

Proyecto CIMCAW / MECOMAQ

Continuous Improvement in the / Mejoramiento Continuo
Central American Workplace en la Maquila



Gap Inc. Limitedbrands



Timberland

WAL*MART

MANUAL DE CAPACITACIÓN EN CUMPLIMIENTO DE DEBERES Y DERECHOS LABORALES



CRÉDITOS

Este manual, elaborado para el PROYECTO CIMCAW / MECOMAQ es un documento de apoyo para la capacitación en derechos y deberes de las y los trabajadores de El Salvador.

Autoría

Glenda Vaquerano Cruz

Revisión Técnica

Carolina Quinteros / SAI

Elena Arengo / SAI

Rafael Amador Rodezno / DAI

Revisión y edición de textos

Sara Carolina García / Crea Generación, S.A.

Diagramación, y diseño

Mireya Arroyave / Crea Generación, S.A.

Ilustración

Graciela Monroy / Crea Generación, S.A.

1era. edición: agosto 2008

Este manual ha sido posible gracias al apoyo del pueblo de los Estados Unidos de América a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Los puntos de vista/opiniones de este manual son responsabilidad de CIMCAW / MECOMAQ y no reflejan necesariamente los de USAID o los del Gobierno de los Estados Unidos.

ÍNDICE

Unidades	Contenidos	Página
	Introducción	5
Unidad 1	Manual sobre Derechos Laborales en El Salvador	6
	Las relaciones humanas y la importancia del trabajo en equipo	14
	<ul style="list-style-type: none"> • Las relaciones humanas • La comunicación • El trabajo en equipo 	
Unidad 2	El nuevo contexto mundial para el sector de la confección, la responsabilidad social empresarial y los códigos de conducta	
Unidad 3	Conozcamos nuestros derechos humanos y laborales	37
Unidad 4	Derecho a no ser objeto de discriminación laboral y los derechos de las mujeres trabajadoras	
	<ul style="list-style-type: none"> • División genérica del trabajo • Sexo- género • Derecho a no ser objeto de discriminación laboral • Derechos específicos de las mujeres trabajadoras. 	

Unidad 5**Parte 1****Conozcamos nuestros derechos laborales elementales, según el Código de Trabajo y otra normativa nacional e internacional**

- Derecho al trabajo
- Derecho a un contrato de trabajo
- Derecho a un salario
- Derecho a una jornada de trabajo
- Derecho al pago de horas extras
- Derecho a días de asueto remunerados
- Derecho a vacaciones
- Derecho a un aguinaldo
- Obligaciones de los trabajadores
- Prohibiciones
- Terminación de un contrato de trabajo: con y sin responsabilidad para el patrono

64

Riesgos profesionales y obligaciones de las empresas en seguridad e higiene en el trabajo

90

Parte 2**Derecho a la libertad de asociación**

98

Unidad 6**Procedimientos administrativos y judiciales para reclamos sobre derechos laborales**

102

- Plazos para interponer demandas
- Lugares de asesoría en derechos laborales

Bibliografía

121

Anexo

122

INTRODUCCIÓN

El proyecto “*Mejoramiento Continuo de la Maquila (MECOMAQ/CIMCAW)*” representa una alianza que incluye a Development Alternatives Inc. (DAI), Social Accountability International (SAI), la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Cuero y Vestuario (FITTCV), marcas como Gap, Wal-Mart, Limited Brands y Timberland, y la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). El proyecto ha sido implementado en Guatemala, Honduras, Nicaragua, República Dominicana y El Salvador.

El presente manual de capacitación en derechos laborales ha sido desarrollado como guía para las jornadas de capacitación y acciones a desarrollar en El Salvador dentro del marco del proyecto “*Mejoramiento Continuo de la Maquila (MECOMAQ)*”.

Resume los principales derechos de las personas trabajadoras con base en las leyes salvadoreñas y los compromisos internacionales suscritos por El Salvador, tales como La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y otros Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Este manual apoyará las capacitaciones conjuntas diseñadas para trabajadores y gerentes de fábricas sobre la legislación laboral, tanto nacional como internacional, con el propósito de incrementar el dialogo informado entre ambos sectores, por medio de las cuales se generan acciones de mejora continua en el cumplimiento del derecho laboral en las empresas participantes.

En conjunto con estas acciones, el proyecto promueve el diálogo social entre los integrantes del tripartismo del país, a fin de compartir experiencias y acciones relacionadas con la responsabilidad social corporativa y el cumplimiento de derechos laborales como factores de competitividad de las empresas.

MANUAL SOBRE DERECHOS LABORALES EN EL SALVADOR

La presente propuesta metodológica es parte del manual de capacitación sobre derechos laborales diseñado para las jornadas de capacitación y acciones a desarrollar en El Salvador, dentro del marco del proyecto “Mejoramiento Continuo de la Maquila (MECOMAQ)”.

1. OBJETIVO GENERAL

Capacitar al personal trabajador y de gerencia en lineamientos básicos sobre derechos laborales, con el propósito de incrementar el diálogo social que conlleve a la implementación de acciones de mejora continua del cumplimiento de los derechos laborales en las empresas participantes.

2. RESULTADOS ESPERADOS

- a) Personal trabajador y de gerencia de las fábricas capacitado y sensibilizado
- b) Personal capacitado en criterios de equidad de género para la promoción y protección de los derechos laborales.
- c) Propiciar la coordinación y el diálogo social entre el personal trabajador y de gerencia de las fábricas.

4. METODOLOGÍA

Los conceptos teóricos sobre derechos laborales utilizados en la capacitación se combinarán con las experiencias prácticas de las personas participantes, para facilitar la aplicación de los mismos en el trabajo cotidiano de los y las participantes. Los expositores, desarrollarán los temas considerando las siguientes pautas propias de la educación de personas adultas:

- a) **El aprendizaje como un proceso de construcción de capacidades:**
La educación de personas adultas parte de cuestionar y clarificar lo que saben, pues se logra el aprendizaje cuando en las personas surgen ideas nuevas aplicables en tres ámbitos: en la elaboración de

su propio pensamiento, en el uso de los conocimientos adquiridos para analizar e interpretar diversas realidades, y en el cambio de actitudes y comportamientos que guían sus propias relaciones. Sólo si se logran mover estos tres ámbitos en cada participante, se puede esperar que en el futuro observen y guíen sus intervenciones bajo nuevos paradigmas.

Por lo tanto, es necesario concebir el momento de transmisión de conocimientos en las capacitaciones como un proceso de construcción de capacidades, sobre todo considerando la complejidad de las temáticas, tales como el trabajo en equipo, comunicación, marco jurídico laboral, género, etc. El hecho de que los participantes provengan de diversas áreas de trabajo en las fábricas, hacen más rico el aprendizaje, por la diversidad de experiencias, porque cada persona responde a condiciones y problemáticas diferentes. Se requiere conducir la reflexión partiendo de cuestionar los conceptos que tienen en primer lugar, de las temáticas, para luego ir incorporando los criterios de género en las mismas; solo así se puede asegurar un buen cruce temático y metodológico entre los conceptos de género, marco jurídico de derechos humanos y laborales.

Durante las capacitaciones, “la participación” será un elemento fundamental, porque permitirá generar procesos interactivos, donde las y los participantes cobran un papel protagónico en el desarrollo de los contenidos, propiciando cambios en sus actitudes, visiones, percepciones de la realidad y de las personas con quienes se interactúa, dando como resultado transformaciones en las formas en que realizan su trabajo.

Esta forma de participación permite:

- Reflexionar de forma sencilla y constructiva una situación o problemática del trabajo, construyendo de forma positiva en la fábrica u otra organización
- Propiciar experiencias de reflexión educativa común a todos los participantes
- Identifica puntos de referencia en donde los participantes aportan a partir de su experiencia particular, enriqueciendo y ampliando la experiencia colectiva
- Se crea sinergia entre los participantes, creando colectivamente conocimiento en donde todos aprenden y participan

Para medir los cambios en los niveles de sensibilización y conocimientos adquiridos se hará un test de evaluación a los participantes previo y después de la realización de las jornadas de capacitación.

Las jornadas están estructuradas de tal manera que se tendrán momentos para la socialización de información, para el intercambio de experiencias, para la adquisición de conocimientos y para la realización de ejercicios prácticos.

Para los momentos de socialización de información e intercambio de experiencias, metodológicamente se propone la exposición dialogada, con diferentes técnicas, apoyada pedagógicamente con proyecciones de PowerPoint que faciliten la presentación ordenada de la información a compartir.

Se utilizarán ejercicios prácticos que permitan profundizar en los conocimientos adquiridos.

Los grupos propuestos serán de un máximo 50 personas, respetando la equidad entre hombres y mujeres.

Se realizarán tres jornadas de aproximadamente 8 horas cada día para un total de 23 horas. Se propone iniciar viernes y terminar domingo por la tarde, para tener mejores resultados en el aprendizaje y participación.

5. ¿CÓMO TRABAJAR LOS MÓDULOS EN GENERAL?

Desarrollar procesos formativos con personas adultas es siempre un reto, por ello es indispensable crear un ambiente agradable para el intercambio de opiniones, y en este caso, el análisis de la realidad con la práctica es tan importante como el contenido mismo de la formación teórica.

Cada vez que se inicie una sesión con un grupo se deberá hacer una presentación general, conocer expectativas respecto al espacio de formación, y sobre todo, medir el nivel de conocimientos de los participantes.

Para el inicio se proponen algunas dinámicas de presentación; aún cuando el grupo se conozca de antemano es importante tomarse el tiempo para compartir información personal, porque es un ejercicio que rompe el hielo y prepara los ánimos para el trabajo colectivo.

Se brindará una explicación de objetivos y metodología con la cual se desarrollará el taller de capacitación, su duración y algunas reglas generales de mucha importancia en un proceso formativo. Desde el inicio se deberán aclarar los horarios, la puntualidad, el respeto a las opiniones de los demás, la confidencialidad que se debe guardar con la información cuando se trata de temas delicados, así como la responsabilidad que tiene cada persona que ha recibido la capacitación de socializar la información con otros compañeros y compañeras de trabajo.

La mayoría de los temas se trabajarán con ejercicios prácticos y de análisis. Se especificará una lista de materiales necesarios para el buen funcionamiento de las jornadas de capacitación, tales como:

- Equipo de computadora y proyector
- Papel periódico en pliegos grandes
- Hojas de papel bond blanco y de colores
- Cartulinas de colores
- Bolígrafos y lápices suficientes
- Lápices, crayolas o marcadores de colores para pintar
- Tijeras y goma
- Fotocopias de casos y de lectura para analizar
- Guías de análisis de casos de lectura

CONTENIDO TEMÁTICO

Unidades	Objetivos	Contenidos	Tiempo
DÍA 1			
	Que participantes y personal capacitador y organizador se conozcan.	Dinámica de presentación	30 minutos
		Evaluación de conocimientos previos	30 minutos
Unidad 1	Que las personas participantes conozcan y utilicen los principios básicos de las buenas relaciones humanas y trabajo en equipo, para fomentar una actitud positiva y de convivencia en armonía.	-Las relaciones humanas - La comunicación - El trabajo en equipo	2 horas
Unidad 2	Conocer la situación de la maquila en el contexto mundial de la confección y reflexionar sobre el papel de la responsabilidad social empresarial ante esta situación.	<ul style="list-style-type: none"> El nuevo contexto mundial para el sector de la confección, la responsabilidad social empresarial y los códigos de conducta 	2 horas

Unidad 3	<p>Objetivo de la actividad: brindar a las personas participantes información básica sobre el origen de los derechos humanos y laborales, algunos elementos de su historia y evolución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los derechos humanos. • Los derechos laborales. • Los derechos específicos de las mujeres • Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, entre otra normativa internacional. 	2 horas
Unidad 4	<p>Aprender y reflexionar sobre los derechos laborales desde una perspectiva de género y conocer derechos específicos de las mujeres trabajadoras, así como el derecho a no ser objeto de discriminación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • División genérica del trabajo • Sexo- género • Derechos específicos de las mujeres trabajadoras. • Derecho a no ser objeto de discriminación laboral 	2 horas

DÍA 2

Unidad 5	<p>Que las personas participantes conozcan e identifiquen derechos y obligaciones existentes según el Código de Trabajo y la normativa nacional e internacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho al trabajo • Derecho a un contrato de trabajo • Derecho a un salario • Derecho a una jornada de trabajo • Derecho al pago de horas extras • Derecho a días de asueto remunerados • Derecho a vacaciones • Derecho a un aguinaldo • Obligaciones de los trabajadores • Prohibiciones • Terminación de un contrato de trabajo: con y sin responsabilidad para el patrono • Prestaciones por maternidad y licencia por lactancia 	5 horas
Parte 1			
		<ul style="list-style-type: none"> • Riesgos profesionales y obligaciones de las empresas en materia de seguridad social. 	1 hora
	Parte 2	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la libertad de asociación 	2 horas

DÍA 3

Unidad 6			3 horas
	<p>Conocer procedimientos básicos en casos de reclamos de derechos laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos administrativos y judiciales para reclamos sobre derechos laborales • Plazos para interponer demandas • Lugares de asesoría en derechos laborales 	
	<p>Conocer los conocimientos adquiridos por las personas participantes a las capacitaciones</p>	<p>Evaluación de conocimientos adquiridos.</p>	<p>30 minutos</p>
	<p>Finalización de la jornada y despedida</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Despedida de equipo de trabajo MECOMAQ-CIMCAW; palabras de las y los participantes en las jornadas de capacitación. 	<p>30 minutos</p>

UNIDAD 1

RELACIONES HUMANAS Y LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO

RELACIONES HUMANAS Y LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO¹

Objetivo

Que las personas participantes conozcan y utilicen los principios básicos de las buenas relaciones humanas y de trabajo en equipo en sus centros de trabajo, para fomentar actitud positiva y convivencia en armonía.

Las relaciones humanas

Las buenas relaciones humanas mantienen a hombres y mujeres en vínculos amistosos basados en ciertas reglas aceptadas por todos, fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana.

Todas las personas somos diferentes y tenemos diversas maneras de interpretar la vida; es por ello que hay divergencias lógicas entre las personas, pero a pesar de ello, existe un esfuerzo por crear una atmósfera de comprensión y sinceridad para lograr el bien común con armonía.

Las relaciones humanas y el trabajo en equipo son dos elementos fundamentales que intervienen en las relaciones laborales. Sin ellos un centro de trabajo no funciona; por eso cada una de las personas tiene un valor incalculable en el crecimiento de una empresa.

Para que un centro de trabajo cumpla con los objetivos propuestos, es necesario que se desarrollen algunos elementos, tales como:

- ⇒ Un buen plan de trabajo y cumplir con las metas establecidas. Algo importante es tener buena disposición y actitud positiva para ejecutar el trabajo.
- ⇒ Que cada persona asuma el rol que le corresponde, no solamente forzada a cumplir una necesidad personal, sino porque existe un interés por apoyar a un equipo de personas involucradas en actividades complementarias a sus responsabilidades, en un ambiente saludable.

¹.Fuente: adaptación de contenido de Manual de Derechos Laborales de Nicaragua, Proyecto MECOMAQ-CIMCAW.

⇒ Convivir, colaborar e interactuar con todas las personas es una tarea que debe interesarnos si deseamos mejorar el clima familiar, laboral y de amistad que nos rodea. Todos los días y a toda hora, se viven relaciones humanas. Lo nuevo es que cada vez tienen más importancia y se comienza a hablar más sobre el tema.

Factores que intervienen en las relaciones humanas

Existen muchos factores que intervienen en las relaciones humanas, como la cultura, la familia, el trabajo, entre otros.

a) La cultura determina ampliamente las experiencias que una persona posee, las frustraciones y ajustes que debe enfrentar y las normas de conducta que se le exigen. Cada cultura posee sus valores distintivos, su moral y sus formas de comportamiento. La cultura moldea la personalidad, porque proporciona soluciones ya preparadas y ensayadas.

b) La familia es un factor dominante del ambiente durante los primeros años de la vida; es cuando la personalidad se moldea. Es por ello que la familia constituye el principal agente en el proceso de socialización de las personas.

c) La dependencia de terceros y el trabajo. Fuera del hogar las personas entran a grupos sociales más o menos organizados, en los cuales cada individuo debe encontrar su lugar. Todas las personas desarrollan dependencia de otras personas para sobrevivir, además de la dependencia del trabajo como medio económico de sobrevivencia y como una forma de desarrollo personal.



ASPECTOS A MEJORAR PARA TENER UN BUEN AMBIENTE LABORAL

Para tener un buen ambiente en el centro de trabajo, se necesita una actitud propositiva entre la gerencia, o representantes de la fabrica y el personal trabajador; debe haber entre todos fraternidad, respeto y reconocimiento mutuo del rol que juega cada una de las partes dentro de la empresa.

La gerencia deberá enviar mensajes a todo su personal, sin excepción, de que su presencia en la empresa es muy valiosa e importante para el desarrollo de la misma; dichos mensajes contribuirían a fortalecer la disposición y el ánimo las personas para llegar diariamente a su puesto de trabajo con puntualidad y armonía.

Algunas estrategias de relaciones humanas

1. Aplicación de la regla de oro

Ésta consiste en aplicar la fórmula "YO-TÚ" y no "YO-COSA", porque la relación "YO-TÚ" es la forma de tratar a las personas para que se sientan importantes y respetadas como seres humanos. La regla de oro de las relaciones humanas se resume con las simples y sabias palabras: "Tratar a los demás como quisieras que te traten a ti y no hagas lo que no te desearías que te hicieran".

2. Cultivar la empatía

Debemos ponernos en el punto de vista de la otra persona, identificarnos con su modo de ver el mundo, lo que nos posibilita que seamos capaces de sentir, pensar y actuar como ella para lograr una comprensión más completa y profunda de esa persona.

3. Cultivar el trato humano positivo

Aprender a cultivar el hábito de relacionarnos dentro y fuera de nuestro centro laboral con una actitud positiva, lo que significa que nuestras relaciones deberán satisfacer necesidades fundamentales de ser aceptados, reconocidos y estimados. Todos tenemos muchas cualidades positivas, que si valoramos estos aspectos en nuestras actividades laborales sin importar el área, contribuiremos al desarrollo de las personas y el de la empresa.

4. Evitar el trato negativo

Se deberá en lo posible evitar la actitud y el hábito de censurar, criticar, reprochar a las personas, señalándoles errores, deficiencias y fallas.

5. Evitar crear sentimientos de inferioridad

Éstos se ocasionan cuando al relacionarnos con los demás, intentamos humillarlos, menospreciarlos y hacerlos sentirse inferiores, bien sea por desvalorizar, comparar, o hacer énfasis en nuestras bondades en detrimento de la otra persona.



6. Comprender y aceptar las diferencias individuales

No podemos encontrar a dos seres humanos iguales porque, además, tienen los ingredientes de las influencias educativas y culturales que los diferencian y diversifican del resto de personas.

