trabajar le pagan un salario de US

\$ 200 mensual, haciéndole un primer pago en la primera quincena y el segundo pago al fin de mes.

- b) Calcular el aguinaldo de Laura. Ella ha trabajado desde 2003 en una empresa de calzado, ganando un salario mensual de US \$200. (Hacer cálculo en el supuesto de encontrarse en 2007).

3. Los tipos de sindicato que regula la legislación salvadoreña son:

- a) Empresa, industria y trabajadores independientes.
- b) Empresas varias, industria y sindicatos de empleadores.
- c) Gremio, empresa, industria, empresas varias y trabajadores independientes.
- d) No hay tipos diferentes, todos son iguales.

4. La protección especial para las personas que pertenecen a las juntas directivas de los sindicatos se refiere a:

- a) Que no pueden ser suspendidos disciplinariamente.
- b) Que tienen derecho a la huelga durante el tiempo que dure su ejercicio y un año después.

- c) Que no pueden ser despedidas, trasladadas, desmejoradas en sus condiciones de trabajo ni suspendidas disciplinariamente durante el tiempo que dure el ejercicio de su cargo y durante un año después de que haya terminado.
- d) Que no pueden coaccionarlas para que se retiren del sindicato, ni ser despedidas.

5) El Código de Trabajo define la contratación colectiva como:

- a) Aquella que regula las condiciones que regirán los contratos individuales y que deberá celebrarse entre uno o varios sindicatos y un empleador.
- b) La contratación que regula los derechos y obligaciones tanto de las personas empleadoras como de las trabajadoras.
- c) La contratación que se aplica sin que las personas trabajadoras pertenezcan al sindicato.

6) Una de las finalidades de la huelga puede ser:

- a) La suspensión indefinida de las labores.
- b) La celebración o revisión de un convenio colectivo de trabajo.
- c) La negativa para regresar de un periodo de vacaciones.

Unidad 3

Derecho Procesal Laboral

Objetivo

Identificar la forma como la legislación del trabajo en El Salvador, garantiza la protección y defensa de los derechos laborales de las personas trabajadoras.

A. Procedimientos administrativos

I. El Ministerio Trabajo y Previsión Social: funciones y estructura orgánica

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) surge en el año 1946 y sustituye al Departamento Nacional de Trabajo¹²². La ley que regula la competencia, funciones y estructura del MINTRAB es la denominada Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (LOFST)¹²³.

Dicha Secretaría de Estado tiene entre sus competencias formular, ejecutar y supervisar la política social laboral del país¹²⁴. Asimismo, sus funciones incluyen¹²⁵:

- Administrar el sistema de negociación colectiva, facilitando la conciliación, la mediación y el arbitraje de conformidad con las normas y procedimientos establecidos para la solución de los conflictos colectivos de intereses o económicos.

122 Valencia, A., y otros, *Obstáculos a la justicia laboral . . .*, pág. 22.

123 Decreto No.682. Diario Oficial No.331 del 3 de mayo de 1996.

124 Art. 5 de la LOFST.

125 *Ibidem*, art. 8.

- Aplicar los procedimientos administrativos de conciliación y promover la mediación y el arbitraje en las reclamaciones individuales o colectivas de trabajo.
- Administrar los procedimientos de inspección del trabajo con el objeto de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas legales que regulan las relaciones y condiciones de trabajo.

Su estructura contempla cinco direcciones:



Los principales procesos administrativos que tienen por objeto la reivindicación de los derechos, están vinculados con la Dirección General del Trabajo, Dirección de Inspección y Dirección de Previsión Social y Empleo.

A continuación detallaremos los procedimientos adscritos a cada una de estas direcciones.

a) Dirección General de Trabajo

Esta Dirección reviste de vital importancia para la reivindicación de los derechos laborales de la población trabajadora, puesto que tiene a su cargo aplicar procedimientos para la resolución de algunos conflictos colectivos e individuales¹²⁶.

¿En qué tipo de situaciones podemos recurrir a la Dirección General del Trabajo?

Sindicatos	<ul style="list-style-type: none">• Facilitar la constitución de organizaciones sindicales• Facilitar la negociación y contratación colectiva
Conflictos Colectivos	<ul style="list-style-type: none">• Aplicar la conciliación y promover la mediación y el arbitraje en conflictos colectivos de carácter económico o de intereses
Conflictos Individuales	<ul style="list-style-type: none">• Aplicar los procedimientos administrativos de conciliación y promover la mediación y el arbitraje en las diferencias que se susciten entre personas trabajadoras y empleadoras
Registro	<ul style="list-style-type: none">• Registrar los contratos y convenciones colectivas de trabajo y llevar un archivo.

Es necesario establecer que la Dirección en estudio posee dos departamentos:

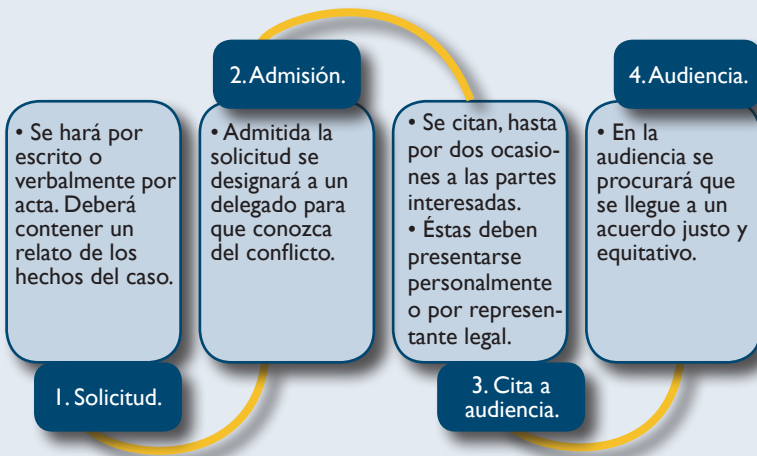
- Departamento de Organizaciones Sociales: encargado del registro y asesoramiento para la constitución de organizaciones sociales (sindicatos).

¹²⁶ Art. 22 de la LOFST.

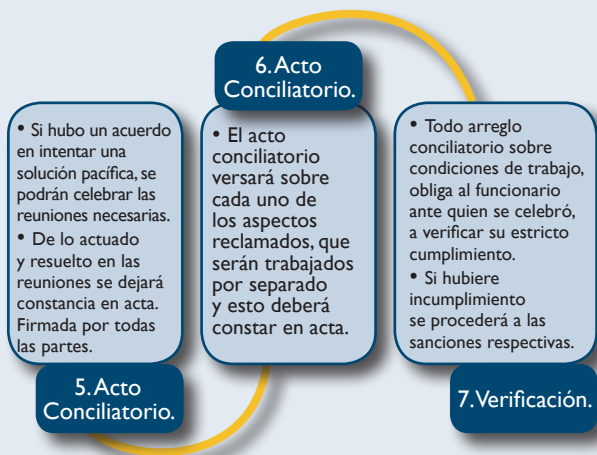
- Departamento de Relaciones de Trabajo: responsable de tramitar y conciliar en situaciones de conflictos de trabajo.

