

Aplicación de multas por incumplimiento de obligaciones laborales por parte del empleador

Imposition of fines for non- compliance with labor obligations by the employer

Diana Michelle Campos Rivas
(Universidad de El Salvador, El Salvador)
 <https://orcid.org/0009-0008-4247-6804>
Correspondencia: cr16008@ues.edu.sv

Laura Oneydi Mendoza Reyes
(Universidad de El Salvador, El Salvador)
 <https://orcid.org/0009-0001-0229-3658>
Correspondencia: mr19133@ues.edu.sv

APLICACIÓN DE MULTAS POR INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES POR PARTE DEL EMPLEADOR

Diana Michelle Campos Rivas

Laura Oneydi Mendoza Reyes

RESUMEN

Las relaciones laborales entre empleador y trabajador generan derechos y obligaciones para ambas partes, administradas por un régimen contractual que establece los principios fundamentales de la relación jurídica. El Derecho laboral, de naturaleza protectora, garantiza derechos mínimos que emergen de forma obligatoria en cualquier vínculo de trabajo, sin que esto impida que puedan ser mejorados mediante acuerdos entre las partes. La legislación laboral, al ser de orden público, asegura la efectiva materialización de estos derechos para proteger al trabajador, considerado la parte más vulnerable. El incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del empleador constituye una infracción que debe ser sancionada administrativamente, a fin de preservar los objetivos de la normativa laboral. Este artículo, se centra en las consecuencias jurídicas derivadas de la infracción de las obligaciones por parte del empleador, sin excluir otras posibles sanciones. A través del artículo 627 del Código de Trabajo se regula un procedimiento administrativo sancionador para garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales, considerando que el trabajador suele ser la parte perjudicada. Dicho procedimiento fue reformado para incrementar la eficacia de las sanciones, elevando las multas que, anteriormente, no disuadían a los empleadores de incumplir sus responsabilidades y ajustándolas de acuerdo con la capacidad económica del infractor y el tamaño de la empresa. El estudio analizará las obligaciones de los empleadores, los procedimientos para denunciar el incumplimiento y la aplicación de las sanciones, evaluando la efectividad de las medidas y su impacto en la protección de los derechos laborales.

PALABRAS CLAVE: derecho laboral - multas - empleador - trabajador - obligaciones contractuales laborales - demanda - sanción

IMPOSITION OF FINES FOR NON-COMPLIANCE WITH LABOR OBLIGATIONS BY THE EMPLOYER

Diana Michelle Campos Rivas

Laura Oneydi Mendoza Reyes

ABSTRACT

Labor relations between employer and employee generate rights and obligations for both parties, governed by a contractual regime that establishes the fundamental principles of the legal relationship. Labor law, by its protective nature, guarantees minimum rights that arise mandatorily in any employment relationship, without preventing them from being improved through agreements between the parties. Labor legislation, being of public order, ensures the effective realization of these rights in order to protect the employee, who is considered the most vulnerable party. Non-compliance with labor obligations by the employer constitutes an infringement that must be administratively sanctioned in order to preserve the objectives of labor regulations. This article focuses on the legal consequences arising from the employer's breach of obligations, without excluding other possible sanctions. Article 627 of the Labor Code regulates an administrative sanctioning procedure to ensure compliance with labor obligations, considering that the employee is generally the aggrieved party. This procedure was reformed to increase the effectiveness of sanctions by raising fines that, in the past, did not dissuade employers from failing to fulfill their responsibilities, and by adjusting them according to the offender's economic capacity and the size of the company. The study will analyze the obligations of employers, the procedures for reporting non-compliance, and the application of sanctions, assessing the effectiveness of these measures and their impact on the protection of labor rights.