7. La tolerancia

Es inevitable que cada persona vea al mundo desde su propio punto de vista. Lo que resulta perjudicial para las buenas relaciones humanas es aferrarse a la creencia incuestionable de que nuestro modo de ver las cosas es el correcto y que la visión de los otros es errónea. Esto es lo que constituye la intolerancia, que es el peor de los defectos de las relaciones humanas y cuando se exagera, se convierte en una de las principales causas de los conflictos y guerras del mundo.

8. Finalmente, cultivar el arte de atender y escuchar para conocer mejor lo que otros piensan y quieren expresarnos.

Basta una pequeña alteración del comportamiento de uno de los miembros del binomio para que se produzca también una alteración en la conducta del otro. La repercusión de la conducta del uno sobre la del otro puede tener, en determinados casos, consecuencias benéficas, pero es posible que acarree

también consecuencias fatales como reacción a disposiciones absurdas, a órdenes injustas, o bien por la acción de simples palabras hirientes. Para enfocar mejor la correlación es necesaria una comunicación adecuada.

La conversación es el medio más importante que tenemos para comunicarnos oralmente, por eso el respeto a las opiniones del otro es fundamental; sin no lo hago no podré establecer un diálogo, entonces solo escucharé mis opiniones.

El arte de escuchar es mucho más que limitarse a captar sonidos con nuestro sentido del oído, es más que oír; es atender lo que se nos dice, interiorizarlo, comprenderlo y traducirlo en algún tipo de respuesta: una acción, una exclamación, una respuesta o un sentimiento.



EL TRABAJO EN EQUIPO

El equipo responde del resultado final y no cada uno de sus miembros de forma independiente. Cada miembro está especializado en un área determinada que afecta a la producción del trabajo; cada miembro del equipo es responsable de un cometido y sólo si todos cumplen con su función será posible sacar la producción de la empresa adelante.

El trabajo en equipo no es simplemente la suma de aportaciones individuales, no es un grupo de personas trabajando juntas en la misma materia, pero sin ninguna coordinación, no es desarrollar el trabajo de forma individual, sin que le afecte el trabajo del resto de compañeros.

El trabajo en equipo se basa en complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso.

1. Complementariedad:

cada miembro domina una parte determinada del trabajo en proceso, conocimientos necesarios para sacar el trabajo adelante.

2. Coordinación:

el grupo de trabajadores, con una persona líder a la cabeza, debe actuar de forma organizada con vista a desarrollar a la empresa y su personal.

3. Comunicación:

el trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todas las personas; esto es esencial para poder coordinar las distintas actividades individuales. El equipo funciona como una maquinaria con diversos engranajes: todos deben funcionar a la perfección; si uno falla, el equipo fracasa.

4. Confianza:

cada persona confía en el buen hacer del resto de sus compañeros y compañeras. Esto lleva a aceptar anteponer el éxito del equipo al personal; cada miembro del equipo debe confiar en que los demás harán lo mismo y saber que es el único camino para lograr los objetivos en conjunto.

5. Compromiso:

cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo, a poner todo su empeño en sacar el trabajo adelante; el equipo responde ante los resultados obtenidos gozando de libertad para organizarse como considere conveniente.

En el desarrollo de un equipo de trabajo es frecuente que en algún momento puedan surgir conflictos personales, lo que no tiene mayor importancia, porque es normal que en las relaciones humanas surjan pequeños conflictos. Esto se vuelve problema cuando un conflicto termina generando enfrentamientos graves entre dos o más miembros del equipo.

Para que un equipo de trabajo sea eficiente, es absolutamente necesario que sus miembros estén perfectamente compenetrados. Resulta evidente que

un equipo no puede permitir que se produzca este tipo de enfrentamientos, o si surgen, tiene que tratar de resolverlos inmediatamente y no esperar que aumenten. Todos los miembros del equipo están obligados a velar por que existan buena armonía y buen ambiente de trabajo, lo que reducirá considerablemente las posibilidades de enfrentamientos.

La gerencia debe estar pendiente de:

- ⇒ Fomentar la comunicación y el trato personal, buscando que la relación entre los integrantes, tanto a nivel personal como profesional, sea armoniosa.
- ⇒ Conocer de cerca a su personal, qué piensan, cómo se sienten, qué les preocupa, tratar de conseguir que se sientan cómodos.
- ⇒ Darles confianza, mostrarse cercano, que las personas le puedan consultar sus preocupaciones; detectar cambios de humor, intentar ver qué puede haber detrás.
- ⇒ Evitar situaciones injustas: diferencias significativas de carga de trabajo, diferencias injustificables en los sueldos, etc.
- ⇒ Cuando surge el conflicto, el jefe debe actuar. Inicialmente dará un margen prudencial a los miembros enfrentados para que ellos mismos resuelvan sus diferencias; siempre hay que tratarlos como personas adultas.
- ⇒ Si el asunto sigue sin resolverse, la jefatura debe intervenir hablando con las personas implicadas y exigiéndoles que pongan fin a sus rencillas, advirtiéndoles que no va a tolerar comportamientos que pongan en peligro un proyecto determinado.
- ⇒ Si el conflicto persiste, tomará cartas en el asunto, informándose previamente con detalle de lo sucedido y adoptando a continuación la decisión que estime oportuna. No debe esperarse que el tiempo solucione los problemas, porque lo que inicialmente era una pequeña diferencia se puede convertir en un verdadero problema.

ACTIVIDAD N° 1



Objetivo

Que las personas participantes conozcan y utilicen los principios básicos de las buenas relaciones humanas y del trabajo en equipo en sus centros de trabajo, para fomentar actitud positiva y convivencia en armonía.

Metodología de trabajo

Tiempo sugerido para exposición: 1:15 horas

Tiempo sugerido para dinámicas: 45 minutos

- Relaciones humanas y trabajo en equipo, es la primera unidad; por ello la persona facilitadora iniciará con dinámicas para un mejor conocimiento de las personas participantes en las capacitaciones.
- La persona facilitadora hará preguntas y se responderán a través de una lluvia de ideas; luego se retomarán los aportes y se ofrece una exposición sobre el tema.
- Esta charla puede apoyarse en el texto sugerido en el manual y en otra bibliografía sobre relaciones humanas, comunicación y trabajo en equipo. Durante la exposición pueden abrirse espacios para las preguntas de las personas participantes, o al final.
- Al final, la facilitadora hace una síntesis con los aportes y reflexiones de las personas participantes y concluye sobre la importancia de trabajar en equipo.

Materiales necesarios para trabajar

Papelógrafo, computadora y proyector, cinta adhesiva y marcadores de colores.

Preguntas

1. ¿Cómo te gustaría que te traten en el hogar y en tu trabajo cuando te equivocas o aciertas?
2. ¿Qué situaciones pueden llevar a desarrollar actitudes negativas en el centro de trabajo?

3. ¿Qué situaciones en los centros de trabajo pueden llevar a desarrollar actitudes positivas?
4. ¿Qué puedo hacer para mejorar la comunicación con mi equipo de trabajo?
5. ¿Por qué es importante trabajar en equipo?

Cuadro de resumen

Objetivo	Temas	Tiempo	Materiales
Que las personas participantes conozcan y utilicen los principios básicos de las buenas relaciones humanas y del trabajo en equipo en sus centros de trabajo, para fomentar actitud positiva y convivencia en armonía.	<ul style="list-style-type: none"> - Las relaciones humanas - La comunicación - El trabajo en equipo 	2 horas	<ul style="list-style-type: none"> • Papelógrafo • Equipo informático para las presentaciones • Cinta adhesiva • Marcadores de colores

UNIDAD 2

EL NUEVO CONTEXTO MUNDIAL PARA EL SECTOR DE LA CONFECCIÓN Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

EL NUEVO CONTEXTO MUNDIAL PARA EL SECTOR DE LA CONFECCIÓN Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Objetivo

Conocer sobre la situación de la maquila en el contexto mundial de la confección y reflexionar sobre el papel de la responsabilidad social empresarial ante esta situación.

Introducción

En la actualidad, el desarrollo comercial y laboral salvadoreño está estrechamente influenciado por los procesos de globalización modernos, específicamente con la inversión extranjera y la apertura comercial mediante la firma de tratados comerciales con diferentes naciones, como Panamá, Estados Unidos de América, República Dominicana, Chile, Colombia, México y Taiwán. En el último trimestre de 2007, se desarrollaron rondas de negociación para suscribir el Acuerdo de Asociación entre Centroamérica y la Unión Europea.

Pese a las asimetrías que presentan los países suscriptores de los acuerdos comerciales, estos representan oportunidades para atraer inversionistas extranjeros, promover el intercambio comercial y fuentes de empleo. Paralelas a las negociaciones estrictamente de carácter económico, los acuerdos representan oportunidades para que las asociaciones sociales presionen en el avance de temas laborales y ambientales, entre otros; circunstancias que favorecen la profundización de un diálogo social entre los principales sectores económicos. También requiere de esfuerzos coordinados que propicien un ambiente de difusión de los derechos y obligaciones de empleados y empleadoras, que facilite la aplicación de las leyes laborales de manera más eficaz y generalizada por parte de las empresas de maquila.

En este contexto, la institucionalización y el fortalecimiento de los derechos laborales deben estar orientados a eliminar los obstáculos que dificultan la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo, así como la práctica de estrategias en la resolución de conflictos laborales, que favorezcan el entendimiento de las necesidades y la negociación como mecanismos operativos entre los actores involucrados.

El Acuerdo Multifibras

Para el sector de la confección en Centroamérica, existe actualmente una serie de desafíos que tienen ver con cambios que están ocurriendo a nivel internacional. El primero es la finalización del Acuerdo Multifibras, el 1 de enero del 2005. Este acuerdo era un sistema de cuotas que regulaba el mercado por cuotas o contingentes, de la producción, la exportación y la importación de la ropa y del textil desde 1978.



Este acuerdo fue diseñado para proteger a la industria textil norteamericana y europea limitando las importaciones de ropa y textiles a estos mercados. El acuerdo también funcionó como incentivo para el desarrollo de la industria en muchos países, porque garantizaba cierta cuota de entrada libre de impuestos a esos dos grandes mercados. Era muy importante que muchos países en desarrollo, incluyendo los países de Centroamérica, pudieran desarrollar la industria de textiles y de la confección.

Luego, con la creación de la Organización Mundial del Comercio (OMC) en enero del 1995, comenzó la “liberalización” del mercado; ya no se permitían las regulaciones tales como el Acuerdo Multifibras, porque no estaba de acuerdo con el principio de libre comercio que rige la OMC; por lo tanto, el Acuerdo Multifibras debía finalizar en enero del año 2005.

Con el fin del Acuerdo Multifibras, los países productores de ropa y textiles ya no tenían garantizada la entrada de mercadería libre de impuestos a los mercados de E.E.U.U. y Europa. Ahora, todos los países deben competir para producir y colocar su producción en el mercado internacional, sin restricciones de cuotas. Las grandes marcas de ropa, que antes debían obtener su producción de muchos países, ahora pueden consolidar su producción en pocos países, según le convenga en términos de costos.

Mientras tanto, el mercado salvadoreño tuvo impactos negativos en la industria manufacturera. En El Salvador la maquila constituye una importante fuente generadora de empleo y una de las actividades estratégicas más promovidas por el gobierno. Según una investigación del Banco Central de Reserva, la mano de obra empleada en la maquila salvadoreña es mayoritariamente femenina; a nivel nacional se estima que un 83.96 % son mujeres, de las cuales un 80.69 % son obreras, el 0.54 % técnicas de planta, el 1.31 % personal de oficina, el 1.30% supervisoras y el 0.11% gerentes.²

Pero en los últimos años, el empleo en la maquila ha ido bajando dramáticamente debido a varios factores: primero por la finalización del acuerdo multifibras y la apertura del mercado a China; segundo porque el país no ofrece las condiciones necesarias para los inversores y éstos se marchan a donde los salarios sean más bajos y a donde les den mayor seguridad jurídica a sus inversiones; y tercero, porque el país no ofrece un paquete completo al mercado, lo que repercute en la generación de empleo.

- ⇒ Para el año 2000, la maquila registró 89,929 empleos distribuidos en 220 empresas ubicadas en los departamentos de San Salvador, La Libertad y La Paz, cifra que representaba el 20.7% de la población ocupada en el sector industrial.³
- ⇒ Según el Ministerio de Economía, al año 2003, se estimaba que existían 230 empresas de maquila de confección en El Salvador, generando 93,000 empleos, con ventas por valor de 1,780 millones de dólares.

2. BCR (2002) La industria maquiladora en El Salvador. Boletín Económico No. 149. El Salvador.

3. Ministerio de Economía de El Salvador. Dirección de Comercio e Inversión.

- ⇒ Según el “Reporte de País” publicado por la Embajada de los Estados Unidos en 2006, la sección “Derechos de los trabajadores”, informa que durante ese año funcionaban 123 plantas de maquilas.
- ⇒ El Departamento de Estadísticas Laborales del MINTRAB reporta que para junio de 2006, el total de personas ocupadas en la industria manufacturera era de 334,060, es decir, un 12% de la población ocupada. De éstas, 156,447 trabajaban en el sector textil, (47% de la población de la industria manufacturera), sector en el cual está concentrada la mayoría de las empresas instaladas bajo el régimen de zonas francas. De las personas que trabajaban en el sector textil, el 66% eran mujeres, la mayoría (92%) en la categoría de obreras. Al mes de septiembre de 2006, se reportaban 152 maquilas, generando 70,157 empleos directos⁴.

EL CAFTA Y LA MAQUILA

Otro punto a destacar dentro del contexto mundial de la confección es la firma de acuerdos comerciales. El pasado mes de diciembre de 2004, la Asamblea Legislativa de El Salvador ratificó la participación de El Salvador en el Tratado de Libre Comercio de Centroamérica y República Dominicana con Estados Unidos, conocido mejor por sus siglas en inglés como DR-CAFTA. Posteriormente, este acuerdo fue también ratificado por Guatemala, Honduras, Nicaragua y Estados Unidos, habiéndose acordado su entrada en vigencia a partir de 1 de enero de 2006.

La inminente entrada en vigencia de este acuerdo comercial, sin duda ha tenido efectos positivos y negativos dentro de la industria de la confección e impactos en la población trabajadora. Por ejemplo, pérdida de empleo si los capitales deciden trasladarse a otros países donde ofrecen mayores beneficios jurídicos y económicos.

4. Estadísticas Laborales del MINTRAB 2006, citado en el Informe de verificación, página 49

El capítulo laboral del CAFTA establece una serie de acuerdos entre los países en los cuales:

- Reafirman las obligaciones bajo la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.
- Procuran asegurar que sus leyes nacionales sean consistentes con tales principios, lo cual no implica, bajo ningún aspecto, la homologación de estándares o legislación entre países.
- Afirman el pleno respeto a sus constituciones y reafirman su derecho soberano de establecer sus propias normas laborales y de adoptar o modificar su legislación laboral.

ASPECTOS LABORALES DEL CAFTA

La inclusión de un capítulo laboral en el CAFTA obedece al reconocimiento de los gobiernos de la necesidad de asegurar que dentro de la nueva relación comercial que se crea, se garantice la debida protección y respeto a los derechos de los trabajadores, por medio de una serie de compromisos tales como la aplicación efectiva de la legislación laboral entre países y el reconocimiento de lo inapropiado de promover el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o la reducción de las protecciones contempladas en la legislación laboral interna.

La obligación principal del capítulo laboral se encuentra en el artículo 16.2.1 (a) el cual indica que las partes no dejarán de aplicar efectivamente su legislación laboral de una manera que afecte el comercio entre países, a través de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente, siendo ésta la única obligación que puede ser llevada a solución de controversias en caso de incumplimiento. Los derechos laborales que se reconocen internacionalmente son: el derecho a la asociación; el derecho a organizarse y a negociar colectivamente; la prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso y obligatorio; una edad mínima para el empleo de

niños, la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil y, condiciones aceptables de trabajo respecto de los salarios mínimos, horas de trabajo, seguridad y salud ocupacional.

Por otra parte, en este capítulo se salvaguarda el derecho de cada país de establecer sus propios niveles de protección laboral, así como de adoptar o modificar sus leyes laborales, asegurando que las mismas proporcionen altos niveles de protección laboral. Los países también se reservan el derecho de priorizar actividades y asignar recursos relacionados con la aplicación y observancia de su legislación

En lo que respecta a las reglas de procedimiento, las partes garantizan la existencia de un debido proceso para sancionar o reparar infracciones a la legislación interna, y se garantiza el derecho de acudir a la autoridad respectiva. Se crea, asimismo, el Consejo de Asuntos Laborales para la administración del capítulo laboral, integrado por representantes ministeriales de los países.

Se establece un mecanismo de consultas entre gobiernos para el manejo de inquietudes relacionadas con la aplicación del capítulo, para facilitar soluciones mutuamente satisfactorias. En aquellos casos referidos a la no aplicación efectiva de la legislación laboral, en los que no se logre una solución satisfactoria, se podrá recurrir al Mecanismo de Solución de Controversias del Tratado en materia laboral, en el cual se designará un panel de árbitros, seleccionados de una lista de expertos en asuntos laborales. La resolución arbitral tendrá un carácter obligatorio, y si las partes la incumplen, el grupo arbitral podrá imponer al gobierno que incumpla el pago de una multa, que no podrá ser superior a US\$15, 000,000.

En caso de no pagar la multa, el gobierno reclamante podrá adoptar otras acciones apropiadas para cobrarla, incluyendo la suspensión de beneficios arancelarios, evitando obstaculizar el comercio o perjudicar a partes o intereses no involucrados en la controversia. En todo caso, la multa se depositará en un fondo destinado al fortalecimiento de la legislación laboral en el país demandado.

El capítulo prevé un Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades, en el cual los países se comprometen a ejecutar acciones y proyectos en varias áreas, tales como: resolución alterna de conflictos, inspección laboral, sistemas de promoción de nuevas oportunidades de empleo y modernización de la mano de obra, trabajadores migrantes, temas de género, entre otros.

Fuente: Documento explicativo del CAFTA. www.minec.gob.sv; El CAFTA y las Condiciones Laborales, de las Mujeres Salvadoreñas; Martínez, Julia, diciembre de 2005.

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ha tenido una evolución muy rápida en los últimos años, que ha llevado a la conformación de numerosas asociaciones en todo el mundo que se adhieren a esta filosofía, y lo más interesante de esto es que son las propias empresas las que están estructurando dichas instituciones, organizadas, la mayoría de las veces, como organizaciones no gubernamentales (ONG).