En esta unidad profundizaremos sobre la intervención de la Dirección General del Trabajo en los procesos de conciliación, debido a la importancia que tienen para la exigibilidad de derechos laborales. Es de señalar que la intervención de la Dirección General puede ser solicitada por cualquier persona interesada en un conflicto laboral, para lo cual puede acudir a la sede de la Dirección en el MINTRAB (San Salvador) o a las Oficinas Regionales del Trabajo a solicitar la intervención conciliatoria¹²⁷.

b) Procedimiento para la intervención conciliatoria



¹²⁷ Art. 23 y 24 LOFST.



c) Algunas situaciones por las que se puede iniciar el proceso conciliatorio

- ➔ Pago incompleto del salario o pago en lugar distinto al convenido.
- ➔ Pago incompleto o falta de pago de horas extras.
- ➔ Falta de reconocimiento al derecho a vacaciones.
- ➔ Pago incompleto o falta de pago del aguinaldo.
- ➔ Falta de pago o pago incompleto de las prestaciones derivadas del despido.
- ➔ Irrespeto a los días que la ley ha establecido como asuetos.

d) Información importante sobre el procedimiento conciliatorio¹²⁸

- ➔ Todo lo actuado y resuelto en las reuniones conciliatorias debe constar en actas que deberán firmar el Director de

¹²⁸ Arts. 28, 30,31 y 32 de la LOFST.

la Dirección, el Jefe de la Oficina Regional o sus delegados, así como las partes interesadas. Si las partes no quisieran o pudieran firmar, deberá hacerse constar en el acta, de lo contrario será nulo.

- En caso que las partes alcancen un acuerdo, la certificación del acta tendrá fuerza ejecutiva, es decir, que deberán hacerse cumplir de igual manera que las sentencias laborales.
- La solicitud de la intervención conciliatoria suspende por un máximo de 30 días la prescripción judicial. Esto significa que estos 30 días no serán contados dentro del plazo que da la ley para interponer una demanda ante el juez correspondiente¹²⁹, pero para ello se debe presentar la certificación del acta conciliatoria en el juicio.
- Si una persona es citada por segunda ocasión a presentarse a una conciliación y no lo hace, se le impondrá una multa.

2. Dirección General de Inspección de Trabajo

Esta Dirección tiene a su cargo velar por el cumplimiento de las normas laborales y las normas básicas de higiene y seguridad ocupacional, con el objetivo de prevenir los conflictos laborales y procurar por la seguridad en los centros de trabajo. Para esto realiza visitas de inspección a los centros de trabajo –a través de inspectores e inspectoras. La Dirección General de Inspección contará con el apoyo de las Oficinas Regionales de Trabajo, quienes dispondrán de inspectores para realizar las visitas.

¹²⁹ Los plazos para la interposición de las demandas pueden encontrarse en los artículos 610 y siguientes del Código de Trabajo.

a) Algunas facultades importantes de los inspectores e inspectoras de trabajo¹³⁰

Ingresar sin notificación, en horas de trabajo, a los centros laborales a ser inspeccionados

Interrogar al empleador o a personas trabajadoras sobre la aplicación de las normas laborales

Exigir documentos, copia y extractos, que reflejen información vinculada a la relación laboral

Realizar cualquier investigación o examen para conocer con la mayor exactitud los hechos

Señalar los plazos dentro de los cuales deben subsanarse las infracciones verificadas o establecer medidas de aplicación inmediata

Debido a la vital importancia de la función de inspección, se hace necesario que en caso que el centro de trabajo sea objeto de una inspección se tenga conocimiento de las prohibiciones que la ley¹³¹ impone a los inspectores e inspectoras:

- Las y los inspectores no podrán revelar ninguna información derivada de la inspección.
- No podrán inspeccionar aquellos centros de trabajo con los que tengan algún grado de interés directo o indirecto o parentesco con alguna de las partes (empleador, representante del empleador, representante de trabajadores o trabajador afectado).
- Solicitar o recibir del empleador beneficios (prebendas).

¹³⁰ Art. 38 de LOFST.

¹³¹ *Ibidem*, art. 40.

- Realizar actividades que no se encuentren contempladas en su función, dentro de sus horas de trabajo.

Como puede observarse, en la labor de inspección es de suma importancia la confiabilidad, integridad y conocimientos técnicos de las personas que ejecutan la inspección. De lo contrario, la inspección, lejos de ser una herramienta para la prevención de violaciones a normas laborales o sanción por irrespeto de la ley, será una mera función decorativa del MINTRAB.

b) La inspección de trabajo

Los centros de trabajo podrán ser objeto de los siguientes tipos de inspecciones¹³²:

Programadas.	Se encuentra considerada en el plan mensual de la Dirección y persigue verificar el cumplimiento de la normativa laboral y prevenir riesgos laborales.
No programadas o especiales.	Se realizan para verificar hechos expresamente determinados y que requieren una comprobación urgente e inmediata.

La inspección no programada puede ser solicitada por la persona trabajadora, siendo necesario observar el siguiente procedimiento¹³³:

¹³² Ibídem, arts. 41-43.

¹³³ Ibídem, arts. 44-60.



Información importante sobre el proceso de inspección laboral¹³⁴:

- ➔ Cuando la inspección incluya la verificación de aspectos sobre seguridad e higiene ocupacional, la autoridad de inspección incluirá la participación de personal técnico.

¹³⁴ Ibídem, arts. 46, 50,51 y 52.

- Los plazos que establezca el inspector para subsanar las infracciones constatadas no deberán de exceder de 15 días hábiles.
- El acta de inspección deberá ser firmada por las partes que participaron en la diligencia (inspector, trabajador/a y empleador). Si alguna de las partes no quisiera firmar el acta, esto no significa que deje de tener valor. Lo pertinente en este caso es que el inspector deje constancia del hecho.
- Las actas de inspección se tendrán como relaciones exactas y verdaderas de los hechos, a menos que se demuestre su inexactitud o falsedad.

B. Procedimientos judiciales

I. Principios del proceso laboral

En El Salvador todo proceso laboral en sede judicial debe estar guiado por una serie de principios, a saber:

- **Principio de gratuidad.** El principio de gratuidad surge como una garantía consagrada en el artículo 181 de la Constitución de la República, el cual establece que la administración de justicia es gratuita. En última instancia, trata de lograr la eficacia del principio de igualdad de las personas ante la ley y ante los tribunales, ya que la experiencia ha demostrado plenamente que el cobro de costas judiciales en los diferentes sistemas jurisdiccionales ha constituido uno de los obstáculos del acceso a la justicia.
- **Principio de intermediación y concentración.** Por medio de este principio es posible reunir en un mismo acto varias

actividades procesales. Se busca acelerar el proceso, eliminando los trámites que no son indispensables para obtener una visión concreta del caso en análisis. Además se pretende reunir en el menor número de audiencias y etapas procesales posibles la totalidad del proceso. Este principio permite que el juez y las partes que intervienen en el proceso se encuentren de manera franca e inmediata en relación con las pruebas. Se trata de que un mismo juez o una misma jueza oiga a las partes y reciba la prueba. Implica, por un lado, un contacto directo del juez con los elementos probatorios que han de sustentar su decisión y, por el otro, un contacto directo de todos los sujetos procesales entre sí en el momento de recibir las pruebas¹³⁵.

- **Principio de reversión de la carga de la prueba.** El principio procesal laboral de la reversión de la carga de la prueba tiene por finalidad proteger a la persona trabajadora, como parte más débil y vulnerable de la relación jurídica laboral; en ese sentido, quien alega no está obligado a probar, y la persona empleadora debe desvirtuar lo afirmado por el trabajador o trabajadora¹³⁶.

2. Jurisdicción laboral

En la jurisprudencia salvadoreña se ha establecido que la competencia es el derecho que el juez o tribunal tiene para conocer de un pleito que versa sobre intereses particulares y cuyo cono-

135 GMIES-IDHUCA, Manual de derechos laborales de Costa Rica, pág. 135.

136 Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 2 de octubre de 2000. Recurso de Casación Ref. 338-2000 Art. 414 C.T.

cimiento ha sido establecido por la misma ley¹³⁷. En materia laboral, existen mecanismos o herramientas de protección que se encuentran como garantías jurisdiccionales representadas por los juzgados o cámaras con competencia laboral de acuerdo a lo señalado en el Código de Trabajo, a saber:

Competencia en razón de la materia. El artículo 369 del Código de Trabajo establece que corresponde a los jueces de lo laboral y a los demás jueces con jurisdicción en materia de trabajo, conocer en primera instancia de las “acciones, excepciones y recursos que se ejerciten en juicios o conflictos individuales y en los conflictos colectivos de trabajo de carácter jurídico”.