KEYWORDS: labor law - fines - employer - employee - labor contractual obligations - complaint - sanction

Aplicación de multas por incumplimiento de obligaciones laborales por parte del empleador

Diana Michelle Campos Rivas¹

Laura Oneydi Mendoza Reyes²

El Salvador

Introducción

El artículo 1 del Código de Trabajo (CT) de El Salvador establece que el objeto de dicho cuerpo normativo es “*armonizar la relación entre patronos y trabajadores*”. En otras palabras, regula los derechos y obligaciones derivados de la relación contractual entre ambas partes. Pero, ¿qué ocurre cuando los patronos incumplen con esas obligaciones? En tales casos, los trabajadores tienen el derecho de exigir a sus empleadores el cumplimiento de lo que se les adeuda y, si aun así no se cumple, pueden interponer una demanda ante la autoridad competente en materia laboral. Es en este punto donde interviene la administración pública mediante el procedimiento correspondiente para la imposición de multas a los empleadores por el incumplimiento de sus obligaciones laborales.

1 Diana Michelle Campos Rivas. Egresada de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas, de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador.

2 Laura Oneydi Mendoza Reyes. Egresada de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas, de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador.



Existen diferentes causas por las que los empleados denuncian a sus empleadores, entre ellas el impago de las prestaciones o un ambiente laboral inseguro, mismas que se encuentran, dentro del Código de Trabajo, determinando las diferentes obligaciones que el empleador debe cumplir, sin embargo, ocurre que los empleados no denuncian de la manera correcta, el incumplimiento de obligaciones por el miedo a perder su fuente de ingresos, ya que no están bien informados o simplemente no quieren hacerlo; por esto, el empleador sigue cometiendo infracciones porque cree que tiene el poder para salir librado. Debido a ello, se estudiará el procedimiento administrativo sancionatorio y el papel que cumple la Dirección General de Inspección de Trabajo para evitar que los empleadores sigan incumpliendo con sus obligaciones laborales.

Se debe reconocer que el Derecho laboral es una rama amplia, dividida en los sectores público y privado. En este texto se hará referencia específicamente al sector privado. A lo largo de los años, en El Salvador se han registrado diversas manifestaciones y paros laborales; como consecuencia de estas problemáticas, los derechos de los trabajadores han experimentado mejoras. En 2022 se emitió el Decreto Legislativo N.º 519, que reformó el artículo 627 del Código de Trabajo, modificando la cuantificación monetaria de las multas por incumplimiento, ya que, antes de la reforma, no existía una responsabilidad proporcional a la infracción cometida. En el desarrollo de este estudio se comparará el contenido del artículo 627 antes y después de la mencionada reforma.

I. Generalidades

A. Normas de orden público

Para entender de manera más clara el tema, es importante abordar ciertos aspectos que anteceden a las normas jurídicas laborales, el primero es el orden público de las normas laborales, el cual se define de acuerdo a Jorge Domínguez, como: *“el conjunto de normas, principios y disposiciones legales en que se apoya el régimen jurídico para preservar los bienes y valores que requieren de su tutela”*.³ Las normas de orden público se caracterizan por servir al bienestar general, son obligatorias, protegen los derechos fundamentales, aseguran las buenas prácticas por parte del Estado y tienen prioridad sobre el Derecho privado. Cada una de las regulaciones jurídicas que se encuentran dentro del Derecho público corresponden a normas de orden público que son aplicadas en diferentes ramas del Derecho, entre ellas, el Derecho laboral.

En dicha materia, las normas de orden público son creadas por el Estado, no solo para establecer las relaciones laborales, sino también para velar por los derechos de los trabajadores y prevenir cualquier abuso por parte del empleador. Estas disposiciones tienen carácter imperativo y su incumplimiento conlleva la imposición de multas y sanciones, ya que, por su naturaleza obligatoria, no pueden ser objeto de flexibilización ni adaptarse a conveniencia de las partes, con el fin de garantizar los principios que las sustentan. En este sentido, el carácter imperativo de las normas laborales justifica la imposición de sanciones al empleador que, por acción u omisión, infrinja su contenido, aspecto que constituye el objeto de análisis de este artículo.

B. La infracción, la sanción y la multa

Antes de abordar en detalle el procedimiento administrativo sancionador, es fundamental comprender la distinción entre los términos

3 Jorge Alfredo Domínguez, *Cien años de derecho civil en México 1910-2010: Orden Público y Autonomía de la Voluntad* (México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2016), 83.

involucrados. Dada la facilidad con la que estos conceptos pueden ser confundidos, es esencial aclarar que, a pesar de que comparten el objetivo común de asegurar el cumplimiento de la ley y prevenir problemas futuros, cada uno tiene un uso específico. A continuación, se procederá a precisar el significado y aplicación de cada término.