Muchos son los aspectos que se ven involucrados bajo el concepto de Responsabilidad Social Empresarial, y es que cada país o asociación ha elaborado distintos alcances para dicho concepto, que sin duda deberá de terminar de definirse en los próximos años. No obstante, existen tópicos que, en mayor o menor medida, se encuentran abarcados por su alcance:

La **responsabilidad social corporativa (RSC)**, también llamada **responsabilidad social empresarial (RSE)**, puede definirse como la contribución activa y voluntaria del mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva y valorativa y su valor añadido.⁵

5. http://es.wikipedia.org/wiki/Responsabilidad_social_corporativa

La responsabilidad social corporativa va más allá del cumplimiento de las leyes y las normas, dado por supuesto, su respeto y su estricto cumplimiento. En este sentido, la legislación laboral y las normativas relacionadas con el medio ambiente son el punto de partida con la responsabilidad ambiental. El cumplimiento de estas normativas básicas no corresponde con la Responsabilidad Social Empresarial, sino con las obligaciones que cualquier empresa debe cumplir simplemente por el hecho de realizar su actividad. Sería difícilmente comprensible que una empresa alegara actividades de RSE si no ha cumplido o no cumple con la legislación de referencia para su actividad.

La responsabilidad social de la empresa (RSE) pretende buscar la excelencia en el seno de la empresa, atendiendo con especial atención a las personas y sus condiciones de trabajo, así como a la calidad de sus procesos productivos.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la responsabilidad social de la empresa es el conjunto de acciones que toman en consideración las empresas para que sus actividades tengan repercusiones positivas sobre la sociedad y que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus métodos y procesos internos, como en su relación con los demás actores; la RSE es una iniciativa de carácter voluntario. :

Las principales responsabilidades éticas de la empresa con trabajadores, trabajadoras y con la comunidad, realizadas a partir de los principios básicos son:

- Servir a la sociedad con productos útiles y en condiciones justas
- Crear riqueza de la manera más eficaz posible
- Respetar los derechos humanos con unas condiciones de trabajo dignas que favorezcan la seguridad y la salud laboral, así como el desarrollo humano y profesional de los trabajadores
- Procurar la continuidad de la empresa y, si es posible, lograr un crecimiento razonable
- Respetar el medio ambiente, evitando en lo posible cualquier tipo de contaminación, minimizando la generación de residuos y racionalizando el uso de los recursos naturales y energéticos
- Cumplir con rigor las leyes, reglamentos, normas y costumbres, respetando los contratos legítimos y los compromisos adquiridos
- Procurar la distribución equitativa de la riqueza generada

Los códigos de conducta⁶

Los códigos de conducta son compromisos de buena voluntad de las empresas, en los que se comprometen a hacer cumplir los derechos fundamentales de trabajadores y trabajadoras. A diferencia de las leyes nacionales, los códigos de conducta no son obligatorios. Es un compromiso que asume la empresa, ante su personal, consumidores y otros grupos de interés, de respetar los derechos humanos y laborales.

En general, un código de conducta se aplica en todos los países en los que una marca está operando; estos códigos no pretenden reemplazar la normativa nacional e internacional, sino funcionar como un instrumento más, para promover y respetar los derechos laborales, sobre todo en países en que se hace difícil hacer respetar las leyes laborales nacionales.

6. Fuente: adaptado de Manual de derechos Laborales de Nicaragua. Proyecto CIMCAW-MECOMAQ

Existen muchos códigos de conducta, junto con los diferentes sistemas de verificación y de monitoreo, pero hay varias situaciones que se deben tener en cuenta cuando se evalúa la fortaleza y la eficacia de un código de un conducta. Algunos de estos criterios son los siguientes:

- ⇒ Que se definan los derechos laborales con criterios y lenguaje cercano a como lo hace la Organización Internacional del Trabajo
- ⇒ Que el contenido tenga un consenso básico de las partes interesadas
- ⇒ Que tengan provisiones para un salario digno o que cubra las necesidades básicas. Algunos códigos de conducta requieren que la empresa pague salarios mejores que el salario mínimo legal
- ⇒ Provisiones para horas de trabajo no excesivas, horas extras y condiciones de seguridad e higiene
- ⇒ Sistemas de verificación, auditoría, monitoreo y/o certificación
- ⇒ Mecanismos abiertos de quejas y apelaciones. Que cualquier parte interesada pueda formular una queja si considera que la empresa no está cumpliendo con el código de conducta.

Existen diversos tipos de códigos de conducta:

1. Empresariales: por compañía (GAP, Inc., Levis); por sector (VESTEX) y por industria (WRAP)
2. Organizaciones de trabajadores (COISL)
3. Multipartitos: de organizaciones que reúnen a varias partes, como el SA8000, FLA, entre otros.

Actividad 2



Objetivo

Conocer sobre la situación de la maquila en el contexto mundial de la confección y reflexionar sobre el papel de la responsabilidad social empresarial ante esta situación.

Tiempo sugerido para exposición: 90 minutos

Tiempo sugerido en preguntas para discutir la situación del país: 30 minutos

Metodología de trabajo

- La persona expositora abordará la capacitación a través de una charla expositiva, desarrollando el contenido de una forma amigable.
- Esta charla puede apoyarse en el texto sugerido en el manual y en otra bibliografía básica sobre el tema. Durante la exposición pueden abrirse espacios para las preguntas de las personas participantes, o al final.
- Al final el/la facilitador/a hace una síntesis con los aportes y reflexiones de las personas participantes.
- No se prevé trabajo en grupos para esta unidad, pero sí será necesario preguntar el contexto de país a las personas participantes, para evidenciar que éstas comprendiendo el contenido y relacionándolo con la exposición.

Materiales necesarios para trabajar

Papelógrafo, computadora y proyector, cinta adhesiva y marcadores de colores.

Preguntas

1. ¿Qué es el Acuerdo Multifibras?
2. ¿Qué papel juega la Organización Internacional del Comercio?
3. ¿Qué impacto tiene para El Salvador la finalización del Acuerdo Multifibras?
6. ¿Qué son los Acuerdos de Libre Comercio?
7. ¿Qué son los códigos de conducta, y cuáles conocemos?

Cuadro de resumen

Objetivo	Temas	Tiempo	Materiales
<p>Objetivo: conocer sobre la situación de la maquila en el contexto mundial de la confección y reflexionar sobre el papel de la responsabilidad social empresarial ante esta situación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El nuevo contexto mundial para el sector de la confección - La responsabilidad social empresarial - Códigos de conducta 	<p>2 horas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Papelógrafo • Equipo informático para las presentaciones • Cinta adhesiva • Marcadores de colores

UNIDAD 3

CONOZCAMOS NUESTROS DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

CONOZCAMOS NUESTROS DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

Objetivo

Brindar a las personas participantes información básica sobre el origen de los derechos humanos y laborales, así como algunos elementos históricos.

CONCEPTO DE DERECHOS HUMANOS

Los derechos humanos son instrumentos internacionales muy importantes para promover y defender derechos fundamentales de todas las personas; son un mecanismo para defender la vida de las personas en donde se encuentren, sin ningún tipo de discriminación.

En 1948, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) proclamó la Declaración Universal de los Derechos Humanos; se incluyen derechos como la igualdad, la vida, no ser objeto de maltrato, acceso a la justicia, libre circulación por el territorio, la propiedad individual y privada, el derecho a la libertad, el derecho a la organización y a participar, a elegir y ser electo, la salud, entre otros.

La noción de derechos humanos corresponde con la afirmación de la dignidad de la persona frente al estado. La sociedad contemporánea reconoce que todo ser humano, por el hecho de serlo, tiene derechos frente al estado, derechos que éste, o bien tiene el deber de respetar y garantizar, o bien está llamado a organizar su acción a fin de satisfacer su plena realización. Estos derechos y atributos de toda persona e inherentes a su dignidad, que el estado está en el deber de respetar, garantizar o satisfacer, son los que hoy conocemos como derechos humanos (Nikken, Pedro. "El concepto de derechos humanos": IIDH, Estudios Básicos de Derechos Humanos I. San José, Costa Rica, página 15).



Los derechos humanos tienen características importantes:

- **Universales:** establecen responsabilidades y derechos ante sí mismos y ante las demás personas.
- **Indivisibles:** son integrales, no se puede aplicar una parte de ellos y otra parte no.
- **Inherentes:** nadie puede renunciar a sus derechos humanos ni persona alguna puede obligar a otra a renunciar a ellos.
- **Inalienables:** nadie puede renunciar a sus derechos humanos ni persona alguna puede obligarme a renunciar.
- **Imprescriptibles:** la posibilidad de defenderlos está siempre presente. No caducan.
- **Irreversibles:** si hay avances y logros en los derechos de las personas, no pueden haber retrocesos.

Los derechos humanos no son estáticos; es decir, se pueden modificar a través del tiempo en un proceso continuo. Los primeros derechos humanos que fueron reconocidos fueron el derecho a la vida, el derecho a la propiedad y el derecho a la libertad. Llamados derechos civiles y políticos, se denominan derechos de primera generación.

Los derechos humanos de segunda generación son los derechos sociales o colectivos, y los de tercera generación tienen que ver con la solidaridad entre los pueblos. La división de primera, segunda o tercera generación no significa que unos sean más importantes que otros; es una forma didáctica para conocerlos mejor.

DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS:

Los derechos civiles y políticos tienen por objeto la tutela de la libertad, la seguridad y la integridad física y moral de la persona, así como de su derecho a participar en la vida pública. Por su naturaleza son considerados derechos de carácter individual, inmediatamente exigibles y cuyo respeto representa para el estado una obligación de respuesta, susceptible de control jurisdiccional.

Se trata, en esencia, de derechos que se ejercen frente – y aun contra - el estado y proveen a su titular de medios para defenderse frente al ejercicio abusivo del poder político. En ese sentido, basta constatar un hecho de vulneración y que sea legalmente imputado al estado para que éste pueda ser considerado responsable de la infracción. Su vigencia depende, en buena medida, de la existencia de un orden jurídico que los reconozca y garantice.

Algunos derechos civiles y políticos son:

- Derecho a la vida: contra la privación de la vida y la “desaparición”
- Derecho a la integridad física: contra la tortura
- Derecho a la libertad: contra la esclavitud y la detención ilegal
- Derecho a la igualdad ante la ley
- Derecho a la libertad de expresión
- Derecho a que se respete la vida privada
- Derecho a vivir sin violencia en la familia
- Derecho al acceso a la información
- Derecho a la libre circulación (refugiados, exiliados, emigrantes, desplazados)
- Derecho a una nacionalidad
- Derecho a ejercer cualquier actividad
- Derecho a elegir y ser electo / a
- Derecho a la libertad de reunión o asociación
- Derecho a la honestidad administrativa (contra la corrupción de los gobernantes y funcionarios públicos)

(Fuentes: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Adoptado por la Asamblea General de la ONU el 16 de diciembre de 1966, entró en vigor el 23 de marzo de 1976; Nikken, Pedro. Ob. Cita Página 29)

DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Los derechos económicos, sociales y culturales se refieren a la existencia de condiciones de vida y de acceso a los bienes materiales y culturales en términos adecuados a la dignidad inherente a la familia humana. Por su naturaleza, al conjunto de estos derechos se le atribuye más bien un carácter colectivo.

Éstos, a diferencia de los civiles y políticos, son derechos exigibles sólo en la medida en que el estado disponga de los recursos para satisfacerlos, puesto que las obligaciones contraídas en este ámbito son de medio o de comportamiento. De ahí que el control del cumplimiento de este orden de obligaciones implica algún tipo de juicio sobre la política económico-social de los estados, cuestión que escapa, regularmente, a la esfera judicial. Es por ello que la protección de tales derechos suele ser confiada a instituciones más político-técnicas que jurisdiccionales.

Algunos derechos económicos y culturales:

Derechos económicos

- Derecho al trabajo
- Derecho a buenas condiciones laborales
- Derecho a un salario justo
- Derecho a la libertad de trabajo: contra el trabajo forzado, la prostitución y la servidumbre por deudas
- Derecho a la libertad y organización sindical
- Derecho a la propiedad
- Derechos sociales
- Derecho a comer y a vestirse
- Derecho a tener una vivienda digna
- Derecho a gozar de salud y atención médica
- Derecho a educarse
- Derecho a vacaciones y a divertirse sanamente

Derechos culturales

- Derecho a disfrutar de la creación artística del propio pueblo
- Derecho a los beneficios de la ciencia y de los avances de la técnica
- Derecho al propio idioma
- Derecho a la propia cultura
- Derecho a la propia religión

(Fuentes: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de la ONU el 16 de diciembre de 1966, entró en vigor el 3 de enero de 1976; Nikken, Pedro, ob.cit. Pág. 31)

DERECHOS DE LAS MUJERES

En primera instancia, es parte de la noción fundamental de que los derechos de las mujeres están integrados dentro del ámbito global de los derechos humanos para todo ser humano, hombre o mujer. En segunda instancia, con el movimiento feminista se abrió el debate sobre los derechos con perspectiva de género y se evidenció que el “género” no sólo se refería a “las maneras en las cuales los roles, las actitudes, los valores y las relaciones con respecto a los niños y niñas, mujeres y hombres se construyen en las sociedades...”, sino que además el “género” también construye instituciones sociales como el derecho, la religión, la familia, la ideología, etc., en las que se crean posiciones sociales distintas para una asignación desigual de derechos y responsabilidades entre los sexos.

El desarrollo de la perspectiva de género contribuyó a visibilizar las relaciones de poder entre los sexos y, por lo tanto, la discriminación padecida por las mujeres en todas las esferas sociales. De esta forma se empezaron a visibilizar toda una gama de “intereses y necesidades humanas”, lo mismo que violaciones a los derechos humanos, sentidas mayoritariamente por mujeres y que no eran perceptibles desde la perspectiva androcéntrica.

Por lo tanto, los derechos de las mujeres hacen referencia al conjunto de “intereses y necesidades” de la población femenina desvelados por el debate promovido desde la perspectiva de género y que, en el contexto de los derechos humanos, constituyen una ampliación de los derechos humanos de forma específica para la población femenina. Esto le da un carácter inclusivo al tema de los derechos humanos universales, lo que debe entenderse como un avance sustantivo en dicha materia.

(Fuente: Fácil, Alda. Asegurando el futuro. Las instituciones de derechos humanos y los derechos reproductivos)



QUÉ SON LOS DERECHOS LABORALES?

Los derechos laborales son parte de los derechos económicos, sociales y culturales y son un instrumento muy importante para promover y defender derechos fundamentales de las personas en el mundo entero, sin distinción de edad, sexo, religión, etc. Los derechos laborales de hombres y mujeres están regulados principalmente en la Constitución de El Salvador y en el Código de Trabajo, además de otra normativa y convenios internacionales de promoción y protección que el estado salvadoreño ha firmado y ratificado, como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

Los tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros estados u organismos internacionales constituyen leyes de la república al entrar en vigencia conforme a las disposiciones del mismo tratado y la constitución; en caso de conflicto entre el tratado y la ley, prevalecerá el tratado, según lo establece el artículo 144 de la Constitución de la República de El Salvador.

Conforme al artículo 19 inciso 5 de la Constitución de la OIT, los estados miembros tienen la obligación, dentro del plazo de un año posterior a la adopción de un convenio, recomendación o protocolo, de ser sometido a las autoridades competentes de cada país. Las normas ratificadas por un estado miembro de la OIT tienen fuerza vinculante en derecho internacional y al ratificar los convenios, los estados miembros se comprometen, formalmente, a dar cumplimiento a sus disposiciones de hecho y de derecho.

El Salvador ha suscrito diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo relativos al trabajo, entre ellos el Convenio 99 sobre métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, Convenio 131 sobre la fijación de salarios mínimos con especial referencia a los países en vías de desarrollo, Convenios sobre la abolición del trabajo forzoso No. 29, No. 105; el No. 138 sobre la edad mínima y el 182 sobre las peores formas del trabajo infantil.

Además ha adquirido compromisos mediante otros convenios, tratados y conferencias mundiales, entre ellos la Convención Americana sobre Derechos

Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) que consigna el derecho a la seguridad social y a la licencia por maternidad; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Conferencia Mundial de la Mujer y la Declaración del Milenio, que señalan la necesidad de mejorar las condiciones de empleo, contribuir a la promoción del empleo decente para las mujeres y la no discriminación en los centros de trabajo.

La Asamblea Legislativa ratificó el 24 de agosto de 2006, los Convenios 87, 98, 135 y 151, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); los cuatro convenios entraron en vigor en septiembre de 2007. El No 87 es relativo a la Libertad Sindical y Protección al Derecho de Sindicalización, No 98 sobre el Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva; No 135 sobre los representantes de los trabajadores; y No 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública.



La Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, el 16 de octubre de dos mil siete, se pronunció sobre los procesos de inconstitucionalidad. El fallo de la sala fue: declararse, de un modo general y obligatorio, que la expresión “sin ninguna distinción” utilizada por el Art. 2 del Convenio de la OIT N° 87 “Convenio relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación”, es inconstitucional porque contraviene el artículo 47 inc. 1° de la Constitución, en tanto que esa fórmula del convenio extiende el derecho a la libertad sindical hacia los empleados públicos, quienes no están comprendidos en la determinación constitucional de los titulares de ese derecho.⁷

A continuación se presentan algunas normas más relevantes en el plano del trabajo y para buscar la equidad entre los géneros.

7. Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, el 16 de octubre de dos mil siete.

Convenio	Contenido
<p>Trabajo y derechos humanos</p>	<p>Convenio No 142 sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 Ratificación: 15/junio/1995</p> <p>Convenio No 138, sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975. Ratificación: 15/junio/1995</p>
<p>Estadísticas laborales</p>	<p>Convenio sobre estadísticas de trabajo, 1985. Ratificación: 24/abril/1987</p>
<p>Sobre remuneración</p>	<p>Convenio No 100.- Igualdad de remuneración, 1951 Estipula la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.</p> <p>Convenio No 131 sobre la fijación de los salarios mínimos, 1970.- Ratificación: 15/junio/1995</p> <p>Convenio No 138. Sobre edad mínima, 1973. Ratificación: 15/junio/1995</p>
<p>Trabajo forzoso</p>	<p>Convenio No 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 Ratificación: 18/noviembre/1958</p> <p>Convenio No 29 sobre trabajo forzoso, 1930 Ratificación: 15/junio/1995</p>

Convenio No. 111	Discriminación en el empleo y la ocupación, 1958 Prohíbe la discriminación y promueve la igualdad de oportunidades y de trato con respecto al empleo y la ocupación, sin exclusiones o preferencias por diversos motivos, entre ellos el sexo.
Convenio No. 156	Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 Promueve la igualdad de oportunidades y de trato para las y los trabajadores con responsabilidades familiares.
Libertad sindical Convenio No. 87	Libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948. Promueve el derecho de los trabajadores y los empleadores a constituir organizaciones para promover y defender sus intereses.
Empleo	Convenio No 158 y 111.-Terminación de las relaciones de trabajo, 1982.- Protege contra el despido sin causa justificada y señala como ilícitas las justificaciones por razones de sexo, embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, entre otras. Convenio No 111 sobre la discriminación en el empleo (empleo y ocupación) Ratificación: 15/junio/1995
Protección de la maternidad	Convenio No 3- protección de la maternidad, 1919 Convenio No 103, protección de la maternidad (revisado 1952) Convenio No 183- protección de la maternidad (revisión 2000)

<p>Trabajo nocturno</p>	<p>Recomendación No 13, Trabajo nocturno de las mujeres, 1921 Convenio (revisado) no 89- 1990 Convenio 171- Trabajo nocturno, 1990, sobre la prohibición del trabajo nocturno para mujeres en la industria.</p>
<p>Seguridad y salud en el trabajo</p>	<p>-Convenio No 13- 1921. Prevención contra el envenenamiento de plomo. -Convenio No 114- Protección contra las radiaciones, 1960.- Protege principalmente a las mujeres embarazadas. -Convenio No 127- Peso máximo, 1967 Protección contra los peligros por acarreo de cargas pesadas. -Convenio No 12- Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura, 1921) Ratificado el 11 de octubre de 1955</p>
<p>Inspección</p>	<p>Convenio No 81 sobre la inspección en el trabajo, 1947 Ratificación: 15/junio/1995</p>
<p>Condiciones de trabajo</p>	<p>Convenio No 45- Trabajo subterráneo, 1935 Prohibición del trabajo subterráneo de las mujeres en las minas.</p>

Fuente: Organización Internacional del Trabajo, 1999.