Por su parte, el artículo 2 del referido Código determina que su regulación está referida a las relaciones de trabajo entre “patronos y trabajadores” del sector privado y aquellas entre el Estado, los municipios, las instituciones oficiales autónomas y semiautónomas, y sus trabajadoras y trabajadores.

Ante esto último, hay que tener en cuenta que la mayor parte de las personas servidoras públicas se rige por la Ley del Servicio Civil. De tal forma que el Código de Trabajo no se aplica porque la relación que une al Estado con las personas trabajadoras es de carácter público y tiene su origen en un acto administrativo, o emana de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos.

137 Sentencia Interlocutoria de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 13 de diciembre de 2005. Recurso de Casación Ref. 24-C-2005. Art. 182 No. 2 Cn. y Art. 1204 Pr.C.

Competencia en razón del territorio. En este caso, para determinar el juzgado competente para conocer de los juicios individuales o colectivos de trabajo, debe tenerse en cuenta:

- El domicilio de la persona demandada.
- La circunscripción territorial en que se realicen o se hubieren realizado las actividades de trabajo respectivas o que serán afectadas por el conflicto. El Código determina que es competente el juez del lugar en que estuviere la sede principal de la empresa, si estas actividades se desarrollan en diversas circunscripciones territoriales¹³⁸.

3. Procedimiento para los juicios individuales

a) Juicio ordinario

El Código de Trabajo establece que la demanda en Juicio Ordinario de Trabajo procede cuando el total de lo reclamado excediere de 200 colones –ahora, US\$ 22.86–, o fuere de valor indeterminado¹³⁹.

b) Legitimación para interponer una demanda laboral

Según lo establecido en el Código de Trabajo, este tipo de procedimiento puede ser iniciado por cualquier persona mayor de 18 años, quien puede comparecer por sí o por medio de otra en calidad de representante¹⁴⁰.

138 Art. 371 del Código de Trabajo.

139 *Ibidem*, art. 378.

140 *Ibidem*, art. 374.

Si la persona trabajadora desea que su caso sea retomado por una persona profesional del derecho, puede acudir a la Procuraduría General de la República (PGR) a solicitar dicho servicio. Esta institución cuenta con una Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, la cual brinda asesoría gratuita.

En el caso de las personas trabajadoras cuya edad sea menor a los 18 años y mayor de 12¹⁴¹, debe comparecer por medio de su representante legal o por medio del Procurador General de la República. Este último está obligado a representar personalmente o por medio de sus delegados, con el solo requerimiento del menor o de cualquiera otra persona¹⁴².

c) Requisitos de la demanda

La demanda debe cumplir con los requisitos que establecen los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, y en ese sentido debe contener:

141 La edad mínima a partir de la cual los menores pueden trabajar es la de 14 años, siempre que no sea en labores insalubres ni peligrosas, ni en horas nocturnas. El Código de Trabajo y el Código de Familia autorizan para trabajar a los menores a partir de los 12 años, siempre que se cumpla con ciertas condiciones. Sin embargo, estas normas están en franca contradicción con la Constitución de la República y con el decreto por medio del cual se ratificó el Convenio No. 138 de la OIT relativo a la Edad Mínima de Admisión del Empleo, las cuáles establecen los 14 años como edad mínima para trabajar en El Salvador. Por la primacía de la Constitución y los tratados internacionales sobre la ley secundaria, son aquéllos los que prevalecen, dejando sin efecto las disposiciones de los Códigos de Trabajo y de Familia relativas al trabajo de los menores.

142 Art. 376 del Código de Trabajo.

- 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.
- Firma del actor o de quien comparezca por él o de la persona que firme a su ruego. Si la demanda fuere verbal y el actor no pudiere o no supiere firmar, se hará constar esa circunstancia.
- Además, la demanda debe ser presentada con tantas copias como demandados haya. Interpuesta la demanda el juicio se impulsará de oficio. Una vez admitida, el juez citará a las partes a conciliación y dicha citación tendrá la calidad de emplazamiento.

d) Citación y emplazamiento

Debe darse al menos tres días antes de la fecha para la audiencia de conciliación¹⁴³.

143 *Ibidem*, arts. 385-381.

e) Audiencia conciliatoria

La audiencia conciliatoria tiene fundamental importancia en el proceso de trabajo, porque brinda no sólo la oportunidad de que las partes arreglen sus asuntos amigablemente, poniendo fin al conflicto laboral mediante una resolución alterna del mismo, sino que además constituye un mecanismo depurador de los hechos en la fijación definitiva del objeto del proceso¹⁴⁴.

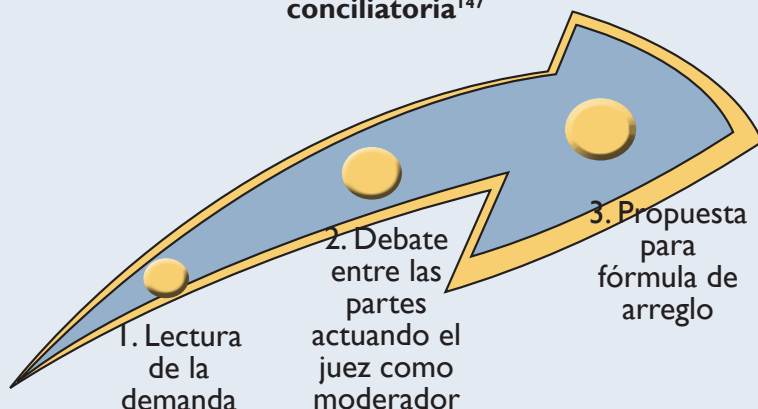
La conciliación no puede ser nunca en menoscabo de los derechos de la persona trabajadora, ni tampoco tiene por resultado el sometimiento de la controversia a algún arbitraje¹⁴⁵. Asimismo, el Código de Trabajo establece que los arreglos conciliatorios producen los mismos efectos que las sentencias ejecutoriadas, de tal forma que si las partes se ponen de acuerdo se pone fin al conflicto, salvo que se trate sobre el reinstalo de la persona trabajadora, en cuyo caso es el juez quien debe señalar el día y hora en que debe reiniciar sus actividades¹⁴⁶. De igual forma puede suceder que las partes logren acuerdos parciales, en cuyo caso el proceso se continúa sobre los puntos en que no hubo acuerdo.

144 Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 25 de junio de 2002, en el Recurso de Casación Ref. 414 Ca 2ª Lab. Art. 388 C.T.

145 Art. 389 del Código de Trabajo.

146 *Ibidem*, arts. 390 y 39.

Forma en que debe realizarse la audiencia conciliatoria¹⁴⁷



La Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia ha destacado la circunstancia de que las leyes laborales asignan un papel protagónico al juez, durante la audiencia conciliatoria, para que ésta sea efectiva; así lo establece el art. 388 del C. de T. en el cual se destaca el papel moderador del juez, a efecto de que se llegue a un acuerdo. Caso de no haberlo, el juez debe proponer la medida que estime equitativa, y las partes deben manifestar expresamente si aceptan o no esa medida¹⁴⁸.

f) Contestación de la demanda

El artículo 392 del Código de Trabajo establece que si no se logra un acuerdo conciliatorio, la persona demandada debe contestar la demanda, lo cual debe hacerse el mismo día de la audiencia

¹⁴⁷ *Ibidem*, art. 388.