Infractor e Infracción

Cuando se hace referencia al incumplimiento de obligaciones laborales, es necesario conocer los términos de infractor e infracción, ambos tienen una relación bastante cercana, pero, no significan lo mismo. Por un lado, un infractor de acuerdo con la Real Academia Española, es *“el que quebranta una ley o un precepto”*.⁴ Por otro lado, define la infracción como *“transgresión, quebrantamiento de una ley, pacto o tratado, o de una norma moral, lógica o doctrinal”*.⁵ En ese sentido, su diferencia radica en que el infractor es el sujeto que rompe la ley y la infracción es el acto de romper la ley. De acuerdo con la gravedad del quebrantamiento de la norma, las infracciones pueden ser: leves, graves o muy graves.

Sanción

Al reconocer que una norma jurídica ha sido transgredida, se da paso a buscar un método que responda contra esa transgresión, aquí es donde se impone la sanción, que es una medida de carácter punitivo impuesta por una autoridad, en contra de un tercero que ha cometido la infracción.

La sanción tiene diferentes propósitos, entre ellos: que se haga cumplir la ley, que se indemnice por daños y perjuicios y busca dar el ejemplo, es decir, enseñarle a toda la sociedad que el irrespeto de las leyes conlleva un castigo. Es necesario destacar que la naturaleza jurídica de la sanción depende del tipo que

4 “Infractor – Diccionario de la Lengua Española”, Real Academia de la Lengua Española, acceso el 7 de septiembre de 2024, <https://dle.rae.es/infractor?m=form>

5 “Infracción – Diccionario de la Lengua Española”, Real Academia de la Lengua Española, acceso el 7 de septiembre de 2024, <https://dle.rae.es/infraccion?m=form>

se imponga, así como también de la función que va a cumplir y la autoridad que la impone. Este artículo, conlleva el estudio del procedimiento administrativo sancionatorio, por lo que, al ser una sanción de tipo administrativo, su naturaleza jurídica pertenece al Derecho administrativo.

Son diferentes las clases de sanción que existen y de ellas surgen diferentes formas de sancionar a los infractores, algunos ejemplos son:

- Sanciones administrativas: son castigos impuestos por la administración pública, hacia los administrados que han incumplido con la normativa. Estas pueden ser multas, cierres temporales o definitivos de negocios, suspensiones, entre otros.⁶
- Sanciones penales: conocido también como *ius puniendi*, que es la manifestación del poder sancionatorio del Estado, utilizado como respuesta ante la comisión de hechos delictivos. Estas sanciones pueden ser: la pena, las medidas de seguridad, las medidas y otras medidas accesorias.⁷
- Sanciones laborales: medidas disciplinarias que pueden ser impuestas por los empleadores cuando sus trabajadores no están siguiendo las políticas de la empresa. Entre estas medidas existen: el despido, el descuento de salario, la suspensión, amonestaciones, entre otros.⁸
- Sanciones civiles: estas son medidas impuestas en el Derecho civil, usualmente se dan entre particulares por incumplimiento de las obligaciones contractuales. Algunos ejemplos son: el embargo, la extinción o terminación del contrato, la indemnización, entre otros.

6 Pablo Soto Delgado, "Sanciones administrativas como medidas de cumplimiento del Derecho: un enfoque funcional y responsivo aplicado al régimen sancionatorio ambiental", *Ius et Praxis*, vol. 22 n. 2 (2016): 189-226. <https://doi.org/10.4067/S0718-00122016000200007>

7 Josep M. Tamarit Sumalla, "Sanciones penales y ejecución penal", *Revista Pensamiento Penal*, (2013): 1-44. <https://www.pensamientopenal.com.ar/doctrina/36157-sanciones-penales-y-ejecucion-penal>

8 "Tipos de sanciones laborales y sus consecuencias", UNIR, acceso el 25 de septiembre de 2024, <https://www.unir.net/revista/derecho/tipos-sanciones-laborales/>

Multa

Ahora bien, a pesar de que existan diferentes maneras de sancionar a los que han cometido infracciones, en este punto se referirá únicamente a la multa, ya que es la única sanción aplicable dentro del procedimiento administrativo sancionador por incumplimiento de obligaciones laborales por parte de los empleadores.