Además de los convenios, existen recomendaciones que los complementan en aspectos esenciales. Por ejemplo, para el Convenio No 100 sobre igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, existe una recomendación que puntualiza que deben existir procedimientos que permitan la aplicación

progresiva de este principio, como medidas legislativas y divulgación entre los trabajadores y los empleadores. Para el Convenio No 111 sobre discriminación en el empleo y ocupación, existe una recomendación emitida en 1958 que propone que en las políticas nacionales para prevenir la discriminación en el empleo, debe considerarse de interés público el impulso de la igualdad de oportunidades y de acceso de las y los ciudadanos a la orientación y capacitación profesional y a los servicios de colocación laboral.

ACTIVIDAD 3



Objetivo

Brindar a las personas participantes información básica sobre el origen de los derechos humanos y laborales, así como algunos elementos de su historia y evolución.

Tiempo sugerido para exposición: 90 minutos

Tiempo sugerido para lluvia de ideas: 30 minutos

Metodología de trabajo

- El/la facilitador/a propone hacer una lluvia de ideas sobre el tema de derechos humanos, con la pregunta anotada en un papelógrafo: ¿Qué son los derechos humanos y los derechos laborales?
- Retomando los aportes de los participantes, la persona facilitadora ofrece una exposición sobre su origen y evolución.
- Esta charla puede apoyarse en el texto sugerido en el manual y en otra bibliografía sobre derechos humanos y laborales. Durante la exposición pueden abrirse espacios para las preguntas de las personas participantes, o al final.
- Al final la facilitadora hace una síntesis con los aportes y reflexiones de los participantes, apoyándose también en los papelógrafos sugeridos para el tema.

Materiales necesarios para trabajar

Papelógrafo, computadora y proyector, cinta adhesiva y marcadores de colores.

Preguntas

1. ¿Qué son los derechos humanos?
2. ¿Cuáles son las características principales de los derechos humanos?
4. ¿Qué son los derechos laborales?
5. ¿En caso de conflicto entre la ley y el tratado internacional, cuál prevalece, según la constitución?
6. Mencionar dos convenios de la OIT sobre derechos de las mujeres?

Cuadro de resumen

Objetivo	Temas	Tiempo	Materiales
Objetivo de la actividad: brindar a las personas participantes información básica sobre el origen de los derechos humanos y laborales, así como algunos elementos de su historia y evolución.	<ul style="list-style-type: none"> - Los derechos humanos - Los derechos laborales - Los derechos específicos de las mujeres - Convenios de la OIT y otra normativa. 	2 horas	<ul style="list-style-type: none"> • Papelógrafo • Equipo informático para las presentaciones • Cinta adhesiva • Marcadores de colores

UNIDAD 4

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

Objetivo

Aprender y reflexionar sobre los derechos laborales específicos de las mujeres trabajadoras según el Código de Trabajo y el derecho a no ser objeto de discriminación laboral.

1- La división genérica del trabajo

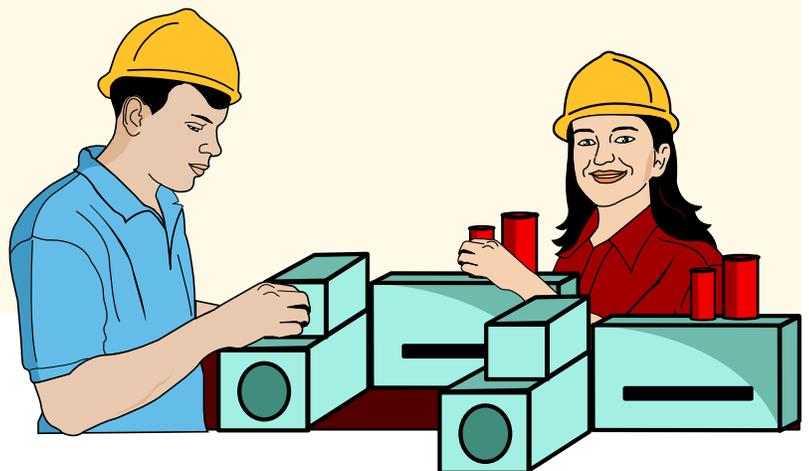
Para entender el significado de la división sexual del trabajo, debe aclararse que la palabra "sexo" se refiere al conjunto de características y diferencias biológicas entre mujeres y hombres y no determina necesariamente el comportamiento de cada persona.

Sexo: son características biológicas

Ejemplo: Sólo las mujeres pueden tener un embarazo. Por ese hecho no puede ser objeto de discriminación en el trabajo

"Género" designa lo que la sociedad atribuye a cada uno de los sexos. Significa la construcción social del hecho de ser hombre o mujer.

Género: son características sociales aprendidas. Por lo tanto, pueden cambiarse.
Ejemplo: mujeres y hombres pueden cuidar de los niños, cocinar; desempeñar trabajos de gerencia, mecánica, bodega, etc.



Entonces, género es la división sexual o división genérica del trabajo delimitada con base en diferencias sexuales. Significa que la sociedad asigna tareas y responsabilidades en la vida social por género-sexo, presentando variantes según las diferentes culturas y épocas. Esto afecta las condiciones de vida de las mujeres a nivel político, social y económico, por las siguientes razones:

- Ha provocado distribución desigual en la jerarquía ocupacional, relegando a las mujeres a trabajos menos calificados (ejemplo: trabajadoras domésticas)
- Existe la creencia de que las mujeres están “naturalmente” más adaptadas a labores consideradas típicamente femeninas como tareas delicadas, repetitivas y monótonas que requieren destreza, habilidad manual y psicomotricidad fina, como las de las operarias de la confección.
- Muchas de esas labores son subvaloradas y definidas universalmente como carentes de “calificación”, y en consecuencia, reciben un salario menor.
- Las mujeres desempeñan trabajos similares a los de los hombres, pero reciben salarios más bajos y tienen menores posibilidades de ascenso profesional.

2- Derecho a no ser objeto de discriminación

Tanto nuestra Constitución como varios tratados de derechos humanos (que gozan de jerarquía constitucional) protegen el derecho de todas las personas a ser tratadas –tanto por el estado como por los particulares- con igual consideración y respeto en cuanto a su dignidad y al ejercicio



de sus derechos.⁸

Esto implica que está prohibido tratar de un modo *no igualitario* aquellas circunstancias que *son iguales*. En particular, y fundamentalmente, la garantía constitucional reseñada prohíbe que características como el género, las opiniones políticas, la orientación sexual, la nacionalidad, el idioma, la religión, el origen étnico, la posición social o económica o la filiación política puedan ser utilizados como criterios para impedir o restringir a una persona el acceso o el disfrute de un derecho.

El fundamento obvio de la prohibición de discriminar con base en el criterio de pertenencia a las categorías reseñadas es el sometimiento –no sólo *histórico* sino en algunos casos también *actual*- de los grupos de personas que encuadren dentro de ellas a situaciones legales o extralegales de trato desigual, menoscabando su dignidad y privándoles el acceso al gozo de derechos básicos.

La garantía de igualdad y la prohibición de discriminar implican dos cosas. La primera, más obvia, es que el estado está obligado a no discriminar mediante la utilización del ordenamiento jurídico. Es decir, el estado no puede –sea por medio de acciones u omisiones- articular situaciones legales que configuren una situación de discriminación hacia alguna persona o grupo. Esto se identifica con un tipo de igualdad, la *igualdad legal*.

8. Artículos 1 y 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (Artículo 1: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.” Artículo 7: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.”); artículos 1.1 y 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos (Artículo 1.1.: “ Los estados parte en esta convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.” Artículo 24: “Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”), artículos 20.2 y 26 del Pacto de Derechos Civiles y Políticos (Artículo 26: “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.” Artículo 20.2: “Toda apología del odio nacional, racial o religioso que constituya incitación a la discriminación, hostilidad o la violencia estará prohibida por ley.”)

Sin embargo, no sólo mediante el dictado –o la falta de dictado- de normas por parte del estado se puede discriminar. De hecho, a pesar de que hoy siguen existiendo instancias por medio de las cuales el estado discrimina a través del uso de su aparato normativo (es decir, *legalmente*), este tipo de situaciones es menos relevante que otras: las que implican una desigualdad en el *ejercicio efectivo* de los derechos de algunas personas.

Esto implica que la distinción de tratamiento que tiene por base a estas categorías de pertenencia no es inválida en cualquier caso. Así, no lo es cuando lo que se busca es *precisamente* garantizar que estos grupos puedan ejercer sus derechos en *forma efectiva*.

En algunas circunstancias, el derecho a no ser discriminado implica que el estado deba adoptar *medidas activas* para remover determinados obstáculos y, de este modo, asegurar que todos puedan disfrutar sus derechos. Más allá del juego de palabras, es en estas circunstancias en las que tratar igual a lo desigual ocasionaría una desigualdad. Por ese motivo, la Constitución pone en cabeza del Poder Legislativo el deber de dictar leyes que garanticen una igualdad real de oportunidades y trato para todos los habitantes, en especial mujeres, niños, ancianos y personas con discapacidad, que pertenecen a grupos que, por circunstancias de edad, físicas o de género, son víctimas de determinados prejuicios o sufren determinados impedimentos para disfrutar cabalmente del ejercicio de los derechos fundamentales.

El derecho a no ser discriminado, según la normativa nacional

Según la Constitución de la República, todas las personas son iguales ante la ley. Por tanto, en idénticas circunstancias, todas las personas deben recibir igual remuneración, cualquiera que sea el sexo, raza, credo o nacionalidad de la persona trabajadora.

Art. 3 Constitución de la República de El Salvador: Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión.

Art. 30: 12º Código de Trabajo: Se prohíbe a los patronos establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo,

religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección de la persona del trabajador.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en el artículo No 1, establece:

“Que la discriminación encierra toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural y civil o cualquier otra esfera”

El Código de Trabajo en El Salvador, (Art. 30 Código de Trabajo) prohíbe a las personas empleadoras establecer distinción, exclusiones o preferencia basada en la raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo excepciones previstas por la ley con fines de protección de las personas trabajadoras.

El Código Penal sanciona con prisión de seis meses a dos años, al que **discrimine en el trabajo por razón de su sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos** y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa, y no restableciere la situación de igualdad ante la ley, después de los requerimientos o sanción administrativa, reparando los daños económicos derivados (Art. 246 C. Penal).

La violencia y la discriminación se expresan en diversas maneras. La violencia puede ejercerse en el ámbito doméstico, como el hogar, o en el ámbito público, es decir centros de trabajo, instituciones escolares o en la comunidad. Es provocada por patrones culturales patriarcales, llamados también “machismo”. Puede manifestarse como violaciones sexuales, transgresión de los deseos, motivaciones y libertad; omisión, ofensa, discriminación, descalificación, entre otros.

Ejemplos de discriminación contra la mujer en el trabajo serían

- Que la despidan del trabajo por estar embarazada
- Que le pidan una prueba de embarazo, antes o después de contratarla;
- Que le asignen trabajos no acordes con el estado de embarazo, como estar de pie todo el tiempo
- El despido por pertenecer a un sindicato
- Es común que alguna persona que haya sido despedida por pertenecer a sindicatos esté en las llamadas "listas negras" y que por ello tenga dificultades para entrar a una nueva empresa; esta situación representa discriminación.
- Despido o no contratar por tener alguna discapacidad física

3- Derechos específicos de las mujeres trabajadoras

Protección de la trabajadora por maternidad

Se prohíbe que las mujeres trabajadoras en estado de embarazo sean destinadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con este estado. Si no se respeta esta situación dentro de la empresa, la mujer trabajadora debe acudir inmediatamente al Ministerio de Trabajo para poner la denuncia (Art. 110 Código de Trabajo).

Esta protección inicia desde que comienza el embarazo hasta que concluye el descanso después del parto. Se prohíbe también que una mujer embarazada sea despedida.

El despido de hecho o el despido con juicio previo no puede producir la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando su causa sea anterior al embarazo; pero aún en este caso, sus efectos no tendrán



lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso por maternidad (Art. 113 Código de Trabajo).

Licencia para lactancia y prestaciones por maternidad

La trabajadora embarazada tiene derecho a contar en concepto de descanso por maternidad a doce semanas de licencia, seis de ellas son obligatoriamente después del parto. Esta licencia es llamada también como descanso antes y después del parto (Art. 42 Constitución Política).

Además, debe recibir anticipadamente una prestación equivalente al 100% del salario básico durante la licencia por maternidad.

Si una trabajadora amamanta o da pecho a su bebé, tiene derecho a una interrupción del trabajo de hasta una hora diaria, que puede dividirse en dos pausas de treinta minutos cada una.

Se prohíbe a las empresas solicitar pruebas de embarazo para dar un empleo o como condición para continuar en el empleo. Si las empresas incumplen esta ley, deben ser denunciadas ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

(Art. 30, numeral 13: Código de Trabajo)

La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto y a la conservación del empleo. Las leyes obligan a instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los hijos e hijas de sus trabajadores (Art. 42 Constitución Política).

Art. 309.- El patrono está obligado a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, doce semanas de licencia, seis de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto; y además, a pagarle anticipadamente una prestación equivalente al setenta y cinco por ciento del salario básico durante dicha licencia.

En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico sea consecuencia del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima será fijada por la

reglamentación del presente código.

Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto y la duración del descanso puerperal obligatorio no será reducida.

En ningún caso el patrono estará obligado a pagar una prestación en dinero más allá de los límites previstos en el primer párrafo.

El patrono podrá deducir de la prestación en dinero a que se refiere el primer párrafo de este artículo, el equivalente de lo que la trabajadora hubiese recibido a título de subsidio en dinero en virtud de la ley del Seguro Social y su Reglamento de Aplicación (8).

Art. 310.- Para que la trabajadora goce de la licencia establecida en el artículo anterior, será suficiente presentar al patrono una constancia médica expedida en papel simple, en la que se determine el estado de embarazo de la trabajadora, indicando la fecha probable del parto.

Art. 311.- Para que la trabajadora tenga derecho a la prestación económica establecida en este Capítulo, será requisito indispensable que haya trabajado para el mismo patrono durante los seis meses anteriores a la fecha probable del parto; pero en todo caso tendrá derecho a la licencia establecida en el Art. 309.

Art. 312.- Si transcurrido el período de licencia por maternidad, la trabajadora comprobare con certificación médica que no se encuentra en condiciones de volver al trabajo, continuará suspendido el contrato por la causal 4ª del Art. 36, por el tiempo necesario para su restablecimiento, quedando obligado el patrono a pagarle las prestaciones por enfermedad y a conservar su empleo.

Si una trabajadora amamanta a su hijo, tendrá derecho con este fin, a una interrupción del trabajo de hasta una hora diaria. A su pedido esta interrupción se podrá fraccionar en dos pausas de treinta minutos cada una.

Las interrupciones de trabajo conforme a párrafo precedente serán contadas como horas de trabajo y remuneradas como tales.

El acoso sexual en el trabajo como un tipo de violencia está sancionado en la legislación

El acoso sexual es parte de la violencia de género. Si una persona acosa sexualmente en el trabajo, comete un delito (Art. 165 Código Penal). El acoso consiste en conductas sexuales no deseadas por quien las recibe, incluye frases, tocamiento, señas, o cualquier otra conducta de naturaleza o contenido sexual.

La sanción es pena de prisión de tres a cinco años.

Sanciones

Si el acoso sexual se realiza contra una persona menor de quince años, trabajadora o no, la sanción aumenta de cuatro a ocho años de prisión.

Si el acoso sexual se realiza aprovechando una situación de superioridad, se impondrá además una multa de cien a doscientos días. Un ejemplo de situación de superioridad es que el acosador sexual sea el jefe, gerente, supervisor, o profesor, además de la pena de prisión, se impone la multa correspondiente.



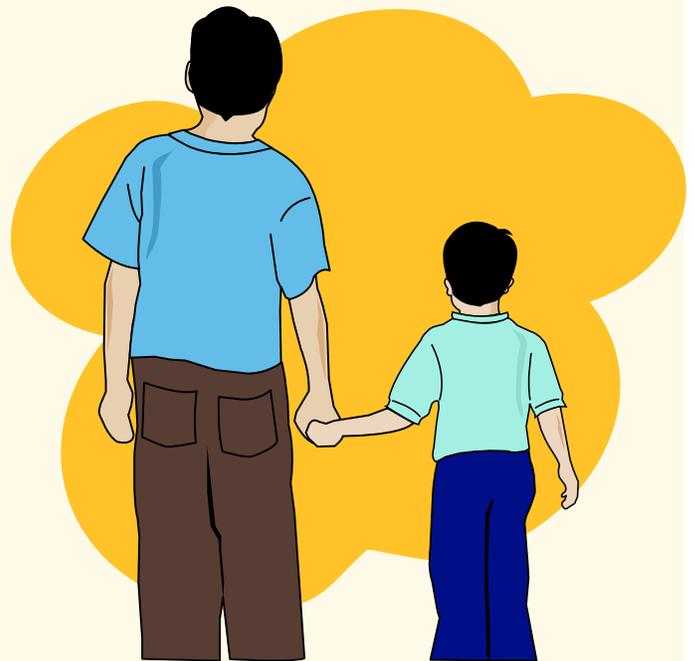
CONCEPTOS BÁSICOS

Sexo

Sexo se refiere a las características biológicas que definen a un ser humano como hombre o mujer. Los conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, ya que existen individuos que poseen ambos, pero estas características tienden a diferenciar a los humanos como hombres y mujeres.

Género

Género se refiere a la gama de roles, relaciones, características de la personalidad, actitudes, comportamientos, valores, poder relativo e influencia, socialmente construidos, que la sociedad asigna a ambos sexos de manera diferenciada. Mientras el sexo biológico está determinado por características genéticas y anatómicas, el género es una identidad adquirida y aprendida que varía ampliamente intra e interculturalmente. El género es relacional ya que no se refiere exclusivamente a las mujeres o a los hombres, si no a las relaciones entre ambos.