¹⁴⁸ Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de junio de 2000, en el Recurso de Casación Ref. 370 Ca 1ª Lab.

de conciliación o al día siguiente¹⁴⁹. Si la persona demandada no actúa en el plazo establecido será declarada rebelde y se tendrá por contestada la demanda en sentido negativo.

g) Excepciones

El Código de Trabajo establece que si se trata de la excepción de incompetencia por razón del territorio, ésta debe oponerse dentro del término comprendido entre la fecha de la citación a conciliación y la fecha en que se realice la audiencia conciliatoria. Una vez opuesta la excepción, el juez debe abrir el proceso a prueba por dos días. Si la incompetencia es probada, la persona demandante tiene a salvo su derecho para entablar su acción frente a un juez competente. Si la excepción es declarada sin lugar, se debe programar una nueva fecha para la conciliación¹⁵⁰.

Las excepciones de cualquier otra clase pueden oponerse en cualquier estado del proceso y en cualquiera de las instancias. Se debe tener en cuenta que al alegar excepciones ocurre una inversión de la carga de la prueba, correspondiendo al demandado probar. Ello es así en virtud de la aplicación supletoria del art. 237 del Código Procesal Civil que establece que

La obligación de producir pruebas corresponde al actor; si no probase, será absuelto el reo; mas si éste opusiere excepción, tiene la obligación de probarla.

¹⁴⁹ Art. 392 del Código de Trabajo.

¹⁵⁰ Art. 393 del Código de Trabajo.

h) Apertura a pruebas

Si se trata de un juicio de mero derecho (donde 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 procede a dictar sentencia con solo contestarse la demanda¹⁵¹.

Si el juicio fuere de hecho, una vez contestada la demanda o declarada rebelde la persona demandada, se abre a prueba por ocho días¹⁵².

Sobre la cuestión de las pruebas en materia laboral, la Sala de lo Civil ha establecido que la prueba es:

...la actividad procesal, realizada con el auxilio de los medios establecidos por la ley, y tendientes a crear la convicción judicial sobre la existencia o inexistencia de los hechos afirmados por las partes como fundamento de sus pretensiones o defensas. Así, en principio, sólo los hechos afirmados por los litigantes pueden constituir objeto de prueba, pero aquellos deben ser además: a) controvertidos; es decir, afirmados por una parte y desconocidos o negados por la otra; y, b) conducentes para la decisión de la causa¹⁵³.

151 Ibídem, arts. 396.

152 Sin embargo, si existe un impedimento justo debido al cual la persona demandada no pudo contestar la demanda, puede pedir al día siguiente de la declaratoria de rebeldía que se le reciba a prueba dicho impedimento por dos días, dictando el juez la resolución que proceda (art. 395).

153 Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 30 de octubre de 2006. Recurso de Casación Ref. 54-C-2005.

Con otras palabras, no requieren de prueba los hechos conformes o reconocidos por ambas partes, pues no hay controversia sobre los mismos. El reconocimiento de los hechos alegados puede ser de forma expresa o tácita. Asimismo, de acuerdo al principio de libertad de la prueba, a las partes se les debe permitir llevar al proceso todas las pruebas que consideren convenientes, siempre que no violen otros dos principios complementarios que son: **el principio de pertinencia de la prueba y el principio de conducencia o idoneidad de la prueba**. El principio de pertinencia exige que el hecho a probar se relacione con la materia del proceso. De ahí que una prueba es “pertinente” cuando tiene relación con los hechos controvertidos¹⁵⁴.

i) Clases de pruebas

- **Confesión.** Es la declaración o reconocimiento que hace una persona contra sí misma sobre la verdad de un hecho¹⁵⁵. La confesión como medio de prueba está regulada en el Código de Trabajo y se establecen normas claras de valoración de la misma, de acuerdo al tipo de confesión que se haya producido¹⁵⁶. De esta forma, puede clasificarse en:
- Confesión **simple**, la cual existe cuando se reconoce pura y simplemente el hecho alegado por la contraparte sin modificación ni agregación alguna¹⁵⁷.

154 Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de diciembre de 2005. Recurso de Casación ref. 175-C-2005. Art. 240 Pr.C.

155 Art. 400 del Código de Trabajo.

156 Ibídem, art. 401.

157 Ibídem, art. 400 inc. 2.

- Confesión **calificada** es aquella en que se reconoce el hecho controvertido que lleva una modificación que altera su naturaleza jurídica¹⁵⁸.
 - 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 efectos¹⁵⁹.
 - 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 existencia¹⁶⁰.
- **Prueba instrumental.** Documentos privados (autenticados, no autenticados), documentos públicos y exhibición de planillas. De acuerdo a nuestro Código de Trabajo no se requiere que los instrumentos privados sean reconocidos judicialmente para que tengan el pleno valor probatorio que les asigna la ley, a menos que sean rebatidos de falsos mediante el incidente respectivo¹⁶¹.
- **Prueba pericial.** El artículo 408 del Código de Trabajo establece que cuando sea necesario, el juez, a petición de parte o de oficio, nombrará dos peritos, fijando los puntos sobre los cuales debe referirse el peritaje.
- **Prueba testimonial.** La prueba testimonial, como bien lo define la doctrina, es aquella manifestación suministrada por

158 Ibídem, art. 400 inc. 3.

159 Ibídem, art. 400 inc. 4.

160 Ibídem, art. 400 inc. 5.

161 Ibídem, arts. 402 y 403.

persona no litigante que declara sobre hechos discutidos en el proceso. Se trata de un tercero al que acudirán porque, antes y con independencia del proceso, contempló los hechos sobre los que van a declarar. Así, solo puede ser testigo aquella persona que presenció los hechos. Nuestro derecho procesal lo conceptúa como “persona fidedigna de uno u otro sexo que puede manifestar la verdad” (art. 293 del Código Procesal Civil)¹⁶².

El Código de Trabajo establece que cada una de las partes puede presentar hasta cuatro testigos por cada uno de los artículos o puntos que deban resolverse; en este caso, no podrá solicitarse el examen de testigos en los dos últimos días del plazo probatorio¹⁶³. El juez puede practicar u ordenar de oficio cualquier examen de prueba, en cualquier momento antes de la sentencia.

j) Auto de cierre

Una vez que ha concluido el término de prueba, y con tres días de anticipación, se declara cerrado el proceso y se pronuncia sentencia en los tres días siguientes¹⁶⁴.

k) Sentencia

Según lo establecido en el Código de Trabajo, las sentencias laborales deben recaer sobre las cosas litigadas y en la manera en que hayan sido disputadas pero, además, deben comprender

162 Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 20 de diciembre de 2005. Recurso de Casación Ref. 62-C-2004. Art. 293 Pr.C.

163 Art. 409 del Código de Trabajo.

164 *Ibidem*, art. 416.

también aquellos derechos irrenunciables de la persona trabajadora que aparezcan plenamente probados¹⁶⁵.

De tal forma, las sentencias deben ser fundadas atendiendo a las disposiciones del Código de Trabajo y demás normas de carácter laboral, los contratos y convenciones colectivas e individuales de trabajo, los reglamentos internos, los principios doctrinarios del derecho del trabajo o de seguridad social, las razones de equidad y buen sentido, entre otros¹⁶⁶.