La multa se podría definir, como una sanción administrativa o penal que consiste en la obligación de pagar ciertas cantidades determinadas de dinero.⁹ Cabe recalcar que estas solo pueden ser impuestas por las autoridades que estén facultadas para ello. Al respecto, el art. 14 de la Constitución, determina que solo el Órgano Judicial es competente para imponer penas, pero se hace una excepción con la autoridad administrativa dándole la facultad para imponer sanciones, entre ella el arresto y la multa.¹⁰ Por ende, se puede confirmar que, de acuerdo con el principio de legalidad, la administración pública puede imponer multas, siempre y cuando proceda con lo establecido por la ley.

Como se verá más adelante, el art. 627 CT impone únicamente multas a los empleadores que han incumplido sus obligaciones después de los procedimientos requeridos, dicho artículo fue reformado recientemente debido a la baja cuantía de las multas impuestas lo que, como consecuencia, no evitaba que los empleadores siguieran incumpliendo sus obligaciones. Por esta razón, se considera que la ley debe establecer otros tipos de sanciones, para que exista una reducción significativa del cometimiento de este tipo de infracciones. Entre las sanciones administrativas que podrían imponerse, se encuentra el cierre de negocios temporales o definitivos, así como la suspensión de licencias y la inhabilitación de los empleadores para seguir desarrollando sus actividades.

9 “Infracción – Diccionario de la Lengua Española”, Real Academia de la Lengua Española, acceso el 7 de septiembre de 2024, <https://dle.rae.es/infracción?m=form>

10 Constitución de la República (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983), art. 14.

II. Elementos configurantes para la imposición de multas por incumplimiento de obligaciones laborales

A. Parte empleadora

Dado que el objetivo principal es establecer el mecanismo para la imposición de multas, resulta pertinente iniciar abordando la siguiente cuestión: ¿quién es el empleador? El empleador es la persona que contrata a uno o más trabajadores para que presten sus servicios a cambio de una remuneración y beneficios de carácter pecuniario, generando así una relación laboral que debe formalizarse por escrito, a fin de obligar jurídicamente a ambas partes.

El empleador es el sujeto responsable, lo que implica que tiene la obligación de cumplir con las obligaciones laborales y que el incumplimiento u omisión de estas lo hace responsable de las infracciones administrativas, ya que tiene tanto la capacidad legal como monetaria. En este sentido, será él quien deberá responder no solo ante las normas laborales y por las infracciones administrativas, sino también ante cualquier problema que se presente dentro de su empresa.

Además, se debe saber que las funciones del empleador consisten en crear y ofrecer empleos, realizar los pagos correspondientes del salario y cumplir con las demás prestaciones para sus empleados, así como también tienen el derecho de extinguir la relación jurídica laboral de manera unilateral, ya sea con o sin la responsabilidad del empleador.

Algunas características del empleador son las siguientes:

- Puede ser una persona natural o jurídica.
- Tiene capacidad económica.
- Adquiere responsabilidad jurídica.
- Asume derechos y obligaciones.

- Tiene la autoridad de supervisar y dirigir el trabajo de sus empleados.
- Tiene el poder para crear el reglamento interno de la empresa que deben seguir sus empleados.¹¹
- Puede contratar nuevos empleados y extinguir contratos siempre que siga los procedimientos adecuados.¹²

En la sección primera del capítulo II, el art. 29 CT establece cada una de las obligaciones del empleador, haciendo consciente de que los derechos de sus empleados están respaldados por la normativa jurídica nacional, misma que se encarga de mejorar las condiciones laborales de la clase trabajadora.