Igualdad de género

La igualdad de género parte del postulado de que todos los seres humanos, tanto hombres como mujeres, tienen la libertad para desarrollar sus habilidades personales y para hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos, o prejuicios. La igualdad de género implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que éstas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. No significa que hombres y mujeres tengan que convertirse en lo mismo, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho de haber nacido hombre o mujer.

Equidad de género

La equidad de género se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del trabajo de desarrollo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres.

Necesidades prácticas de género

Las necesidades prácticas de género (NPG) son identificadas por las mujeres a partir de sus roles socialmente definidos como una respuesta a las condiciones materiales inmediatas. Las NPG suelen relacionarse a las carencias en las condiciones de vida, tales como el acceso al agua, a la salud o al empleo. El enfocarse sobre este tipo de necesidades no cuestiona la división sexual del trabajo ni la posición social de subordinación de las mujeres.

Intereses estratégicos de género

Los intereses estratégicos de género (IEG) son identificados por las mujeres a partir de su posición de subordinación social. Estos intereses plantean un reto a la división sexual del trabajo, el poder y el control, así como a los roles y normas definidas según parámetros tradicionales. Los IEG varían según los contextos particulares y pueden incluir temas tales como derechos legales, violencia doméstica, igualdad salarial y el control de las mujeres sobre sus cuerpos.

Fuente: UN-INSTRAW.ORG

ACTIVIDAD No 4



Objetivo

Aprender y reflexionar sobre los derechos laborales específicos de las mujeres trabajadoras según el Código de Trabajo, así como sobre el derecho a no ser objeto de discriminación laboral.

Tiempo sugerido para exposición: 1 hora

Tiempo sugerido para ejercicios prácticos: 1 hora

Metodología de trabajo

- Esta actividad se realiza para identificar los componentes de la legislación respecto de los derechos específicos de las mujeres trabajadoras.
- La persona facilitadora prepara una exposición dialogada sobre el derecho de protección a la maternidad en el trabajo y la legislación nacional e internacional referente al tema.
- Esta charla puede apoyarse en el texto sugerido en el manual y en otra bibliografía sobre derechos laborales. Durante la exposición pueden abrirse espacios para las preguntas de las personas participantes, o al final.
- Se entregará una hoja de papel para cada participante que contendrá preguntas de reflexión sobre la división sexual del trabajo y si es natural la asignación de roles a mujeres y hombres.
- La persona facilitadora pide a cada una de las personas participantes que lea detenidamente las frases escritas; se discuten en plenaria con ellas.
- Al final la persona facilitadora hace una síntesis con los aportes y reflexiones de las personas participantes, apoyándose también en los papelógrafos sugeridos para el tema.

Materiales necesarios para trabajar

Papelógrafo, computadora y proyector, cinta adhesiva y marcadores de colores.

Preguntas

1. ¿Qué es el sexo?
2. ¿Qué es el género?
4. ¿La división sexual del trabajo es natural?
6. ¿Qué es una necesidad estratégica de género?
7. ¿El acoso sexual es sancionado en el Código Penal salvadoreño?

Cuadro de resumen

Objetivo	Temas	Tiempo	Materiales
Aprender y reflexionar sobre los derechos laborales específicos de las mujeres según el Código de Trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. División genérica del trabajo 2. Protección de la maternidad 3. Licencia por lactancia y prestaciones por maternidad 4. Derecho a no ser objeto de discriminación laboral 	2 horas	<ul style="list-style-type: none"> • Papelógrafo • Equipo informático para las presentaciones • Cinta adhesiva • Marcadores y hojas de colores

UNIDAD 5

PARTE 1

CONOZCAMOS LOS DERECHOS LABORALES BÁSICOS SEGÚN EL CÓDIGO DE TRABAJO Y OTRA NORMATIVA NACIONAL E INTERNACIONAL

CONOZCAMOS LOS DERECHOS LABORALES BÁSICOS SEGÚN EL CÓDIGO DE TRABAJO Y OTRA NORMATIVA NACIONAL E INTERNACIONAL

Objetivo

Que las personas participantes conozcan e identifiquen los derechos y obligaciones que existen según el Código de Trabajo y la normativa nacional e internacional.

1- DERECHO AL TRABAJO

¿Qué es el trabajo?

El trabajo es toda actividad física o intelectual que todas las personas desarrollan para crear bienes y servicios que necesitan para sobrevivir. Incluye todas las acciones que requieren para producir alimento, vestidos, salud, educación, recreación, ciencia, arte, satisfacción personal y espiritualidad. (Organización Internacional del Trabajo: Derechos de las Trabajadoras, noviembre 2000)

El trabajo ha sido clasificado como productivo y reproductivo. El trabajo productivo es aquel que está destinado a producir bienes y servicios para la venta en el mercado y por su desempeño se paga una retribución económica o salario a las personas que lo realizan. El trabajo reproductivo o de cuidados, se realiza principalmente en los hogares, en el ámbito privado (cuidado de niños, niñas, personas enfermas, etc.) Es un trabajo invisible ya que aunque aporta de forma directa a la subsistencia de la familia, no es contabilizado por la economía, ni se paga por él un salario.

En esta unidad solamente se abordará el trabajo productivo remunerado, conocido también como empleo.

Nuestra Constitución Política establece el trabajo en función social, gozando de protección social, por lo tanto el estado empleará todos los recursos para proporcionar ocupación y condiciones dignas para todas las personas trabajadoras.

Constitución. Art. 37- *El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio. El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o discapacidades físicas, mentales o sociales.*

2- DERECHO A UN CONTRATO DE TRABAJO

Uno de los principales derechos de toda persona trabajadora es firmar un contrato de trabajo (art. 17 Código de Trabajo).

El contrato de trabajo es todo aquel acuerdo en el que una o varias personas se obligan a prestar a otras sus servicios o a ejecutar una obra a cambio de un salario o una remuneración.

Toda persona trabajadora debe conocer todos los aspectos relacionados con los contratos de trabajo, ya que es la primera relación formal que se establece entre las partes, patronal y laboral. La persona es empleada de una empresa desde el momento que presta sus servicios o ejecuta la obra, y por otro lado, existe una empresa/persona que recibe dicho servicio.

Es importante que toda persona trabajadora firme un contrato individual de trabajo, porque le permite demostrar la relación laboral en caso de ser despedido o demandar indemnización ante un juzgado de lo laboral. Si no se tiene el contrato por escrito, también se puede probar la relación laboral; en este caso se debe acudir inmediatamente al Ministerio de Trabajo y a la Procuraduría General de la República.

Tanto la parte empleadora como la trabajadora deben poseer una copia del contrato por escrito; luego la empresa está obligada a remitir copia del contrato a la Dirección General de Trabajo, dentro de los ocho días siguientes a su firma, modificación o prórroga (Art. 18 Código de Trabajo).

Art. 17.-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. Quien presta el servicio o ejecuta la obra se denomina trabajador; quien lo recibe y remunera, patrono o empleador. No pierde su naturaleza el contrato de trabajo, aunque se presente involucrado o en concurrencia con otro u otros, como los de sociedad, arrendamiento de talleres, vehículos, secciones o dependencias de una empresa, u otros contratos innominados y, en consecuencia, les son aplicables a todos ellos las normas de este Código, siempre que una de las partes tenga las características de trabajador. En tales casos, la participación pecuniaria que éste reciba es salario; y si esa participación no se pudiere determinar, se aplicarán las reglas del Art. 415.

Art. 18.-Sin perjuicio de lo que este Código dispone para los casos de excepción, el contrato individual de trabajo, así como su modificación o prórroga, deberá constar por escrito, en tres ejemplares; cada parte contratante conservará uno de éstos y el patrono remitirá el tercero a la Dirección General de Trabajo, dentro de los ocho días siguientes al de su celebración, modificación o prórroga. La omisión de las anteriores formalidades no afectará la validez del contrato. El contrato escrito es una garantía en favor del trabajador y su falta será imputable al patrono.

Art. 19.-El contrato de trabajo se probará con el documento respectivo y, en caso de no existir el documento, con cualquier clase de prueba.

Datos indispensables que debe contener el contrato escrito de trabajo: Art. 23 Código de Trabajo:

- 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; y 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;
- 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; y
- 14) Firma de los contratantes.

Si la persona trabajadora no supiere o no pudiere 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.

Los componentes de un contrato de trabajo son:

- El tipo de servicios que se van a prestar a la empresa o persona empleadora.
- Las obligaciones que debe cumplir cada parte en el contrato, a esto se le llama causa.
- Que exista mutuo consentimiento, para que el contrato sea libre y claro.

Existen diferentes tipos de contrato, según su duración en el tiempo o según la forma en que éstos se han establecido: **contratos por tiempo indefinido o determinado.**

- Contratos por tiempo indefinido o indeterminado: son los que no tienen plazo para su finalización. El Código de Trabajo establece que las labores que por su naturaleza sean permanentes, la ley las considera que son por tiempo indefinido, aunque en el contrato se señale plazo para su terminación.
- Contratos por tiempo determinado o de obra terminada: son aquéllos en que existe un plazo fijo para terminarlos, se da por concluido sin responsabilidad para ninguna de las partes, pero puede concluir en cualquier momento cuando haya causa justa de ruptura; si es por parte del patrono, debe pagarle a la trabajadora o trabajador daños y perjuicios, los cuales se deben demostrar.

Art. 25.-Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos señale plazo para su terminación. La estipulación de plazo sólo tendrá validez en los casos siguientes: a) cuando por las circunstancias objetivas que motivaron el contrato, las labores a realizarse puedan ser calificadas de transitorias, temporales o eventuales; y b) siempre que para contratar se hayan tomado en cuenta circunstancias o acontecimientos que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores, de manera integral o sucesivas. A falta de estipulación, en el caso de los literales anteriores, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido. Quien presta el servicio o ejecuta la obra se denomina trabajador; quien lo recibe y remunera, patrono o empleador.

No pierde su naturaleza el contrato de trabajo, aunque se presente involucrado o en concurrencia con otro u otros, como los de sociedad, arrendamiento de talleres, vehículos, secciones o dependencias de una empresa, u otros contratos innominados y, en consecuencia, les son aplicables a todos ellos las normas de este Código, siempre que una de las partes tenga las características de trabajador. En tales casos, la participación pecuniaria que éste reciba es salario; y si esa participación no se pudiere determinar, se aplicarán las reglas del Art. 415.

Art. 26.-Los contratos para prestar servicios subordinados en la ejecución de una obra determinada, se entenderán también celebrados a plazo. Al realizarse la parte de la obra que al trabajador le corresponde ejecutar, se tendrá por vencido dicho plazo. En los casos del inciso anterior, cuando la ejecución de la obra durare más de quince días, el patrono está obligado a dar aviso, con siete días de anticipación por lo menos, a los trabajadores que hayan de resultar afectados por la terminación de las labores.

3- DERECHO A UN SALARIO

El salario debe pagarse en moneda de curso legal, es decir, en dólares.

El salario no puede ser inferior al mínimo vigente (Art. 25 Código de Trabajo).

No se puede pagar cualquier salario porque para eso existen los salarios mínimos establecidos por la ley; significa que cada puesto tiene un salario mínimo y que esto no puede irse respetando; pero si se puede pagar más del salario mínimo.



El salario es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar a la persona trabajadora por los servicios que le presta por haber realizado un trabajo.

Art. 38 Constitución de El Salvador
Art. 144 del Código de Trabajo

Toda persona trabajadora, incluso quien trabaja a domicilio, tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades básicas de su hogar, en el orden material, moral y cultural. *Tabla de Salarios vigente a junio de 2008: ver anexo 1.*

Es importante distinguir entre **salario bruto** y **un salario neto**.

El salario bruto es el monto total que nos ofrece el patrono por nuestro trabajo. De este salario se rebaja un porcentaje que es para la Seguridad Social y otro porcentaje para la Administradora de Fondos de Pensiones. Entonces del salario bruto, menos los descuentos de ley, sale el salario neto, es decir, lo que verdaderamente recibimos en efectivo.

EJERCICIO PRÁCTICO

SALARIO – DESCUENTOS DE SEGURO SOCIAL Y AFP: SALARIO NETO

4- DERECHO A UNA JORNADA DE TRABAJO

(Art. 161, 162 y 163 Código de Trabajo)

La implementación de la jornada de 8 horas adquirió mayor fuerza a partir de las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo, en la cual desde 1919 se planteó el tema como un punto importante de la discusión mundial. En Estados Unidos, en la ciudad de Nueva York, trabajadoras de la fábrica Cotton, protagonizaron grandes esfuerzos por esta causa. Hoy día, en conmemoración de estas mujeres, se celebra el Día Internacional de las Mujeres el 8 de marzo.

Tipos de jornadas de trabajo

⇒ **En una jornada de trabajo diurna** se laboran 8 horas. La jornada diurna comprende de las seis a las diecinueve horas de un mismo día, es decir, de las 6 a.m. a las 7. p.m. La jornada ordinaria de trabajo diurna no debe superar las ocho horas diarias. La semana laboral diurna no debe exceder las 44 horas semanales.

⇒ **La jornada de trabajo nocturna** no puede ser mayor de siete horas. Las horas nocturnas se calculan de las 7 de la noche a las 6 de la mañana del día siguiente. La jornada nocturna no debe superar las 39 horas semanales.



La jornada de trabajo que comprenda más de cuatro horas nocturnas, se considera nocturna a efecto de su duración. En tareas peligrosas, la jornada diurna no puede superar las 7 horas diarias, ni de 39 horas semanales. La jornada nocturna no puede superar las 6 horas diarias, ni las 36 horas semanales. Las labores en horas nocturnas deben pagarse, por lo menos, con un 25% adicional al salario en horas diurnas. Todo trabajo extra de la jornada ordinaria, será remunerado con un recargo del 100% del salario básico por hora.

Art. 161.- Las horas de trabajo son diurnas y nocturnas. Las diurnas están comprendidas entre las seis horas y las diecinueve horas de un mismo día; y las nocturnas, entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales, no excederá de ocho horas diarias, ni la nocturna de siete. La jornada de trabajo que comprenda más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para el efecto de su duración. La semana laboral diurna no excederá de cuarenta y cuatro horas ni la nocturna de treinta y nueve.

Art. 162.- En tareas peligrosas o insalubres, la jornada no excederá de siete horas diarias, ni de treinta y nueve horas semanales, si fuere diurna: ni de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas semanales, si fuere nocturna. En los casos de este artículo, la jornada de trabajo que comprenda más de tres y media horas nocturnas, será considerada nocturna, para los efectos de su duración.

5- DERECHO AL PAGO DE HORAS EXTRAS

(Art. 169 y 170 Código de Trabajo)

Las horas extras corresponden al tiempo adicional trabajado después de la jornada ordinaria, No pueden ser permanentes: las horas extraordinarias se trabajan sólo de vez en cuando y son voluntarias.

Si el trabajo ha excedido la jornada ordinaria de 8 horas (diurna) o de 7 horas (nocturna), cada hora extra será pagada el doble; es decir, con un recargo del 100% del salario básico por hora. Las horas extras sólo podrán pactarse en forma ocasional o por imprevistos.

También podrá pactarse el trabajo de una hora extra diaria con el objetivo de reponer las cuatro horas del sexto día laboral (sábado), para poder descansar en forma consecutiva, el sábado y el domingo de cada semana.

El día de asueto debe remunerarse con salario básico. Si el salario se recibe por semana, quincena, mes u otro período mayor, su monto debe incluir la

remuneración del día de asueto. Las personas que, de común acuerdo con su patrono(a), trabajen en día de asueto, devengarán un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del 100%.

Art. 190.- *Se establecen como días de asueto remunerado los siguientes:*

- a) *Primero de enero;*
- b) *Jueves, viernes y sábado de la Semana Santa*
- c) *Primero de mayo*
- d) *Seis de agosto*
- e) *Quince de septiembre*
- f) *Dos de noviembre*
- g) *Veinticinco de diciembre*

Además, se establecen el tres y el cinco de agosto en la ciudad de San Salvador; y en el resto de la república, el día principal de la festividad más importante del lugar, según la costumbre.

6- DERECHO A DÍAS DE ASUETO

En todos los países existen días de fiesta nacional o religiosa que son considerados oficialmente como días de asueto con remuneración. Las personas trabajadoras que, de común acuerdo con la empresa, trabajen en días de asueto, deben recibir un salario extra al salario ordinario más un recargo del 100%.

El día de asueto debe remunerarse con salario básico, calculado de acuerdo con las reglas establecidas en la letra "a" del Art. 142 del CT. Si el salario se hubiere estipulado por semana, quincena, mes u otro período mayor, se presume que en su monto está incluida la remuneración del día de asueto.

Si trabajan en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará en base al salario extraordinario establecido en el inciso anterior. En las empresas que presten servicios públicos, o esenciales para la

comunidad, los trabajadores estarán obligados a permanecer en sus puestos en el número que designe el patrono, para que el servicio no sea interrumpido y rinda el mínimo exigible y necesario.

En la misma obligación, y con las mismas limitaciones, estarán los trabajadores que presten sus servicios en:

a) establecimientos de diversión o esparcimiento, b) establecimientos dedicados a la venta de artículos de primera necesidad, pero en este caso no estarán obligados a trabajar después de las doce horas, c) hoteles, restaurantes y refresquerías, d) labores cuya interrupción pueda ocasionar graves perjuicios al interés o a la salubridad públicos y e) 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.

Las personas que laboren en los días de asueto tendrán derecho a la remuneración establecida. En caso que coincida un día de asueto con el día de descanso semanal, el trabajador tendrá derecho únicamente a su salario básico; pero si trabajare en dicho día, tendrá derecho a la remuneración especial que establece el Art. 192 y al correspondiente descanso compensatorio remunerado.

7- DERECHO A TENER VACACIONES PAGADAS CADA AÑO

(Art. 177 y 178 Código de Trabajo)

Para tener derecho a vacaciones, la persona trabajadora debe haber laborado un mínimo de 200 días en el año.

Los días de asueto y de descanso semanal dentro del período de vacaciones, no prolongan la duración, pero las vacaciones no pueden iniciarse en estos días. Los descansos semanales compensatorios no pueden incluirse dentro del período de vacaciones.

Si el patrono proporciona a la persona trabajadora alojamiento, alimentación o ambas a la vez, deberá aumentarse la remuneración de las vacaciones

en un 25% por cada una de ellas, siempre que durante éstas se interrumpa el alojamiento o alimentación.

Después de un año de trabajo continuo en la misma empresa o establecimiento o bajo la dependencia de un mismo patrono/a, las personas trabajadoras tienen derecho a un período de vacaciones de quince días. En este período, la persona recibirá remuneración con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un 30% del mismo.

EJERCICIO PRÁCTICO



Cómo hacer el cálculo del pago de vacaciones

Para calcular la remuneración de la persona trabajadora en concepto de prestación por vacaciones, se tomará en cuenta:

- ⇒ El salario básico que devengue a la fecha en que deba gozar de las vacaciones, cuando el salario haya sido determinado por unidad de tiempo, o sea por semana, quincena o mensual.
- ⇒ El salario básico que resulta de dividir los salarios ordinarios que el trabajador haya devengado durante los 6 meses anteriores a la fecha en que deba gozar de las vacaciones, entre el número de días laborables comprendidos en dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de salario.
- ⇒ En el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pueden ayudarte para hacer el cálculo de las vacaciones, aguinaldo, indemnización, etc.