Algo importante que debe ser tomado en cuenta es lo relativo a la prescripción, ya que debido a ello, las personas trabajadoras tienen un plazo establecido para hacer valer su acción frente a los juzgados de lo laboral. Algunos ejemplos son los siguientes:

Reclamo	Prescripción
Salarios no devengados por causa imputable al empleador (Mujer embarazada)	60 días
Salarios no devengados por causa imputable al empleador (Directivo Sindical)	
Cualquier incumplimiento del contrato	
Prestaciones por maternidad	180 días
Salarios adeudados por días laborados	
Salarios adeudados por horas extra laboradas	
Pago de vacaciones, días de asueto y aguinaldo	60 días
Terminación del contrato	
Prestaciones por enfermedad	
Subsidios por accidente de trabajo	
Gastos funerarios	

¹⁶⁵ Ibídem, art. 419.

¹⁶⁶ Ibídem, art. 418.

Reclamo	Prescripción
Indemnización por riesgo profesional	2 años desde el accidente o constatación médica de la enfermedad

4. Procedimientos para los juicios colectivos

Atendiendo a su naturaleza, los conflictos colectivos son:

a) Conflictos colectivos jurídicos o de derechos

Son aquellos que se originan como consecuencia del incumplimiento o interpretación de un contrato o una convención colectiva de trabajo, y aquellos que persiguen el cumplimiento de la ley o de un reglamento interno de trabajo, siempre que en cualquiera de los casos antes mencionados se encuentre afectada una colectividad de personas trabajadoras¹⁶⁷.

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 colectiva de trabajo.
- **Emplazamiento.** Admitida la demanda, el juez emplazará a la otra parte.

¹⁶⁷ Ibidem, art. 468.

- **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 colectiva.
- **Sentencia.** El juez fallará dentro de los cinco 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 colectiva de trabajo, o el incumplimiento de la ley o reglamento interno de trabajo.

En estos casos las etapas procesales serán las siguientes:

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

b) Conflictos colectivos económicos o de intereses

Son todos aquellos que se originan por el desequilibrio de los intereses colectivos económicos entre las partes de la relación laboral, o en defensa de los intereses profesionales comunes de las personas trabajadoras¹⁶⁸.

¹⁶⁸ Art. 469 del Código de Trabajo.

Las etapas procesales en este tipo de conflicto 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 empleador, sindicato de empleadores 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. 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, y tratará de lograr el avenimiento proponiéndoles soluciones equitativas a sus diferencias. La conciliación tendrá una duración máxima de 15 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 24 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 24 horas para manifestar si desiste del conflicto o si declarará la huelga o el paro¹⁶⁹. Si se acepta el arbitraje se procederá como se indica a continuación.

Arbitraje. Inicialmente en el art. 500 del Código de Trabajo se establece que el arbitraje procede en los siguientes casos:

¹⁶⁹ Art. 498 del Código de Trabajo.

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

Posteriormente, 24 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 24 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 nombramiento¹⁷⁰.

Los requisitos e impedimentos para ser miembros del tribunal de arbitraje se encuentran en los arts. 502 y 503 del Código de Trabajo. Los árbitros tendrán acceso a toda la documentación existente sobre el conflicto y podrán efectuar las investigaciones que consideren necesarias; igualmente recibirán las pruebas que crean convenientes, oirán a las partes y resolverán en un plazo de 30 días su “laudo arbitral”. Este laudo es definitivo y no admite recurso alguno.

Huelga o paro. La calificación de legalidad o ilegalidad de la huelga o paro es facultad de los jueces de trabajo, a petición de cualquiera de las partes afectadas por ellos; en el caso de servicios públicos o esenciales a la comunidad, es facultad del Fiscal General de la República. El juez resolverá basándose en el expediente administrativo que lleva el Director General de Trabajo desde el estallido de la huelga y en la inspección que deberá

¹⁷⁰ Art. 501 del Código de Trabajo.

hacer personalmente. En la práctica, el Ministerio de Trabajo colabora con los tribunales en el proceso de calificación.

Para que un paro sea legal se requiere que:

- Tenga como objetivo la defensa de los intereses económicos de él o los empleadores, a través de la celebración o revisión de un contrato o de una convención colectiva de trabajo.
- Respeten las etapas de trato directo y de conciliación, en todo lo que de éstas resultare aplicable.
- El paro no podrá hacerse efectivo antes de transcurridos cuatro días, ni después de 30 días posteriores a la notificación que debe hacerse al Director General de Trabajo de la decisión de ir a paro.
- Se limite a la suspensión pacífica del trabajo¹⁷¹.

Si el paro es declarado ilegal, se prevendrá al empleador que dentro del plazo que el tribunal señale, el cual no podrá exceder de cinco días, reanude las labores. Vencido el plazo sin que el empleador o sindicato de empleadores cumplan la orden, los trabajadores afectados tendrán derecho a dar por terminados los contratos individuales de trabajo con responsabilidad empresarial y a exigir el pago de salarios ordinarios no devengados a consecuencia del paro ilegal.

171 *Ibidem*, arts. 540-544.

Consecuencias de la declaratoria de ilegalidad de una huelga

La huelga declarada ilegal:

- Faculta a la persona empleadora para despedir sin responsabilidad a las y los trabajadores huelguistas si no retornan a sus puestos dentro del plazo que señale el tribunal, el cual no podrá exceder de cinco días.
- El empleador no está obligado a pagar los salarios de las personas trabajadoras correspondientes al lapso en que se mantuvo la huelga declarada ilegal.
- Vencido el plazo, los trabajadores y trabajadoras que sin justa causa no se presenten a sus labores, podrán ser despedidos sin responsabilidad patronal.

c) Recursos

El Código de Trabajo establece que frente a las decisiones adoptadas en los procesos laborales, pueden interponerse los siguientes recursos:

- **Revisión**¹⁷². Se admite para las sentencias definitivas pronunciadas en los juicios de única instancia, aquella que reforma un fallo pronunciado en juicios de riesgos profesionales, y en el fallo pronunciado en los conflictos colectivos que se deban a la mera interpretación de la norma y la resolución que declare la inadmisibilidad de la demanda en los mismos, entre otros.

¹⁷² Art. 568 y siguientes del Código de Trabajo.

- Este recurso puede interponerse de palabra o por escrito, el mismo día o dentro de los tres días hábiles siguientes al de la notificación respectiva. Debiendo ser resuelto dentro de los tres días siguientes.
- **Apelación**¹⁷³. Puede interponerse contra las resoluciones que declaren inadmisibles la demanda, las que declaren procedente la excepción de incompetencia de jurisdicción, las que pongan fin al proceso haciendo imposible su continuación, las que declaren la nulidad de lo actuado y las sentencias definitivas. La interposición del recurso de apelación debe ser hecha por escrito ante el juez o cámara que conozca en primera instancia, en el mismo día o dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación respectiva.
- **Casación**¹⁷⁴. El recurso de casación es de carácter “extraordinario” y de estricto derecho. Tiene por objeto no simplemente la reparación del error, sino uniformar la manera de aplicar la ley para evitar las sentencias contradictorias entre uno y otro tribunal y aún dentro de un mismo tribunal. Su fundamento es dar seguridad jurídica para que los tribunales no interpreten de manera contraria la ley; se ha establecido como procedimiento para revisar la actuación del Órgano Judicial desde el punto de vista de la mera legalidad, de ahí que la casación es de carácter restrictivo. Lo contrario exigiría abrir una tercera instancia ordinaria en los casos en que las partes consideren equivocadas o desacertadas las reso-

173 *Ibidem*, art. 572 y siguientes.

174 *Ibidem*, art. 586 y siguientes.

luciones de los jueces en la causa, lo que resulta ajeno a la naturaleza del recurso¹⁷⁵.