B. Comprobación del vínculo de trabajo

Para que el vínculo de trabajo formado entre el empleador y el empleado pueda comprobarse, se debe presentar, ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los contratos individuales de trabajo, ya que, según el art. 21, el inspector de trabajo no puede dar constancia de la existencia del vínculo de trabajo, por lo cual verificará la existencia del contrato.¹³ Esto es primordial, puesto que, mediante esta comprobación, se tendrá por seguro un proceso administrativo sancionatorio claro y eficiente.

El empleador debe presentar los contratos de trabajo que ha otorgado con sus empleados, la falta de remisión de estos a la Dirección General de Trabajo es imputable al patrono. Por ende, es obligatorio que el empleador los remita dentro de los ocho primeros días desde que el empleado inició labores en la empresa. Este contrato de trabajo tiene que constar por escrito, ya que es una garantía a favor del empleado.

11 Código de Trabajo (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972), art. 302.

12 Rafael Forero-Rodríguez, “El empleador”, en *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, coord. por Néstor de Buen Lozano y Emilia Morgado Valenzuela (Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1997), 365-372.

13 *Ibid.*, art. 21

Es importante preguntarse: ¿Qué pasa si no se tiene el contrato de trabajo como comprobante? Para ello, es importante analizar el art. 19 CT,¹⁴ el cual especifica que, cuando no se tenga el documento del contrato respectivo, se podrá presentar cualquier otro medio de prueba, estos pueden ser: recibos de pagos, boletas de pago, cheques, transacciones bancarias, prueba testimonial, entre otros.

En cuanto a la prueba testimonial, esta no se determinará por el número de testigos que se obtengan sino por la credibilidad; ante esto, la Sala de lo Civil ha expresado lo siguiente:

*“(...) la declaración de un solo testigo puede ser suficiente para lograr la convicción judicial; es decir, puede llegar a fundar una sentencia, si esta merece fe al juzgador (...). En este sistema valorativo, la declaración de un solo testigo puede llegar a ser prueba suficiente, aunque para ellos es necesario que produzca un convencimiento completo en el juez acerca de los hechos que relata, dando una explicación concluyente, respecto de las circunstancias de tiempo, modo y lugar, por las cuales llegó al conocimiento de los mismos (...)”.*¹⁵

Como se ha visto anteriormente, dentro de la relación laboral, ambos sujetos (patrono y trabajador) son obligados a cumplir las disposiciones expresas dentro del contrato que han acordado. Tomando en cuenta que la presente investigación se ha enfocado en el incumplimiento de las obligaciones por parte del patrono, dentro del Código de Trabajo salvadoreño se establecen diversos tipos de obligaciones que el empleador debe cumplir, tales como:

- Pagar un salario al empleado: se entiende que es la principal prestación que debe otorgar el patrono, este se determina con base en el tipo de trabajo que presente el trabajador, siendo el patrono quien recibe y remunera esa fuerza (art. 17 y 119 CT).¹⁶

14 *Ibid.*, art. 19

15 Sala de lo Civil, *Recurso de Casación, Referencia: 280-C-2005* (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2005).

16 Código de Trabajo (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972), art. 17 y 119.

- Cumplir con la jornada laboral: el empleador tiene la obligación de establecer turnos a sus trabajadores. Asimismo, debe respetar los horarios nocturnos de la misma manera que los diurnos; es decir, siete u ocho horas al día y 39 o 44 horas a la semana, según corresponda. Además, establece el número de horas que debe cumplir cada trabajador, las horas extras tendrán que pactarse de manera extraordinaria y solo en casos necesarios (art. 161 en adelante CT).¹⁷
- Pagar al empleado su aguinaldo: este derecho consiste en la prima que se les otorga a los trabajadores después de haber laborado un año o más, este se realiza cada año de forma obligatoria (art. 196 en adelante CT).¹⁸
- Pagar al empleado las indemnizaciones: estas son prestaciones otorgadas a los trabajadores por haber sufrido accidentes o enfermedades causadas por los riesgos del trabajo que realizan. Asimismo, cubre los riesgos comunes en los cuales, de acuerdo con la categoría del trabajador, podrá gozar de un cierto porcentaje de su salario básico. También se indemnizará por despido y renuncia.
- Otorgar y pagar remuneración en concepto de vacaciones: el empleado tendrá derecho a esta remuneración luego de cumplir un año de trabajo, gozando de 15 días de vacaciones y se le otorgará el salario ordinario correspondiente más un 30 % del mismo. (art. 177 en adelante CT).¹⁹
- Días de descanso: permite que el trabajador tenga un día de descanso remunerado. (art. 171 en adelante CT).²⁰

17 *Ibid.*, art. 161.