Nota: en la capacitación se hará un ejercicio tomando como ejemplo el salario real de una persona participante.

8- DERECHO A UN AGUINALDO

(Art. 196, 197 y 198 Código de Trabajo)

El aguinaldo es la cantidad mínima que debe pagarse a todas las personas trabajadoras, por lo tanto, el pago de aguinaldo es un derecho. Si existe un despido, también hay derecho al aguinaldo proporcional. Para calcular éste, igualmente se deben sumar todos los ingresos que tuvimos por el trabajo a partir de la fecha en que entró a trabajar hasta el día del despido y dividirlos entre doce.



El aguinaldo debe pagarse en las siguientes proporciones:

- ⇒ Si la persona tiene un año o más y menos de tres años de servicio, debe recibir el equivalente al salario de diez días.
- ⇒ Si el o la empleada ha laborado tres años o más y menos de diez años de servicio, debe recibir el equivalente al salario de quince días.
- ⇒ Si tiene diez o más años de servicio, recibirá el equivalente al salario de dieciocho días.

La empresa debe cancelar el aguinaldo entre el 12 y el 18 de diciembre de cada año.

Art. 196.- *Todo patrono está obligado a dar a sus trabajadores, en concepto de aguinaldo, una prima por cada año de trabajo.*

Art. 197.- *Los patronos estarán obligados al pago completo de la prima en concepto de aguinaldo, cuando el trabajador tuviere un año o más de estar a su servicio.*

Los trabajadores que al día doce de diciembre no tuvieran un año de servir a un mismo patrono, 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 indicada.

Art. 202.- *Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, o cuando el trabajador fuere despedido de hecho sin causa legal, antes del día doce de diciembre, el trabajador tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le correspondan en concepto de aguinaldo.*

9- OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

(Art. 305 del Código de Trabajo)

Son obligaciones de toda persona que labora en una empresa las siguientes:

- ⇒ Obedecer las instrucciones del patrono o de sus representantes en lo relativo al desempeño de sus labores.
- ⇒ Desempeñar el trabajo con diligencia y eficiencia y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- ⇒ Guardar los secretos de la empresa.
- ⇒ Observar buena conducta en el lugar de trabajo.
- ⇒ Restituir al patrono en el mismo estado en que se le entregó, los materiales que éste le haya proporcionado para el trabajo.

- ⇒ Conservar en buen estado la maquinarias y herramientas propiedad del patrono que estén a su cuidado, sin que en ningún caso deban responder del deterioro ocasionado por el uso natural de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de su mala calidad o defectuosa fabricación;
- ⇒ Someterse a examen médico cuando fueren requeridos por el patrono o por las autoridades administrativas con el objeto de comprobar su estado de salud. **Esto no incluye someterse a pruebas de embarazo o de VIH SIDA.**
- ⇒ Observar estrictamente todas las normas relativas a la higiene y seguridad establecidas por las leyes, reglamentos y disposiciones administrativas y las que indiquen los patronos para seguridad y protección de las personas trabajadoras, así como de los lugares de trabajo.
- ⇒ Cumplir con el reglamento interno de trabajo.

10-OBLIGACIONES DEL PATRONO, O EMPRESA EMPLEADORA

(ART. 29 Y 314 del Código de Trabajo)

Obligaciones:

- 1) Pagar el salario en la forma, cuantía, fecha y lugar establecidos en el Capítulo I, del Título Tercero de este libro
- 2) Pagar a la persona trabajadora una prestación pecuniaria equivalente al salario ordinario que habría devengado durante el tiempo que dejare de trabajar por causa imputable al patrono
- 3) Proporcionar al trabajador los materiales necesarios para el trabajo, así como las herramientas y útiles adecuados para el desempeño de las labores
- 4) Proporcionar un lugar seguro para guardar herramientas y útiles
- 5) Guardar la debida consideración a la trabajadora y trabajador, absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra

- 6) Conceder permisos con goce de sueldo para:
- a) *cumplir obligaciones de carácter público establecidas por la ley u ordenadas por autoridad competente. Ejemplo presentarse a un jurado, citaciones, etc.*
 - b) *cumplir las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia, como en los casos de muerte o enfermedad grave de su cónyuge, de sus ascendientes y descendientes, enfermedades de padres, madres, hijos, hijas, o del esposo/compañero de vida, o de personas que dependen económicamente de la persona trabajadora. La empresa está en la obligación de pagar hasta el salario ordinario de dos días en cada mes calendario y, en ningún caso, más de quince días en un mismo año.*
 - c) *para que pueda desempeñar las comisiones indispensables en el ejercicio de su cargo. Ejemplo una trabajadora elegida como miembro de la directiva de una asociación profesional y siempre que la respectiva organización la solicite.*
- 7) Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;
- 8) Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;
- 9) Todas las que impongan este Código, la Ley de Prevención y Control de la Infección provocada por el virus de Inmunodeficiencia Humana, y demás fuentes de obligaciones laborales.

Algunas prohibiciones

Se prohíbe a las empresas solicitar pruebas de embarazo para dar un empleo o como condición para continuar en el empleo.

Si las empresas incumplen esta ley, deben ser denunciadas en el Ministerio de Trabajo.

- 1) Exigir a sus trabajadores que compren artículos de cualquier clase en establecimientos o a personas determinados, sea al crédito o al contado
- 2) Exigir o aceptar de los trabajadores gratificaciones para que se les admita en el trabajo o para obtener algún privilegio o concesión que se relacione con las condiciones de trabajo
- 3) Tratar de influir en sus trabajadores en cuanto al ejercicio de sus derechos políticos o convicciones religiosas
- 4) Tratar de influir en sus trabajadores en lo relativo al ejercicio del derecho de asociación profesional
- 5) Hacer por medios directos o indirectos, discriminaciones entre los trabajadores por su condición de sindicalizados o tomar represalias por el mismo motivo
- 6) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores
- 7) Dirigir los trabajos en estado de embriaguez, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o en cualquier otra condición anormal análoga
- 8) Pagar el salario con fichas, vales, pagarés, cupones o cualesquiera otros símbolos que no sean moneda de curso legal
- 9) Reducir, directa o indirectamente, los salarios que pagan

- 10) Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la Ley con fines de protección al trabajador
- 11) Exigir a las mujeres que soliciten empleo, que se sometan a exámenes previos para comprobar si se encuentran en estado de embarazo o gravidez
- 12) Exigir a las personas que solicitan empleo la prueba del VIH como requisito para su contratación y durante la vigencia del contrato de trabajo
- 13) Realizar por medios directos o indirectos cualquier distinción, exclusión y/o restricción entre los trabajadores, por su condición de VIH/ SIDA, así como divulgar su diagnóstico

11- TERMINACIÓN DE UN CONTRATO DE TRABAJO

Un contrato de trabajo puede finalizar sin ninguna responsabilidad para las partes y sin intervención judicial, sin responsabilidad para las partes y con intervención judicial, entre otras causales.

A- Causales de terminación sin responsabilidad para ninguna de las partes y sin intervención judicial

Un contrato de trabajo puede finalizar en cualquier momento, sin responsabilidad para ninguna de las partes, y sin necesidad de intervención judicial, por las causas que el Código de Trabajo establece en el Art. 48.

- 1^a Por el cumplimiento del plazo
- 2^a Por la muerte del trabajador

- 3^a Por la terminación del negocio como consecuencia directa y necesaria de la muerte del patrono
- 4^a Por la incapacidad legal, física o mental de cualquiera de las partes que haga imposible el cumplimiento del contrato, o la continuación de la empresa o establecimiento en su caso
- 5^a Por la disolución o liquidación de la sociedad, asociación o institución titular de la empresa o establecimiento, cuando se hubiere producido por la finalización del negocio o del objeto para que fueron creadas, o por ser ambos de imposible realización
- 6^a Por fuerza mayor o caso fortuito, cuando sus consecuencias no sean imputables al patrono y siempre que produzcan necesariamente la terminación de todo o parte del negocio
- 7^a Por la terminación total o parcial de las actividades de la empresa, decidida por el Síndico o acordada por la Junta de Acreedores en los casos de quiebra o concurso fortuitos
- 8^a Por la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador la pena de prisión, o por sentencia ejecutoriada que imponga al patrono la misma pena, cuando su ausencia produzca necesaria e inevitablemente la terminación del negocio (7).

B- Causales de terminación sin responsabilidad para ninguna de las partes, que requieren intervención judicial (Art. 49 CT)

El Código de Trabajo señala que también terminará el contrato sin responsabilidad para ninguna de las partes, con intervención judicial, por las siguientes causas:

- 1^a Por el cierre definitivo, total o parcial, de la empresa o establecimiento, o la reducción definitiva de las labores, motivados por incosteabilidad de los negocios y autorizados por sentencia de un juez de trabajo competente.

La incosteabilidad deberá haber durado por lo menos tres meses o un período mayor que el juez estime razonable, atendiendo a la naturaleza e importancia del negocio.

- 2^a Por la clausura del negocio, motivada por agotamiento de la materia que se explota en las industrias extractivas y autorizada aquélla por sentencia del juez de trabajo competente.

C- Causales de terminación sin responsabilidad para el patrono (Art. 50)

La empresa contratante o patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo, sin incurrir en responsabilidad, por las siguientes causas:

- 1^a Por haber engañado el trabajador al patrono al celebrar el contrato, presentándole recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud. Esta causa dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador
- 2^a Por negligencia reiterada del trabajador
- 3^a Por la pérdida de la confianza del patrono en el trabajador, cuando éste desempeña un cargo de dirección, vigilancia, fiscalización u otro de igual importancia y responsabilidad. El juez respectivo apreciará prudencialmente los hechos que el patrono estableciere para justificar la pérdida de la confianza
- 4^a Por revelar el trabajador secretos de la empresa o aprovecharse de ellos, o por divulgar asuntos administrativos de la misma que puedan causar perjuicios al patrono
- 5^a Por actos graves de inmoralidad cometidos por el trabajador dentro de la empresa o establecimiento o fuera de éstos, cuando se encontrare en el desempeño de sus labores

- 6ª** Por cometer el trabajador, en cualquier circunstancia, actos de irrespeto en contra del patrono o de algún jefe de la empresa o establecimiento, especialmente en el lugar de trabajo o fuera de él, durante el desempeño de las labores. Todo sin que hubiere precedido provocación inmediata de parte del jefe o patrono
- 7ª** Por cometer el trabajador actos graves de irrespeto en contra del cónyuge, ascendiente, descendiente o hermanos del patrono, cuando el trabajador conociere el vínculo familiar y siempre que no haya precedido provocación inmediata de parte de dichas personas;
- 8ª** Por cometer el trabajador actos que perturben gravemente el orden en la empresa o establecimiento, alterando el normal desarrollo de las labores
- 9ª** Por ocasionar el trabajador, maliciosamente o por negligencia grave, perjuicios materiales en los edificios, maquinarias, materias primas, obras, instalaciones o demás objetos relacionados con el trabajo, o por lesionar con dolo o negligencia grave, cualquier otra propiedad o los intereses económicos del patrono
- 10ª** Por poner el trabajador en grave peligro, por malicia o negligencia grave, la seguridad de las personas mencionadas en las causales 6ª y 7ª de este artículo, o la de sus compañeros de trabajo
- 11ª** Por poner el trabajador en grave peligro, por malicia o negligencia grave, la seguridad de los edificios, maquinarias, materias primas, obras, instalaciones y demás objetos relacionados con el trabajo
- 12ª** Por faltar el trabajador a sus labores sin el permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos, o durante tres días laborales no consecutivos en un mismo mes calendario entendiéndose por tales, en este último caso, no sólo los días completos sino aún los medios días

- 13^a** Por no presentarse el trabajador, sin causa justa, a desempeñar sus labores en la fecha convenida para iniciarlas o por no presentarse a reanudarlas, sin justa causa dentro de los tres días a que se refiere el Art. 45
- 14^a** Cuando no obstante presentarse el trabajador a reanudar sus labores dentro de los tres días siguientes a aquél en que fue puesto en libertad, después de haber cumplido pena de arresto, la falta cometida hubiere sido contra la persona o bienes del patrono o de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, o contra la persona o propiedad de algún jefe de la empresa o establecimiento o de algún compañero de trabajo
- 15^a** Cuando no obstante presentarse el trabajador a reanudar sus labores dentro de los tres días siguientes a aquél en que fue puesto en libertad, después de haber estado en detención provisional, el delito por el que se le procesa hubiere sido contra la persona del patrono, de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, o en la persona de algún jefe de la empresa o establecimiento o compañero de trabajo, y en todo caso, cuando se trate de delitos contra la propiedad, contra la Hacienda Pública o de falsedad
- 16^a** Por desobedecer el trabajador al patrono o a sus representantes en forma manifiesta, sin motivo justo y siempre que se trate de asuntos relacionados con el desempeño de sus labores
- 17^a** Por contravenir el trabajador en forma manifiesta y reiterada las medidas preventivas o los procedimientos para evitar riesgos profesionales
- 18^a** Por ingerir el trabajador bebidas embriagantes o hacer uso de narcóticos o drogas enervantes en el lugar del trabajo, o por presentarse a sus labores o desempeñar las mismas en estado de ebriedad o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante
- 19^a** Por infringir el trabajador algunas de las prohibiciones contenidas en el Art. 32, siempre que por igual motivo se le haya amonestado, dentro de los seis meses anteriores, por medio de la Dirección General de Inspección de Trabajo

20ª Por incumplir o violar el trabajador, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24. (10).

Art. 51.-El patrono no podrá dar por terminado el contrato por negligencia o ineficiencia del trabajador, cuando éstas se deban a motivos de enfermedad o a traslado del mismo a un puesto de mayor responsabilidad. En este segundo caso deberá reinstalarse el trabajador en su puesto anterior, salvo que ya hubieren transcurrido tres meses desde la fecha del ascenso.

Dentro de este plazo, el trabajador que se considere ineficiente en su nuevo cargo, podrá pedir que se le reinstale en el puesto que ocupaba antes y el patrono deberá acceder a lo solicitado.

D- Causas de sanciones e indemnización por despido **(Art. 58, 59 y 60 Código de Trabajo)**

El contrato de trabajo termina por despido de la persona trabajadora. Si el despido no es realizado por el patrono o sus representantes patronales, no puede darse por terminado el contrato de trabajo, salvo que dicha comunicación fuese por escrito y firmada por el patrono o por algún representante.

Se presume legalmente que todo despido de hecho es sin justa causa. Se presume la existencia del despido cuando se prohíbe a la persona trabajadora el ingreso al centro de trabajo dentro del horario correspondiente. Si la persona es despedida de hecho sin causa justificada, tiene derecho a que el patrono la indemnice de acuerdo al Art. 58 del Código de Trabajo.

Si la mujer trabajadora es despedida durante el embarazo o mientras está de licencia por maternidad, el despido no produce la terminación de dicho contrato, por lo tanto se debe acudir al Ministerio de Trabajo para que intervenga directamente la Unidad de Género y Discriminación del Ministerio

de Trabajo y Previsión Social (Art. 113 Código de Trabajo); se debe acudir también a la Procuraduría General de la República.

Indemnización por despido de hecho sin causa justificada

Cuando una persona contratada es despedida sin causa justificada, tiene derecho a una indemnización equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio y, proporcionalmente, por fracciones de año. En ningún caso la indemnización puede ser menor del equivalente al salario básico de quince días.

Para los efectos del cálculo de la indemnización, ningún salario podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente.

Al terminar el contrato, por cualquier causa, el patrono debe dar a la persona trabajadora una constancia que contenga los siguientes datos:

Fecha de inicio y de terminación de labores

Clase de trabajo desempeñado

Salario devengado durante el último período de pago

Si la persona trabajadora lo desea, la constancia deberá expresar también:

eficiencia y comportamiento de la trabajadora

Causas de la terminación del contrato.

CAUSALES DE TERMINACIÓN CON RESPONSABILIDAD PARA EL PATRONO

Art. 53.-El trabajador tendrá derecho a dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, por las siguientes causas:

1ª- Cuando sin mediar justa causa, el patrono reduzca el salario al trabajador, o realice cualquier acto que produzca ese mismo efecto, o lo traslade a un puesto de menor categoría, o lo destine al desempeño de un trabajo de naturaleza distinta a la del convenido en el contrato. Estas causas dejarán de tener efecto después de treinta días de ocurrida la reducción, el traslado o destinación dichos;

- 2ª- Por engañar al patrono al trabajador, al tiempo de celebrarse el contrato, acerca de las condiciones en que deberían realizarse las labores. Esta causa también dejará de tener efecto después de treinta días laborados por el trabajador en la empresa o establecimiento, contados a partir de aquél en que se inició la prestación de servicios;
- 3ª- Por cometer el patrono, en el lugar de trabajo, en contra del trabajador o del grupo de trabajadores en que éste labore y del cual forme parte, o en contra de todo el personal de la empresa, actos que lesionen gravemente su dignidad, sentimientos o principios morales;
- 4ª- Por malos tratamientos de obra o de palabra, por parte del patrono o jefe de la empresa o establecimiento, en contra del trabajador o en contra de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, siempre que el patrono o jefes conocieren el vínculo familiar;
- 5ª- Por perjuicios que el patrono cause por malicia, directamente o por medio de otra persona, o por negligencia grave de su parte, en las herramientas, implementos de trabajo, o cualquier otra cosa, con tal que sean de propiedad del trabajador, o que, siendo de tercera persona, estén bajo su responsabilidad. Si los perjuicios fueren causados por negligencia leve o levísima, no podrá el trabajador demandar la terminación cuando el patrono se avenga a resarcirlos;
- 6ª- Por actos del patrono o de sus representantes que pongan en peligro la vida o la salud del trabajador;
- 7ª- Por grave peligro para la vida o la salud del trabajador, debido a falta de condiciones higiénicas en el lugar de trabajo, o en la vivienda proporcionada por el patrono conforme al contrato de trabajo y, en general, por incumplimiento del patrono, de las medidas preventivas o profilácticas prescritas por la ley o por disposición administrativa de autoridad competente;
- 8ª- En los casos de los ordinales 2º, 3º y 4º del Art. 37, si no reanuda el patrono el cumplimiento del contrato dentro del término que el juez de trabajo la señale al declarar improcedente la suspensión

9ª- Por incumplir o violar el patrono, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24. En todos los casos de este artículo el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice como si hubiera sido despedido, en la cuantía y forma que establecen los artículos 58 y 59, según el caso.

12- RIESGOS PROFESIONALES Y OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS EN SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

La normativa salvadoreña que regula los riesgos profesionales y la seguridad e higiene en el trabajo es el Código de Trabajo y la Ley sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.