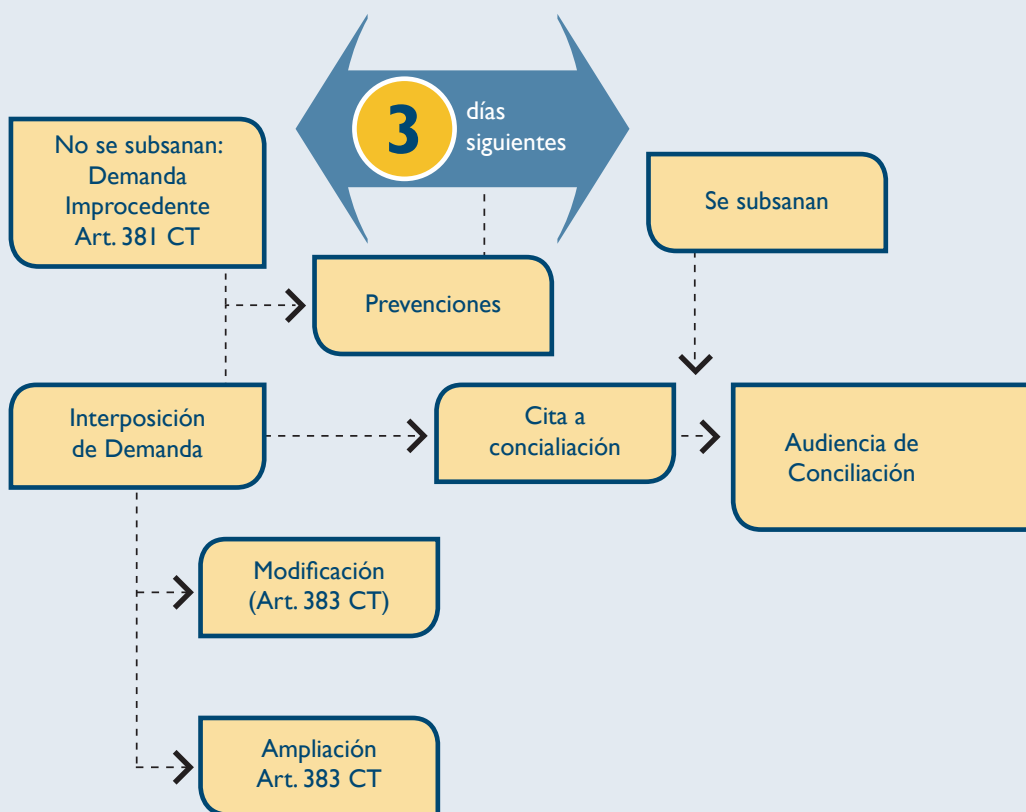
El artículo 586 del Código de Trabajo establece que sólo puede interponerse este recurso contra las sentencias definitivas que se pronunciaren en apelación, decidiendo un asunto en que lo reclamado directa o indirectamente en la demanda ascendiere a más de US\$ 571.43, y con tal que dicha sentencia no sea conforme en lo principal con las pronunciadas en primera instancia.

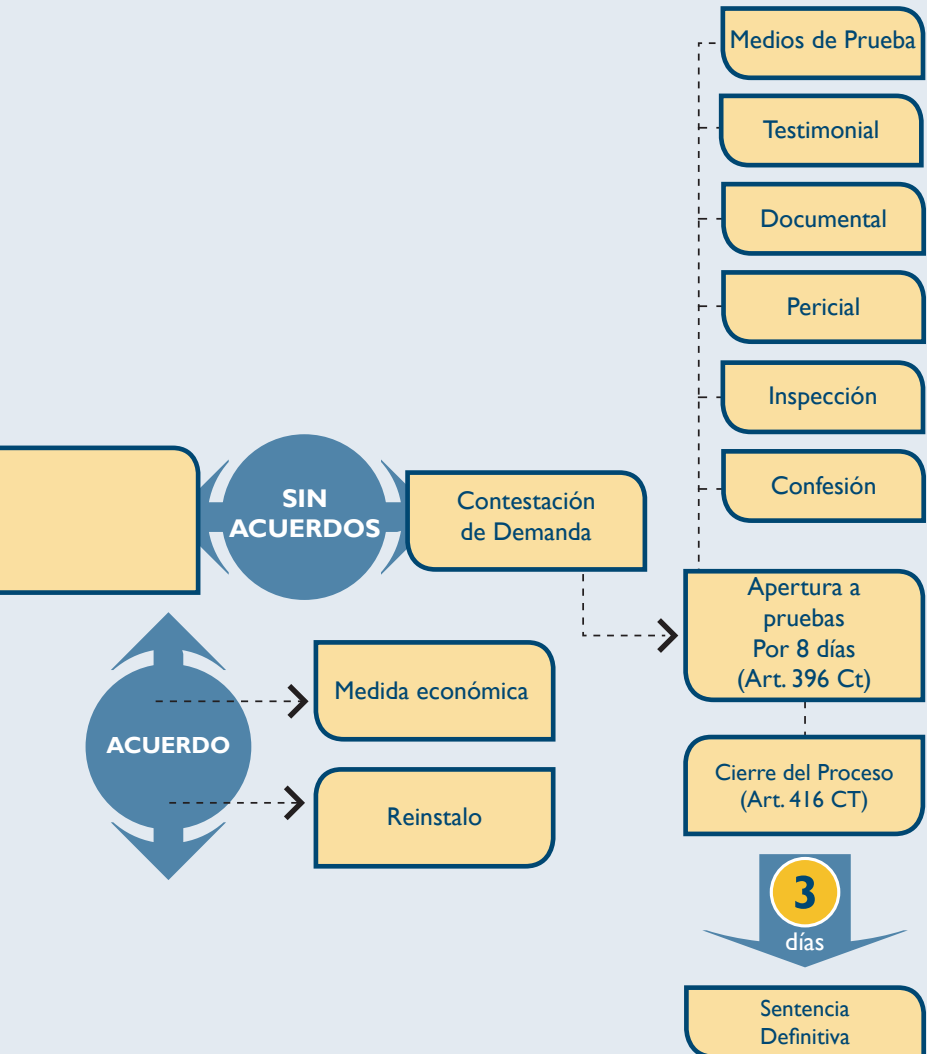
Asimismo, se establece que dicho recurso debe fundarse en alguna de las causas siguientes:

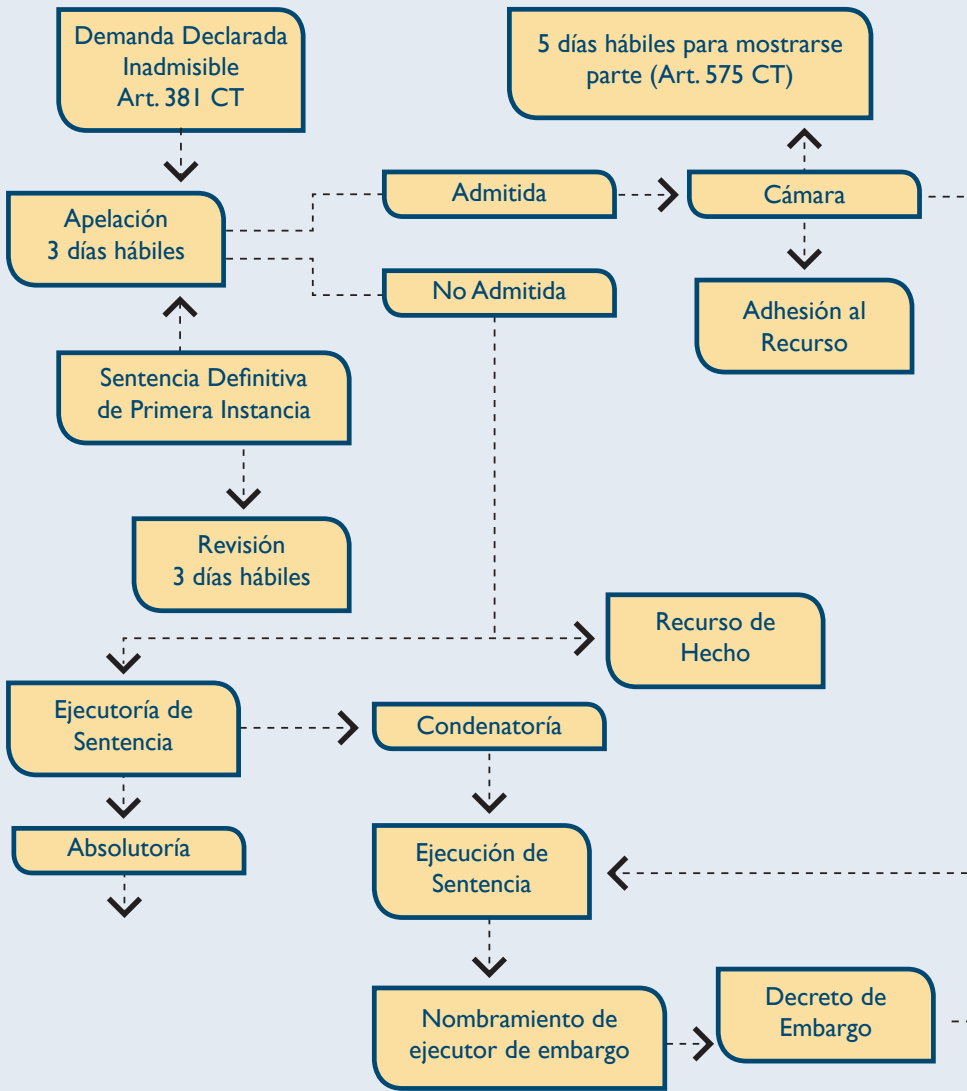
- Infracción de ley o de doctrina legal.
- Quebrantamiento de alguna de las formas esenciales del juicio.

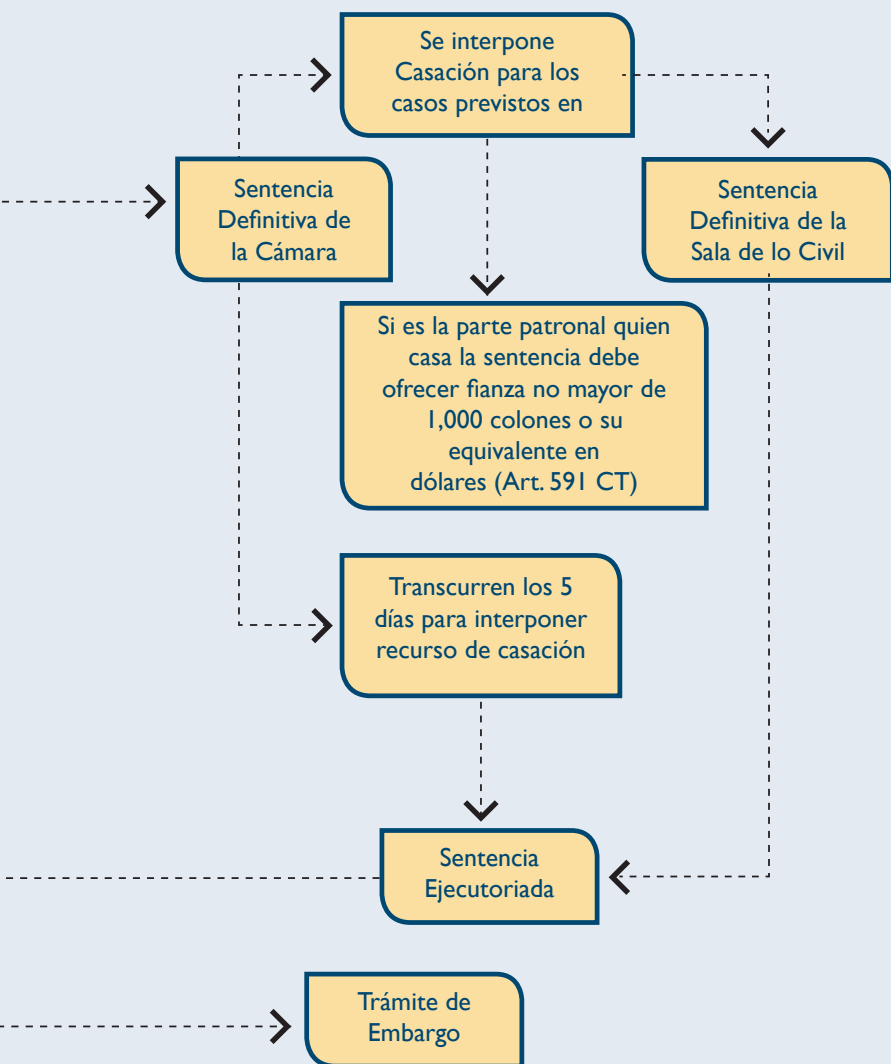
¹⁷⁵ Sentencia Interlocutoria de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de mayo de 2005. Casación Ref. 28-C-2005. Art. 25. I CADH.

Ruta del procedimiento judicial laboral salvadoreño en primera instancia









Ruta del procedimiento judicial laboral salvadoreño en segunda instancia

Ejercicios de auto evaluación

Favor consultar las repuestas al final de este manual.

Marque la respuesta más precisa:

1. **¿En cuál de estas situaciones puede recurrirse a la Dirección General del Trabajo?**
 - a) Encontrar empleo digno.
 - b) Registrar los contratos y convenciones colectivas de trabajo.
 - c) Interponer el recurso de casación.

2. **Señale una de las facultades importantes de las personas inspectoras de trabajo:**
 - a) Ingresar sin notificación y en horas de trabajo a los centros de trabajo que van a ser inspeccionados.
 - b) Ayudar a encontrar un empleo digno.
 - c) Sugerir arreglos conciliatorios.

3. **Las clases de prueba que pueden presentarse en un proceso laboral individual son:**
 - a) Únicamente la confesión y la prueba testimonial.
 - b) Peritaje.
 - c) Confesión y pruebas testimonial, perital e instrumental.

4. **Atendiendo a su naturaleza, los conflictos colectivos son:**
 - a) Jurídicos o de derecho y económicos o de intereses
 - b) Económicos o de derecho.
 - c) Huelga, trato directo y arbitraje.

- 5. El Código de Trabajo establece que frente a las decisiones adoptadas en los procesos laborales, pueden interponerse los siguientes recursos:**
- a) Revisión y casación.
 - b) Revisión, apelación y casación.
 - c) Conciliación y arbitraje.

Bibliografía

A. Doctrina

Alonso García, Manuel, Derecho del trabajo, Tomo I. Barcelona, España, 1960.

Bejarano, Silvia, “Principios del Derecho Laboral” en: OIT/LANUD, Módulo de capacitación: derecho laboral. Programa Mujer, Justicia y Género, San José, Costa Rica, 2001.

Bendeck, Xochilt, “Análisis legislativo sobre el trabajo doméstico en El Salvador”, en: Revista Centro de Documentación Judicial de la Corte Suprema de Justicia. 2004.

Cabanellas, Guillermo, Compendio de derecho laboral. Bibliográfica Omeba, Ciudad de Buenos Aires, Argentina. 1968.

Chinchilla Roldan, José Fabio, Instituciones del derecho laboral costarricense. Editorial ITAE, San José, Costa Rica, 2003.

GMIES-IDHUCA, Manual de derechos laborales de El Salvador. Centro de Derechos Laborales, El Salvador, 2008.

GMIES-IDHUCA, Manual de derechos laborales de Costa Rica. Centro de Derechos Laborales, El Salvador, 2008.