18 *Ibid.*, art. 196.

19 *Ibid.*, art. 177.

20 *Ibid.*, art. 171.

- Conceder permisos por maternidad: este es otorgado a las mujeres que están en periodo de gestación, es una prestación que les permite descansar desde antes del parto hasta después del nacimiento del bebé, gozando de su salario. (art. 309 y siguientes CT).²¹
- También, se puede tomar en cuenta los abusos físicos o psicológicos que los patronos infrinjan a sus empleados: este aspecto, más que una obligación laboral, corresponde al derecho fundamental de dignidad humana, regulado dentro del art. 4 inc. 2º de la Constitución, la cual expresa que: “...Nadie puede ser sometido a servidumbre ni a ninguna otra condición que menoscabe su dignidad”.²²

C. Sobre la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Muchas de las obligaciones laborales que se han señalado en el punto anterior no especifican una multa particular por su incumplimiento, es por ello que el art. 627 CT menciona que, respecto de todas la infracciones o incumplimientos de obligaciones laborales del empleador sobre lo dispuesto en los libros I, II y III del Código de Trabajo que no establezcan una sanción especial, deberán remitirse a lo dispuesto del capítulo que contiene el art. 627 CT.²³

Antes de pasar al proceso administrativo sancionatorio, primero se debe hablar de la principal institución que se encarga de verificar el cumplimiento-efecto de las relaciones laborales, esta entidad es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), la cual surgió por la necesidad de velar por la armonía en la relación empleado-empleador y que ambas partes fueran conscientes de su rol dentro del rubro laboral. Se sabe que, de esta relación laboral, nacen derechos y obligaciones que ambas partes deben cumplir a cabalidad dependiendo del rol que tengan, es aquí donde el MTPS hace parte

21 *Ibíd.*, art. 309.

22 Constitución de la República (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983), art. 4.

23 Código de Trabajo (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972), art. 627.

de su papel, ya que no solo se encarga de regir las relaciones laborales sino también de inspeccionar el trabajo y todo el entorno que le rodea, como el cumplimiento de la normativa jurídica laboral, lo que incluye elementos tales como un medio ambiente laboral sano y la seguridad e higiene. Asimismo, se encarga de la previsión y el bienestar social, es aquí donde el MTPS debe asegurarse que tanto el empleador como el empleado cumplan con sus obligaciones y hagan efectivos sus derechos.

La Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajador y Previsión Social (LOFSTP), es el cuerpo normativo jurídico encargado de regular la estructura del MTPS, el cual establece, en su art. 1, lo siguiente: *“La presente ley determina el ámbito y composición del sector trabajo y previsión social; la competencia, funciones y estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y su vinculación con las instituciones pertenecientes a dicho sector”*.²⁴

Ahora bien, la institución responsable de ejecutar las multas por incumplimiento de obligaciones laborales a empleadores es la Dirección General de Inspección de Trabajo (DGIT), la cual posee, de acuerdo al artículo 34 de la ley antes citada: *“La función de inspección tiene por objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y las normas básicas de higiene y seguridad ocupacionales, como medio de prevenir los conflictos laborales y velar por la seguridad en el centro de trabajo”*.²⁵

D. Del procedimiento de inspección de trabajo

Para ampliar el punto anterior, se debe entender que la DGIT tiene sus propias funciones y responsabilidades y es de vital importancia conocer la dirección y el procedimiento de inspección de trabajo que se lleva a cabo, ya que es la etapa previa al procedimiento administrativo sancionatorio; en otras palabras, esta entidad es quien se encuentra facultada para conocer

24 Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1996), art. 1.

25 *Ibíd.*, art. 34.

de dicho procedimiento. Por ende, la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, determina no sólo las facultades, sino que también determina el procedimiento a realizar por los inspectores de trabajo.