La Ley sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo regulará las condiciones de seguridad e higiene en que deberán ejecutar

sus labores los trabajadores al servicio de patronos privados, del estado, de los municipios y de las instituciones oficiales autónomas, y, para los efectos de ella, los tres últimos serán considerados como patronos respecto de los trabajadores cuyos servicios utilicen (Art. 1.LSHT).

Esta ley establece que todo patrono debe adoptar y poner en práctica en los lugares de trabajo medidas adecuadas de seguridad e higiene para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores, especialmente en lo relativo al Art. 3.

- a) a las operaciones y procesos de trabajo
- b) al suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal
- c) a las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales y



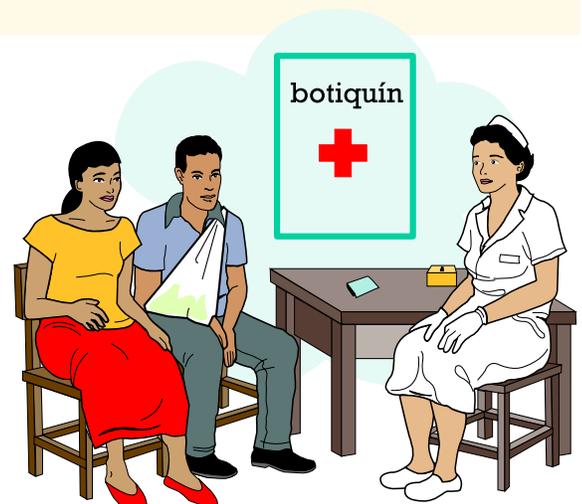
- d) a la colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones que aislen o prevengan de los peligros provenientes de las máquinas y de todo género de instalaciones.

Riesgos profesionales son los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales a las que están expuestos los trabajadores a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo (Art. 316 CT).

Accidente de trabajo es toda lesión orgánica, perturbación funcional o muerte, que el trabajador 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 realizado.

Se entiende comprendido en la definición de accidente de trabajo, todo daño que el trabajador sufra en las mismas circunstancias, en sus miembros artificiales y que les disminuya su capacidad de trabajo (Art. 317 y 317 CT).

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 al trabajador o le disminuya su capacidad de trabajo (319 CT).



Se consideran accidentes de trabajo los que sobrevengan al trabajador:

- 1º En la prestación de un servicio por orden del patrono o sus representantes, fuera del lugar y de horas de trabajo*
- 2º 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*
- 3º A consecuencia de un delito, cuasi delito, o falta imputables al patrono, a un compañero de trabajo, o a un tercero, cometido durante la ejecución de las labores. En tales casos el patrono deberá asumir todas las obligaciones que le impone el presente Título; pero le quedará su derecho a salvo para reclamar del compañero o tercero, responsables, conforme al derecho común, el reembolso de las cantidades que hubiere gastado en concepto de prestaciones o indemnizaciones, y*
- 4º 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.*

Estas consideraciones no se aplicarán a los siguientes trabajadores y trabajadoras (Art. 320 CT)

- a)** A los trabajadores a domicilio y
- b)** A los trabajadores que fueren contratados para labores que no excedan de una semana ni requieran el empleo de más de cinco personas.

No tiene responsabilidad la empresa en aquellos casos:

- ⇒ Los producidos por fuerza mayor extraña y sin relación alguna con el trabajo y los provocados intencionalmente por la víctima

- ⇒ También estará exento de responsabilidad el patrono cuando el riesgo se hubiere producido por encontrarse la víctima en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante
- ⇒ Cuando el trabajador preste sus servicios a un subcontratista, se aplicará lo dispuesto en el inciso último del Art. 5.

Art. 322.- Para que la enfermedad profesional de un trabajador acarree responsabilidad para el patrono, es necesario, además:

- ⇒ Que la enfermedad esté comprendida en la lista del Art. 332 CT
- ⇒ Que el trabajo que se desempeñe o se haya desempeñado sea capaz de producirla
- ⇒ Que se acredite un tiempo mínimo de servicios que, a juicio de peritos, sea suficiente para contraerse la enfermedad.
- ⇒ El patrono responderá por la enfermedad profesional aunque ésta se manifieste con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo
- ⇒ Que, a juicio de peritos, dicha enfermedad se hubiere contraído durante la vigencia del contrato
- ⇒ La responsabilidad del patrono en el caso del inciso anterior, no podrá ser deducida después de cinco años de terminadas las labores
- ⇒ Cuando el riesgo profesional hubiere producido al trabajador una incapacidad temporal, el patrono quedará exonerado de toda responsabilidad si el trabajador se negare, sin justa causa, a someterse a los tratamientos médicos y quirúrgicos necesarios para su curación y restablecimiento, debiendo el patrono comunicar por escrito dicha circunstancia a la Dirección General de Inspección de Trabajo dentro de los tres días siguientes al de la negativa del trabajador (Art. 323).

CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS PROFESIONALES. Artículo 325 y 326 CT

Las consecuencias de los riesgos profesionales a los que responderán los patronos son la muerte y la incapacidad del trabajador.

Tipos de incapacidad. La incapacidad puede ser permanente total, permanente parcial y temporal.

- ⇒ Incapacidad permanente total es la pérdida absoluta de facultades o de aptitudes que imposibilita a un individuo para desempeñar cualquier trabajo, por el resto de su vida
- ⇒ Incapacidad permanente parcial es la disminución parcial de las facultades o aptitudes de la víctima para el trabajo, por el resto de su vida
- ⇒ Incapacidad temporal es la pérdida o disminución de las facultades o aptitudes de la víctima, que le impiden desempeñar su trabajo, por algún tiempo (Art. 327 CT)
- ⇒ Si la incapacidad temporal no hubiere cesado después de transcurrido un año, se estimará como incapacidad permanente
- ⇒ Las lesiones que, sin producir incapacidad para el trabajo, ocasionen grave desfiguración de la víctima, se equipararán a la incapacidad permanente parcial y deberán indemnizarse de conformidad con el Art. 346 y el Art. 328 CT)

Art. 314.- *Todo patrono 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, especialmente en lo relativo a: 1º) las operaciones y procesos de trabajo, 2º) el suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal, 3º) las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales y 4º) la colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones que aíslen o prevengan de los peligros provenientes de las máquinas y de todo género de instalaciones.*

ACTIVIDAD N° 5



Objetivo

Que las personas participantes conozcan e identifiquen los derechos y obligaciones que existen según el Código de Trabajo y la normativa nacional e internacional.

Tiempo sugerido para exposición: 5 horas

Tiempo sugerido para ejercicios prácticos: 1 hora

Metodología de trabajo

- La persona facilitadora prepara una exposición dialogada sobre el tema apoyándose en los papelógrafos sugeridos en el texto.
- Retomando los aportes de los participantes, la persona facilitadora ofrece una exposición.
- Esta charla puede apoyarse en el texto sugerido en el manual y en otra bibliografía sobre derechos laborales. Durante la exposición pueden abrirse espacios para las preguntas de las personas participantes, o al final.
- Al final la persona facilitadora hace una síntesis con los aportes y reflexiones de los participantes, apoyándose también en los papelógrafos sugeridos para el tema.
- Los ejercicios prácticos deberán combinarse con la exposición del texto, para que a cada participante le quede claro el contenido, con el apoyo de los ejercicios prácticos.

Materiales necesarios para trabajar

Papelógrafo, computadora y proyector, cinta adhesiva y marcadores de colores.

Guías de trabajo por grupos

Máximo 6 personas por grupo.

Anotar en papelógrafo y la persona facilitadora revisa y comprueba las respuestas.

- **Contratos de trabajo y jornadas de trabajo**
- Para los efectos puede pegar frente al grupo dos papelógrafos en blanco con los títulos tipos de contratos de trabajo y componentes los derechos básicos de las jornadas de trabajo.
- Preguntar cuestiones básicas sobre los contratos de trabajo y jornadas de trabajo y que los participantes respondan a través de lluvia de ideas.
- ¿Cuáles son las jornadas laborales que se reconocen en el Código de Trabajo? ¿Cuáles son sus características? ¿Cómo se calcula una hora nocturna?

- **Aguinaldo, indemnización, vacaciones, horas extras y otras prestaciones**
- ¿Cómo se calcula una hora extra? Rosibel gana \$200.00 mensuales en una jornada diurna. ¿Cuánto gana por hora y cuánto ganaría si se le agregarán ocho horas extraordinarias a la semana?
- ¿Qué son el salario neto y el salario bruto? ¿Cómo se calcula el salario neto?
- Cuando a José lo contrataron como supervisor de línea, le dijeron que su salario bruto sería de \$250.00 mensuales. ¿Cuánto recibirá José como salario neto y qué descuentos le serán aplicables al salario?
- ¿Qué es el aguinaldo? ¿Cómo se calcula el aguinaldo?
- Si Luisa Fernanda ha ganado un salario de \$175.00 dólares, ¿cuánto le corresponde de aguinaldo si ya tiene 1 año de trabajo en la empresa?
- ¿Qué son las vacaciones? ¿Cuándo tenemos derecho a ellas? ¿Cómo se pagan las vacaciones? ¿Cómo se calculan?
 - Si Pedro ha trabajado por tres años consecutivos en la fábrica, ¿cuántos días le corresponden de vacaciones?
 - Norma trabajó solamente cinco meses en la fábrica. ¿Cuánto le corresponde en dinero de vacaciones si ella ganaba \$300.00 dólares al mes, en una jornada diurna de trabajo?

Cuadro de resumen

Objetivo	Temas	Tiempo	Materiales
<p>Que los participantes conozcan e identifiquen los derechos y obligaciones que existen según el Código de Trabajo y la normativa nacional e internacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho al trabajo • Derecho a un contrato de trabajo • Derecho a un salario • Derecho a una jornada de trabajo • Derecho al pago de horas extras • Derecho a días de asueto remunerados • Derecho a vacaciones • Derecho a un aguinaldo • Obligaciones de los trabajadores • Prohibiciones • Terminación de un contrato de trabajo con y sin responsabilidad para el patrono • Riesgos profesionales y obligaciones de las empresas en materia de seguridad social 	<p>6 horas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Papelógrafo • Equipo informático para las presentaciones • Cinta adhesiva • Marcadores de colores

UNIDAD 5

PARTE 2

LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Objetivo

Que las personas participantes conozcan los principios básicos de libertad de asociación y de negociación colectiva, de acuerdo con el Código de Trabajo y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Definiciones

Libertad de asociación

es el derecho que tiene todo trabajador a organizarse para defender sus derechos en el lugar de trabajo. De todos los derechos fundamentales de los trabajadores, éste se puede considerar el más importante, ya que permite a los trabajadores velar por todos los demás derechos. Si no pueden asociarse libremente, entonces se les hace más difícil. Así como los empleadores muchas veces tienen sus asociaciones para velar por sus intereses, los trabajadores también necesitan de ellas.

Sindicato

es la asociación de trabajadores o empleadores constituida para la representación y defensa de sus intereses particulares. Todo trabajador tiene derecho a organizarse libremente en gremios o sindicatos, pudiendo el trabajador afiliarse al sindicato que sea más conforme a sus ideas o que le parezca más beneficioso. La libertad se extiende también al derecho de no afiliarse a ningún sindicato.



Fuero sindical

es la garantía que se otorga a determinados trabajadores, motivada por su condición representativa sindical, para no ser despedidos, trasladados, ni

modificadas sus condiciones de trabajo, sin causa justa. Esto no significa que un o una líder sindical tenga inmunidad y no pueda ser despedida si se le comprueba una falta grave.

Principios importantes del Derecho a la Libertad de Asociación

- Todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, sin ninguna distinción, tienen el derecho a la libertad de asociación.
- Los trabajadores deben tener el derecho a establecer sindicatos sin autorización previa. Esto significa que el proceso de formar y registrar un sindicato no debe ser tal que funcione para obstaculizar o demorar la constitución de un sindicato.
- Los trabajadores deben tener la libertad de elegir a qué sindicato afiliarse.
- Ningún trabajador debe ser discriminado en su empleo por pertenecer a un sindicato o por ejercer funciones sindicales legítimas. Esta protección contra la discriminación debe abarcar políticas de contratación, promoción y despido, así como también restricciones en el pago del salario o beneficios en perjuicio del trabajador sindicalizado.
- Los empleadores no deben interferir en los asuntos internos de los sindicatos y no deben hacer nada que favorezca a un grupo dentro de un sindicato.
- Los trabajadores y sus organizaciones deben tener el derecho de elegir a sus representantes con plena libertad.
- Las negociaciones de convenios colectivos deben realizarse en buena fe y se debe hacer el máximo esfuerzo para llegar a un acuerdo, sin demoras innecesarias.
- El derecho a la huelga debe respetarse, pero sólo si se siguen los procedimientos legales.
- Para que el derecho a la libertad de asociación sea efectivo, los trabajadores deben tener acceso a la oportunidad de ser informados acerca del papel de los sindicatos.
- Los sindicatos deben poder realizar sus actividades en un clima libertad y seguridad.

Instrumentos de protección del Derecho a la Libertad de Asociación

El derecho a la organización de los trabajadores está plasmado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en múltiples convenios internacionales, así como en la normativa nacional.

Las formas más frecuentes de organización de los trabajadores son: los sindicatos, las comisiones de salud, las asociaciones solidaristas, las asociaciones profesionales o gremios, las cooperativas y los grupos informales.

La Organización Internacional del Trabajo propone en el Convenio 87 garantizar la libertad sindical y la protección del Derecho de Sindicación. En el Convenio 98, artículo 3, exhorta a los estados que los han ratificado para que creen "organismos adecuados para garantizar el derecho de sindicación".

Convenio 87

Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 10

En este convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Artículo 11

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Convenio 98

Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
 - b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

El derecho a la libertad de asociación, de acuerdo con Código de Trabajo de El Salvador

La Constitución de El Salvador, en el Art. 47, señala que empleadores, empleadoras, trabajadoras y trabajadores de instituciones privadas, de instituciones oficiales y autónomas tienen derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas. Los sindicatos tienen derecho a personería jurídica y a ser debidamente protegidos en el ejercicio de sus funciones.

Los sindicatos son organizaciones que agrupan a las personas que desempeñan un mismo tipo de oficio, ocupación o profesión o bien que desempeñando oficios diferentes, los prestan en una misma empresa o para varias empresas del mismo tipo.

El artículo 204 del Código de Trabajo señala que tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, las siguientes personas: a)

los patronos y trabajadores privados y b) los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.

Tipos de sindicatos, según el Código de Trabajo

Art. 208 y 208 Código de Trabajo. Se reconocen las siguientes clases de sindicatos:

- a) **Sindicato de gremio** es el formado por trabajadores que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad.
- b) **Sindicato de empresa** es el formado por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución oficial autónoma.
- c) **Sindicato de industria** es el formado por patronos o trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, de servicios, social y demás equiparables.
- d) **Sindicato de empresas varias** es el formado por trabajadores de dos o más empresas vecinas, cada una de las cuales tenga un número de trabajadores inferior a veinticinco y que éstos no pudiesen formar parte de un sindicato de gremio o de industria.
- e) **Sindicato de trabajadores independientes** es el constituido por trabajadores empleados por cuenta propia y que no empleen a ningún trabajador asalariado, excepto de manera ocasional.

Requisitos

- ⇒ Pueden ingresar a un sindicato o participar en su constitución, los trabajadores mayores de catorce años de edad. Art. 210.
- ⇒ Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse y funcionar un mínimo de treinta y cinco miembros. Art. 211.- Sin embargo, el empleador estará obligado a reconocerlo como representante del interés de los trabajadores, a tratar y a negociar colectivamente con él, cuando representa a la mayoría de los trabajadores de su empresa. Tratándose de un sindicato de empresas varias, dicho reconocimiento, para los mismos fines, no podrá ser común, sino individual y separados por cada empleador.

- Cuando el sindicato no representa la mayoría a que se refiere el inciso anterior, el reconocimiento que de éste hiciese el patrono será voluntario.
- ⇒ Los sindicatos de patronos deberán constituirse con por lo menos siete patronos. Art. 212
 - ⇒ Pueden concurrir a la constitución de estos sindicatos o ingresar a los ya constituidos, los patronos mayores de veintiún años y menores habilitados de edad. Cuando el patrono sea una persona jurídica, concurrirá por medio de sus representantes o apoderados especialmente autorizados.

De la reunión inicial de constitución de un sindicato se debe levantar un acta de fundación, la cual contendrá, según el Art. 213 del Código de Trabajo:

- ⇒ La fecha y el lugar de la reunión, los nombres y apellidos de todos los constituyentes, nacionalidad, documento de identidad, domicilio, actividad que ejerzan que los vincule.
- ⇒ El nombre, objeto, clase y domicilio del sindicato; la designación de una junta directiva provisional, etc.
- ⇒ Se podrá solicitar la presencia de un notario, o de uno o más delegados del Ministerio de Trabajo, quienes certificarán el acta de fundación en el mismo momento.

Prohibiciones

(Art. 204 del Código de Trabajo)

- ⇒ Se prohíbe a toda persona coaccionar a otra para que ingrese o se retire de un sindicato, salvo el caso de expulsión de acuerdo con los estatutos sindicales
- ⇒ Hacer discriminaciones entre las personas trabajadoras por razón de sus actividades sindicales o tomar represalias contra ellas por el mismo motivo
- ⇒ Ejecutar actos que pretendan impedir que se constituya un sindicato o que se encaminen a disolverlo o someterlo a control patronal
- ⇒ Atentar contra el ejercicio legítimo del derecho de asociación profesional
- ⇒ Se prohíbe la organización y funcionamiento de sindicatos mixtos, o sea, los integrados por patronos y personas trabajadoras.

OBJETO DE LOS SINDICATOS

Art. 229.- Los sindicatos tienen como objeto la defensa de los intereses económicos, sociales y profesionales de sus miembros. Sus funciones, atribuciones y facultades son determinadas por sus estatutos, dentro del respeto de la ley y de la Constitución. Los sindicatos deben mantener su independencia con respecto a los partidos políticos.

Además, les está especialmente prohibido:

- a) intervenir en luchas religiosas, sin que ello implique restringir la libertad individual de sus miembros*

- b) repartir dividendos o hacer distribuciones del patrimonio sindical*

- c) limitar la libertad de trabajo de los no afiliados*

- d) coaccionar a los no afiliados para que ingresen al sindicato, a los afiliados para que no se retiren del mismo, o a unos u otros para que no se afilien a otro sindicato*

- e) suministrar maliciosamente datos falsos a las autoridades de trabajo y de economía, ocultar los datos que les pidan dichas autoridades, o estorbar las investigaciones que deban realizar las mismas de conformidad con la ley*

- f) fomentar actos delictuosos contra las personas o la propiedad y*

- g) hacer o fomentar huelgas no reconocidas por este Código*

El contrato colectivo en el Código de Trabajo

Un **contrato colectivo** es un acuerdo legal escrito entre un grupo de trabajadores organizados y su empleador sobre salarios y condiciones de trabajo, más allá del mínimo establecido por ley. Los objetivos de la convención colectiva son, entre otros, establecer condiciones generales de trabajo, desarrollar el derecho de la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y disponer la mejora y el cumplimiento de los derechos y obligaciones recíprocas.