GMIES-IDHUCA, Manual de capacitación para capacitadoras y capacitadores de Costa Rica. Centro de Derechos Laborales, El Salvador, 2008.

Osorio, M., Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales, 24ª edición. Editorial Holiastica, Buenos Aires, Argentina, 1997.

Organización Internacional del Trabajo, La libertad sindical y la negociación colectiva en Centro América, Panamá y República Dominicana. Un panorama de su estado actual. Oficina Internacional del Trabajo, San José, Costa Rica, 2009.

Valencia, Astrid y otros, Obstáculos a la justicia laboral en Centroamérica y el Caribe. Estudio de Caso. El Salvador. Diciembre de 2007.

Vargas Chavarria, E., El despido. IJSA, San José, Costa Rica, 2002.

B. Jurisprudencia

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 14 de marzo de 2007. Recurso de Casación ref. 137-C-2005.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de diciembre de 2007. Recurso de Casación Ref. 128-C-2005.

Sentencia pronunciada por la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 26 de noviembre de 2002.

Sentencia pronunciada por la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 21 de noviembre de dos mil uno. Recurso de Casación Ref. 457-2001. Art. 17 C.T.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de abril de 2003. Recurso de Casación ref. 504 Ca. 1ª Lab. Art. 20 C.T.

Sentencia pronunciada por la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 26 de noviembre de 2002.

Sentencia pronunciada por la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 21 de noviembre de dos mil uno. Recurso de Casación Ref. 457-2001. Art. 17 C.T.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de abril de 2003. Recurso de Casación ref. 504 Ca. 1^a Lab. Art. 20 C.T.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de octubre de 2002. Recurso de Casación Ref. 480 Ca. 1^o Lab.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 13 de julio de 1995. Recurso de Inconstitucionalidad N° 9-94. Art. 39 Cn.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 10 de septiembre de 1996. Recurso de Casación Ref. 330-96. Art. 24 lit. e) C.T.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de marzo 2007. Proceso de Inconstitucionalidad N° 26-2006. Arts. 1, 37 Inc. 2°, 38 Ord. 2° y 52 Cn.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de marzo del 2007. Proceso de Inconstitucionalidad N° I-26-2006.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de marzo del 2007. Proceso de Inconstitucionalidad N° I-26-2006 Arts. 38 Ord. 3° y 52 Cn.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de agosto de 2007. Recurso de Amparo N° 664-2006.

- Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de octubre de 2006. Proceso de Amparo ref. 325-2005.
- Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de agosto de 2007. Recurso de Amparo N° 664-2006.
- Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 26 de febrero de 2002. Proceso de Inconstitucionalidad N° I-19-98.
- Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de octubre de 2006. Proceso de Amparo N° 325-2005.
- Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 27 de junio de 2000. Proceso de Amparo N° 879-99.
- Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de octubre de 2007. Proceso de Inconstitucionalidad N° 63-2007/69-2007.
- Sentencia dictada por la Sala de lo Constitucional, a los 3 días del mes de junio de 2003, en el proceso de amparo Ref. 434-2000.
- Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de octubre de 2007. Recurso de Inconstitucionalidad N° 63-2007/69-2007.
- Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 11 de julio de 2006, Casación ref. 43-C-2006.

- Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de octubre de 2007. Recurso de Inconstitucionalidad N° 63-2007/69-2007.
- Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 2 de octubre de 2000. Recurso de Casación Ref. 338-2000 Art. 414 C.T.
- Sentencia Interlocutoria de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 13 de diciembre de 2005. Recurso de Casación Ref. 24-C-2005. Art. 182 N°2 Cn. y Art. 1204 Pr.C.
- Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 30 de octubre de 2006. Recurso de Casación Ref. 54-C-2005.
- Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de diciembre de 2005. Recurso de Casación ref. 175-C-2005. Art. 240 Pr.C.
- Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 3 de junio de 2005. Recurso de Inconstitucionalidad N° 53-2003. Art. 181 Cn.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Baena Ricardo y otros contra Panamá. Sentencia del 02 de febrero de 2001.

Respuestas a ejercicios de auto evaluación

Unidad 1. Marco teórico. Derechos laborales y derechos humanos

1. **El derecho laboral es un derecho que busca:**
 - b) Que las personas trabajadoras obtengan un nivel mayor de garantías para poder ejercer sus derechos frente al empleador.

2. **¿Cuál de los elementos del contrato de trabajo es el más importante para determinar la relación laboral?**
 - b) La subordinación.

3. **Según los principios generales del derecho laboral, a la hora de tutela jurídica, ¿qué es más importante?**
 - b) Lo que verdaderamente sucedió en la relación laboral.

4. **Según la relación entre principios y fuentes del derecho laboral, ¿cuál es la norma que se deberá tomar en cuenta para la tutela de la persona trabajadora?**
 - c) La que le garantice más derechos a la persona trabajadora.

Unidad 2. Derechos individuales y colectivos

1. **Identifique si las siguientes afirmaciones son falsas o verdaderas:**
 - a) Verdadero
 - b) Verdadero
 - c) Falso

- d) Falso
- e) Falso
- f) Verdadero

2. Casos prácticos

- a) La modalidad salarial es por Unidad de Tiempo, ya que esta calculado de forma quincenal

El salario diario es de US. \$6.6 (Se divide 200/30)

- b) Como Laura tiene estipulado un salario por unidad de tiempo (mensual). Para obtener el aguinaldo completo debemos calcular primero el número de años que ella ha trabajado (4 en este caso). Teniendo en cuenta que el Código de Trabajo establece que al tener mas de tres años y menos de diez, el aguinaldo que le corresponde es el equivalente a 15 días.

Ahora bien, si Laura gana US\$ 200 al mes, se debe dividir esta cantidad entre el total de días trabajados (30) para obtener el salario diario, de esta forma: $200/30 = 6.6$

Una vez obtenido el salario diario, debemos multiplicarlo por 15 (que son los días de salario que le corresponden por el tiempo trabajado) de esta forma:
 $6.6 \times 15 = \text{US\$}99$ (Siendo este el aguinaldo)

3. Los tipos de sindicato que regula la legislación salvadoreña son:

- c) Gremio, empresa, industria, empresas varias y trabajadores independientes

4. **La protección especial para las personas que pertenecen a las juntas directivas de los sindicatos se refieren a:**
 - c) Que no pueden ser despedidas, trasladadas, desmejoradas en sus condiciones de trabajo ni suspendidas disciplinariamente durante el tiempo que dure el ejercicio de su cargo y durante un año después de que haya terminado.

5. **El Código de Trabajo define la contratación colectiva, como:**
 - a) Aquella que regula las condiciones que regirán los contratos individuales y que deberá celebrarse entre uno o varios sindicatos y un empleador.

6. **Una de las finalidades de la huelga puede ser:**
 - b) La celebración o revisión de un convenio colectivo de trabajo.

Unidad 3. Derecho procesal laboral

1. **¿En cuál de estas situaciones puede recurrirse a la Dirección General del Trabajo?**
 - b) Registrar los contratos y convenciones colectivas de trabajo.

2. **Señale una de las facultades importantes de las personas inspectoras de trabajo:**
 - a) Ingresar sin notificación en horas de trabajo a los centros de trabajo que van a ser inspeccionados.

- 3. Las clases de prueba que pueden presentarse en un proceso laboral individual son:**
 - c) Confesión y pruebas testimonial, perital e instrumental

- 4. Atendiendo a su naturaleza, los conflictos colectivos son:**
 - a) Jurídicos o de derecho y económicos o de intereses.

- 5. El Código de Trabajo establece que frente a las decisiones adoptadas en los procesos laborales, pueden interponerse los siguientes recursos:**
 - b) Revisión, apelación y casación.