En primer lugar, la Dirección General de Inspección de Trabajo está compuesta por el Departamento de Inspección de Industria y Comercio, el Departamento de Inspección Agropecuaria y las Oficinas Regionales de Trabajo.²⁶ Asimismo, la DGIT cuenta con diferentes supervisores, inspectores y empleados dentro de sus oficinas, en este apartado se hablará exclusivamente de los inspectores, ya que ellos son los que se encargan de hacer cumplir el objetivo principal de la DGIT. Estos, deben contar con estudios profesionales, deben ser facultados y capacitados por el MTPS para ejecutar las visitas de inspección, y tienen que cumplir con los requisitos de eficiencia, probidad e imparcialidad.²⁷

El art. 38 LOFSTP determina las atribuciones de los inspectores de trabajos, las cuales son:

- a) *“Ingresar libremente sin previa notificación, en horas de labor, en todo centro de trabajo sujeto a inspección;*
- b) *Interrogar solo o ante testigos, al empleador y a trabajadores de la empresa y a directivos sindicales en su caso, sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;*
- c) *Exigir la presentación de planillas, recibos y otros documentos vinculados con la relación laboral, así como obtener copia o extractos de estos;*
- d) *Efectuar de oficio cualquier investigación o examen que se considere necesario, para el mejor cumplimiento de los fines de la inspección, así como para utilizar los medios más adecuados para una percepción fiel de los hechos materia de comprobación;*
- e) *Requerir la colaboración de los avisos que exijan las disposiciones legales;*

²⁶ *Ibíd.*, art. 33.

²⁷ *Ibíd.*, art. 37.

- f) *Señalar el o los plazos razonables dentro de los cuales deban subsanarse las infracciones constatadas y, en caso de peligro inminente para la salud y seguridad de los trabajadores, disponer de las medidas de aplicación inmediata; y*
- g) *Otras que se fijen por la ley”.*²⁸

Como se puede verificar, con esas atribuciones el MTPS les otorga la competencia necesaria para poder realizar las inspecciones de trabajo y es crucial que los inspectores actúen de acuerdo con lo establecido en la ley y no abusen de las atribuciones que les han sido conferidas.

Consecuentemente a las atribuciones se debe hablar también sobre las obligaciones de los inspectores de trabajo, así como el MTPS brinda facultades también determina las responsabilidades que tienen a la hora de realizar sus funciones, el art. 39 LOFSTP dicta las siguientes obligaciones:

- a) *“Identificarse ante los trabajadores y empleadores, con la presentación de su credencial debidamente autorizada y con la respectiva orden de visita;*
- b) *Mantener estricta confidencialidad sobre cualquier queja de que tuvieren conocimiento respecto a infracción de disposiciones legales;*
- c) *Verificar el cumplimiento de las disposiciones legales en materia laboral y consignar los resultados de esta en el acta respectiva; y,*
- d) *Presentar semanalmente informes a la autoridad superior correspondiente, sobre el resultado de sus actividades”.*²⁹

Adicionalmente, a los inspectores de trabajo se les imponen ciertas prohibiciones con el fin de que las inspecciones se realicen con la mayor transparencia posible, en el art. 40 LOFSTP se disponen las siguientes:

28 *Ibíd.*, art. 38.

29 *Ibíd.*, art. 39.

- a) *“Revelar cualquier información sobre los asuntos materia de la inspección, así como de aquellos que hubiere tenido conocimiento, en el desempeño de su función;*
- b) *Practicar inspección en centros de trabajo donde tuvieren interés directo o indirecto, o parentesco con el empleador o su representante o con el representante de los trabajadores o con el trabajador afectado;*
- c) *Dedicarse a actividades distintas a su función dentro de la jornada de trabajo; y,*
- d) *Solicitar al empleador o recibir de él, cualquier tipo de prebendas”.*³⁰

Inspecciones que se podrán efectuar

Existen dos tipos de inspección: la inspección programada y la inspección especial o no programada, respecto a ellas, se establece lo siguiente:

- Inspección programada: se hace de manera usual, puesto que está considerada dentro de un plan elaborado por las autoridades competentes; se hacen en su mayoría para verificar que se esté cumpliendo con la normativa y para prevenir futuros conflictos laborales.³¹
- Inspección especial o no programada: se realiza en casos especiales o determinados que necesiten una comprobación urgente a razón de conflictos vinculados a la relación laboral.³²

Para la inspección especial debe elaborarse una solicitud, esta será formulada de forma escrita o verbal, y debe contener los siguientes requisitos:

- a) *“nombre o razón social, documento de identificación y domicilio del solicitante;*

30 *Ibíd.*, art. 40.