Art. 268.- 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, así como los derechos y obligaciones de las partes contratantes.

Art. 269.- El contrato colectivo de trabajo se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores, por una parte, y un patrono, por la otra.

Cuando los trabajadores afiliados a un sindicato presten sus servicios a diversos patronos, el sindicato podrá celebrar contratos colectivos con cada uno de éstos, siempre que estén obligados a contratar.

Art. 270.- El sindicato de trabajadores es titular de los derechos de celebrar y revisar un contrato colectivo. Para ejercer el derecho de celebrar por primera vez un contrato colectivo, es necesario que el sindicato tenga como afiliados no menos del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Lo mismo ocurrirá respecto del patrono que en su empresa o establecimiento tuviere no menos del porcentaje dicho de trabajadores afiliados a un sindicato.

Art. 271.- Todo patrono estará obligado a negociar y celebrar contrato colectivo con el sindicato a que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de su empresa o establecimiento, cuando se lo solicite el sindicato. Igual obligación tendrá el sindicato a que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de una empresa o establecimiento, cuando se lo pida el patrono.

Si dos o más sindicatos tienen afiliados en una misma empresa o

establecimiento, pero ninguno tuviere el cincuenta y uno por ciento por lo menos del total de los trabajadores, ya sea de la empresa o del establecimiento, podrán coligarse dichos sindicatos con el fin de llenar el porcentaje mencionado, en cuyo caso el patrono estará obligado a negociar y celebrar contrato colectivo con los sindicatos coligados, si éstos conjuntamente lo pidieren.

Art. 272.- La negociación y celebración del contrato colectivo será obligatoria cuando se haya llenado el porcentaje a que se refiere el artículo precedente, en algún momento de los sesenta días anteriores a aquél en que una de las partes hubiere presentado a la otra la solicitud y el proyecto a que se refiere el artículo 481.

Mecanismos de resolución de conflictos

En algunas instancias, se puede recurrir a mecanismos alternativos para solucionar conflictos; estos mecanismos incluyen los siguientes:

Conciliación

Mecanismo mediante el cual dos o más partes tratan de componer y ajustar sus ánimos, están opuestos entre sí, buscando soluciones mutuamente satisfactorias, con la intervención de un tercero imparcial, que los induce a un acuerdo contractual justo, de acuerdo con lo establecido en la legislación.



Negociación

Mecanismo mediante el cual las partes tratan acerca de determinados asuntos procurando llegar a un acuerdo sobre ellos, previo reconocimiento de sus diferencias y dialogando directamente, con o sin la participación de terceros,

acercando sus posturas e identificando sus necesidades más esenciales. El acuerdo es un negocio complejo que exige que cada una de las partes dé o prometa y, a su vez, retenga algo.

Mediación

Proceso facilitado por un tercero que les ayuda a encontrar una solución, mediante la negociación, explorando la posibilidad de un acuerdo aceptable para las partes. Persigue una composición contractual cualquiera, prescindiendo del esfuerzo de la justicia.

Arbitraje

Mecanismo mediante el cual las partes delegan la composición de su conflicto a un tercero imparcial, para que lo estudie y decida, resolviéndolo con carácter vinculante. El arbitraje puede ser individual o colegiado.

Los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses se desarrollarán conforme a las etapas siguientes, de acuerdo con el Art. 480 del Código de Trabajo

- a) la de trato directo
- b) la de conciliación
- c) la de arbitraje
- d) la de huelga o paro

Art. 481.- Cuando se trate de la celebración o revisión de un contrato o convención colectivos de trabajo, la solicitud deberá ser formulada por escrito y se acompañará de dos ejemplares del proyecto de contrato o convención – pliego de peticiones – así como de la certificación del punto de acta de la sesión donde se haya aprobado dicho proyecto.

Art. 500.- Habiendo terminado la etapa conciliatoria, el arbitraje procederá en los siguientes casos:

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

Art. 527.- Huelga es la suspensión colectiva del trabajo, concertada por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de obtener una finalidad determinada.

Art. 528.- Las huelgas que reconoce este código, para efectos laborales, serán únicamente aquéllas que tengan cualquiera de las siguientes finalidades.

Art. 539.- Paro es la suspensión total del trabajo ordenada por un patrono o sindicato de patronos, en una o varias empresas o en uno o varios establecimientos.

Art. 540.- Los paros que reconoce este código, para efectos laborales, serán únicamente aquéllos que tengan como objetivo la defensa de los intereses económicos del capital, a través de la celebración o revisión de un contrato o de una convención colectivos de trabajo.



ACTIVIDAD N° 6



Objetivo

Que las personas participantes conozcan los principios básicos de libertad de asociación y negociación colectiva, de acuerdo con el Código de Trabajo y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Tiempo sugerido para desarrollar esta unidad: 2 horas

Metodología de trabajo

- La persona facilitadora hará preguntas y se responderán por medio de una lluvia de ideas; luego se retomarán los aportes y la persona facilitadora ofrecerá una exposición sobre el tema
- A través de una exposición dialogada se hará una lista de los principales obstáculos y facilidades que se tienen para la formación de un sindicato en un centro de trabajo
- Esta charla puede apoyarse en el texto sugerido en el manual y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Durante la exposición pueden abrirse espacios para las preguntas de las personas participantes, o al final
- Al final la persona facilitadora hace una síntesis con los aportes y reflexiones de los participantes y concluye sobre la importancia de trabajar en equipo

Materiales necesarios para trabajar

Papelógrafo, proyector y computadora para proyectar la presentación, cinta adhesiva, marcadores de colores, copias de los convenios de la OIT.

Preguntas

1. ¿Cuál es el fundamento para la libertad de asociación y la negociación colectiva?
2. ¿Cuáles son los 6 convenios de la OIT que protegen estos derechos?
3. ¿Qué dice la ley laboral acerca de estos derechos? ¿Son consecuentes con los convenios de la OIT?
4. ¿Para qué sirve un sindicato?
5. ¿Qué es un contrato colectivo y para qué sirve?

Cuadro de resumen

Objetivo	Temas	Tiempo	Materiales
<p>Que las personas participantes conozcan los principios básicos de libertad de asociación y negociación colectiva, de acuerdo con Código de Trabajo y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Libertad de asociación - Convenios de la OIT - Resolución alterna de conflictos. 	<p>2 horas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Papelógrafo • Equipo informático para las presentaciones • Cinta adhesiva • Marcadores de colores

UNIDAD 6

PROCEDIMIENTO PARA RECLAMOS DE DERECHOS LABORALES

PROCEDIMIENTO PARA RECLAMOS DE DERECHOS LABORALES

Objetivo

Conocer procedimientos básicos en casos de reclamos de derechos laborales.

Si los trabajadores creen que algunos de sus derechos están siendo vulnerados, tienen dos formas de conseguir que se respeten sus demandas. Un primer paso es recurrir al Ministerio de Trabajo.

Si no se resuelve a través de la vía administrativa, se acude a la Procuraduría General de la República, para que se inicie una demanda laboral. Lo más recomendable es acudir a las dos vías de forma simultánea, para asegurar que nuestro derecho sea protegido.

¿Cuándo realizar una demanda o solicitar asesoría sobre nuestros derechos laborales?

Para mayor información y protección de sus derechos laborales, debe asistir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y a la Procuraduría General de la República. Se debe acudir inmediatamente y de forma simultánea, porque hay plazos con los que hay que cumplir y si no los cumple, se corre el riesgo de perder la demanda.

Estos son algunos tipos de solicitudes que se pueden realizar en el Ministerio de Trabajo: cálculo de indemnización y prestaciones laborales, denuncias por violación a derechos laborales, solicitud de inspecciones en los centros de trabajo, conciliaciones laborales, extensión de permiso de trabajo a menores de edad, permiso definitivo, exención, y provisional, inscripción de demandantes de empleo, recepción de ofertas de empleo, solicitud para visitar centros obreros, solicitud de aprobación de planos constructivos, evaluación del grado y tipo de discapacidad, listado de inspectores de calderas autorizadas, asesoría para la constitución de sindicatos, etc.

Solicitudes que se puede realizar en la Procuraduría General de la República: se acude a la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador para que asigne

a un abogado de forma gratuita, para que nos represente en un juicio laboral, por cualquier derecho laboral establecido en el Código de Trabajo u otra normativa.

El trabajador o trabajadora puede también hacer la solicitud ante las máximas jefaturas de la empresa en la que trabaja con el fin de reclamar un derecho que cree está siendo vulnerado.

¿Qué es una demanda laboral? Artículo 378 y 379 CT

Es el instrumento jurídico por medio del cual un trabajador o un patrono puede alegar la violación de algún artículo de la legislación, en su contra.

La presentación de una demanda laboral se realiza cuando no se ha resuelto el reclamo interpuesto internamente en la fábrica o empresa; es decir, cuando ya se ha agotado la vía administrativa y la persona trabajadora no está satisfecha con la respuesta obtenida.

Interpuesta la demanda, el proceso será impulsado de oficio. Cuando varias personas, cuyos derechos deriven de un mismo hecho o acto, tengan que demandar a una sola, podrán ejercitar sus respectivas acciones en una misma demanda.

Según el Código de Trabajo, la demanda podrá ser verbal o escrita y deberá contener:

- 1) designación del juez ante quien se interpone*
- 2) nombre del actor y su edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, domicilio y lugar para recibir notificaciones*
- 3) 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*

- 4) *salario ordinario devengado por el trabajador, jornada ordinaria, horario de trabajo y fecha o época aproximada de iniciación de la relación laboral*
- 5) *relación de los hechos*
- 6) *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*
- 7) *peticiones en términos precisos*
- 8) *lugar y fecha;*
- 9) *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*

DE LA CITACIÓN A LA CONCILIACIÓN Y DEL EMPLAZAMIENTO

Admitida la demanda, el juez citará inmediatamente a conciliación a ambas partes, tomando en cuenta la distancia del lugar en que deba ser citado el demandado (Art. 385).

La conciliación no podrá ser nunca en menoscabo de los derechos consagrados a favor de los trabajadores en las leyes, ni tendrá tampoco por resultado someter la controversia a árbitros (Art. 389). Si las partes se avinieren totalmente en la audiencia conciliatoria, se pondrá fin al conflicto, salvo que el avenimiento consistiere en la reinstalación del trabajador a sus labores, en cuyo caso el juez señalará el lugar, el día y la hora en que debe reanudarse. Si sólo se hubiere logrado conciliación parcial, el proceso se continuará sobre los puntos en que no hubo avenimiento.

SENTENCIA Art. 416.

Al finalizar el término probatorio, producidas las pruebas ofrecidas en él, se señalará día y hora, con por lo menos tres días de anticipación, para declarar cerrado el proceso; luego el juez pronunciará sentencia dentro de los tres días siguientes.

Las sentencias serán fundadas según el orden siguiente:

En las disposiciones del Código de Trabajo y demás normas legales de carácter laboral; en los contratos y convenciones colectivos e individuales de trabajo; en los reglamentos internos de trabajo y en los reglamentos de previsión o de seguridad social; en los principios doctrinarios del derecho del trabajo y de justicia social; en la legislación diferente de la laboral, en cuanto no contraríe los principios de ésta, así como en razones de equidad y buen sentido.

DÓNDE SE OFRECE ASESORÍA EN DERECHOS LABORALES

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Oficina en San Salvador

Alameda Juan Pablo II y 17 avenida norte. Edificios 2 y 3.

Centro de Gobierno. PBX: (503) 2209-3700 TEL: 2209-3812, 2209-3813,
2209-3726 FAX: (503) 2209-3756.

Call Center (503)2209-3838

Unidad de género y discriminación

22 09 38 29

Oficina Regional de Oriente

Avenida José Simeón Cañas, No 408, Barrio el Calvario.

San Miguel, El Salvador

Teléfonos 2661-3391/ 2661- 3392

Oficina Regional de Occidente

4a calle poniente y 4a avenida norte #11, Santa Ana.

Teléfono, 2441-25-49, y 2441-1872 Fax 2441-2549

Oficina Paracentral de Zacatecoluca

3ª calle oriente # 29, Barrio San José, Colonia Las Margaritas

Telefax: 2334-0704

Oficina Departamental de Usulután

Calle a La Estación, Centro de Gobierno Usulután. Teléfonos 2662-0051

Oficina Departamental de Sonsonate

Teléfonos 24510181 y 24517815

Ofina Departamental de La Unión

Edificio Plaza del Golfo, 5ª avenida norte, La Unión

Teléfonos 2604-3568 y 2604-0569

PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Oficina de San Salvador

Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador

Teléfonos: 2231- 9324 y 2231- 9328

Oficina La Libertad

Teléfono: 2231-9358; y 2228-9909

Oficina La Paz

Calle Doctor Miguel Tomás Molina, 2º calle poniente, # 28, Barrio Candelaria,
Zacatecoluca

Teléfono: 2334-3362

PROCURADURÍA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS**Oficina Santa Ana**

10a avenida sur, entre 23 y 25 calle poniente # 46, Santa Ana.

Teléfono 2440-1979, 2440-2023, Fax 2440-5874

Oficina La Paz

5ª avenida norte No. 2-A, Barrio Candelaria, Zacatecoluca.

Teléfono 2334-0658, 2334-4561

Oficina San Salvador

Edificio AMSA

5ª calle poniente y 9ª avenida norte No. 535, San Salvador

Teléfono 2222-1604, 2222-0942

TUTELA

Entre 15 y 17 calle poniente, Edificio Centro Profesional, local No.9, San Salvador

ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES**ORGANIZACIÓN DE MUJERES SALVADOREÑAS - ORMUSA**

Col San José Avenida "A" #235, Blvd. Universitario, San Salvador

Teléfono principal (503) 22 26 58 29

MOVIMIENTO DE MUJERES MÉLIDA ANAYA MONTES

Urbanización Palomo, 23 calle poniente, calle y avenida Victorias, # 123, San Salvador, El Salvador.

Teléfono: (503) 225 25 11

ASOCIACIÓN DE MUJERES POR LA DIGNIDAD Y LA VIDA

Av. Bernal, N° 16-S, Colonia Satélite, San Salvador, El Salvador,

Teléfono: 2284 95 50 Fax: 2284 95 51

ACTIVIDAD N° 7



Objetivo

Conocer procedimientos básicos en casos de reclamos de derechos laborales.

Tiempo sugerido para exposición: 2 horas

Tiempo sugerido para ejercicios prácticos: 1 hora

Metodología de trabajo

- La persona facilitadora prepara una exposición dialogada sobre procedimientos básicos en caso de una demanda laboral o asesoría sobre derechos laborales.
- Esta charla puede apoyarse en el texto sugerido en el manual y en otra bibliografía sobre derechos laborales. Durante la exposición pueden abrirse espacios para las preguntas de las personas participantes, o al final.
- Al final la persona facilitadora hace una síntesis con los aportes y reflexiones de los participantes, apoyándose en los papelógrafos sugeridos para el tema.
- Se trabajará en grupos, con el objeto de que todos conozcan sobre los plazos establecidos en el Código de Trabajo para reclamos laborales

Materiales necesarios para trabajar

Papelógrafo, computadora y proyector, cinta adhesiva y marcadores y hojas de colores.

Preguntas

Las preguntas se responderán en parejas, apoyándose en la legislación; luego se colocarán las hojas en la pared.

1. ¿A qué lugares gubernamentales se debe acudir por una demanda o para obtener asesoría laboral?
2. ¿Cuál es el plazo para reclamar vacaciones y despidos?
3. ¿Dónde se me puede facilitar un defensor público y gratuito?
4. Cuando una persona trabajadora ha ganado una demanda laboral por despido, ¿a qué tiene derecho?
5. ¿Se puede despedir a una trabajadora embarazada?

Cuadro de resumen

Objetivo	Temas	Tiempo	Materiales
<p>Conocer procedimientos básicos en casos de reclamos de derechos laborales.</p>	<p>Procedimientos para reclamos de derechos laborales Lugares que brindan asesoría en derechos laborales Directorio</p>	<p>3 horas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Papelógrafo • Equipo informático para las presentaciones • Cinta adhesiva • Marcadores de colores

Referencias bibliográficas

1. Informe de verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco. El Salvador. 10 de octubre de 2007.
2. CEPAL (2000). La brecha de la equidad: una segunda evaluación. CEPAL. Chile. Pág. 68.
3. BCR (2002) La industria maquiladora en El Salvador. Boletín Económico No. 149. El Salvador.
4. Código de Trabajo de El Salvador
5. Constitución Política de El Salvador
6. Ley de Zonas Francas y de Comercialización
7. Los Convenios 87, 98, 135 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Mesa Permanente para la Justicia Laboral, sin fecha de publicación.
8. Informe de Desarrollo Humano El Salvador 2002- 2003- 2005, PNUD
9. Indicadores municipales sobre desarrollo humano y objetivos de desarrollo del milenio, El Salvador 2005.PNUD
10. Programa modular de capacitación e información sobre género, pobreza y empleo, OIT.
11. Glosario de términos básicos para comprender y analizar el mercado de trabajo desde la perspectiva de la equidad de género, Janina Fernández-Pacheco.
12. Panorama Laboral 2001 y 2004 de América Latina y el Caribe. OIT
13. Manual de Derechos Laborales. Nicaragua 2006. CIMCAW

Páginas WEB

14. www.ormusa.org
15. www.hrw.org
16. www.colatino.org
17. www.laprensa.com
18. www.elsalvador.com
19. www.leylaboral.com
20. www.csj.com
21. www.asamblea.gob.sv

Anexo

Tabla de salarios mínimos

SALARIOS MÍNIMOS (JORNADA ORDINARIA DIURNA)	2008	
	SALARIOS A PARTIR DE 15/06/08	
Comercio y servicios	\$6.41 d	\$192.30 m
Industria	\$6.27 d	\$188.10 m
Maquila textil y confección	\$5.57 d	\$167.10 m
Trabajadores sector agropecuario	\$3.00 d	\$90.00 m
Recolección café	\$3.28 d	\$98.40 m
Recolección caña de azúcar	\$2.78 d	\$83.40 m
Recolección de algodón	\$2.50 d	\$75.00 m
Beneficio de café (IAT)	\$4.34 d	\$130.20 m
Beneficio algodón y azúcar (IAT)	\$3.16 d	\$94.80 m

d: salario diario

m: salario mensual

IAT: Industria agrícola de temporada

Fuente: Acuerdos Ejecutivos Nos. 81, 82, 83 y 84 de fecha 23 de agosto de 2006, publicados en el Diario Oficial No. 156, Tomo No. 372 del 24 de agosto de 2006; así como también de los Acuerdos Ejecutivos Nos. 106, 107, 108 y 109 de Fecha 06 de noviembre de 2007, publicados en el Diario Oficial No. 207, Tomo No. 377 de fecha 07 de noviembre de 2007.