31 *Ibíd.*, art. 42.

32 *Ibíd.*, art. 43.

*b) determinación clara y concisa de los hechos que requieran de una urgente comprobación, así como la ubicación del centro de trabajo; y c) firma del solicitante, si supiere o pudiere”.*³³

Dicha solicitud será evaluada por la autoridad de inspección previamente a la ejecución de la misma, en caso de una negativa se dará por escrito al peticionario.

La visita de inspección

Esta se traduce también como el procedimiento de inspección de trabajo. Es la parte más importante del papel ejercido por los inspectores de trabajo, puesto que pondrán en práctica todo lo establecido por la LOFSTP y en la que se deberán seguir los siguientes pasos:

- Paso 1: al momento de realizar la visita de inspección, deben participar el empleador, los trabajadores o sus representantes; en caso de no encontrarse ninguno, deberá participar el trabajador de mayor nivel dentro de las facilidades.³⁴
- Paso 2: el inspector deberá portar los diferentes documentos legales, y presentarlos de ser necesario, esto es para hacer constar legalmente su papel como inspector,³⁵ luego se procederá a la visita.
- Paso 3: el inspector se reunirá con la persona que haya participado durante la visita y procederán a examinar las medidas que subsanen las infracciones que, a criterio del inspector, se hayan detectado.
- Paso 4: el inspector procederá a redactar el acta en el mismo lugar de la visita, haciendo constar todos los hechos y alegaciones de los participantes de la diligencia. Asimismo, establecerá el plazo en el cual los participantes deberán subsanar las infracciones identificadas. Luego, se firmará el acta por el inspector y las partes

³³ *Ibíd.*, art. 44.

³⁴ *Ibíd.*, art. 47.

³⁵ *Ibíd.*, art. 48.

que participaron durante la visita; en caso de que se nieguen, el acta seguirá siendo válida, y el inspector hará constar, en la misma acta, la negativa de las partes.³⁶

Cabe recalcar que, para facilitar el empleo de los inspectores, estos podrán ser autorizados para utilizar actas o informes en los que se registran todos los hechos ocurridos durante la visita, las cuales tendrán valor probatorio en tanto no sean inexactas, falsas o parciales. En caso de que demuestren alguna inexactitud, falsedad o parcialidad recaerá una sanción sobre los responsables.³⁷

La reinspección

Ahora bien, como se mencionó anteriormente, en caso de haber una o varias infracciones, el inspector dará un plazo para que estas sean subsanadas de la manera correcta, el cual será fijado en el acta de la visita.

Una vez acabado el plazo determinado por el inspector, este deberá hacer otra inspección para comprobar que se hayan subsanado las infracciones detectadas.³⁸ En caso de que no hayan sido subsanadas, se levantará un acta y será remitida a los superiores para que se proceda a fijar la sanción correspondiente.³⁹

III. Imposición de multas por infracciones a nivel administrativo

A. Entidades competentes

Es importante enfatizar la Ley de Procedimientos Administrativos, la cual regula todo lo relacionado a las actuaciones de la administración pública, destacando que se aplica especialmente al Órgano Ejecutivo, de acuerdo con el

36 *Ibid.*, art. 50.

37 *Ibid.*, art. 51.

38 *Ibid.*, art. 53.

39 *Ibid.*, art. 54.

art. 2 de la misma,⁴⁰ puesto que la imposición de multas por incumplimiento de obligaciones por parte del empleador le corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, institución que pertenece al Ejecutivo y, por ende, a la administración pública. La Ley de Procedimientos Administrativos tiene como función hacer que el MTPS cumpla con sus funciones y los procedimientos debidos lo más ágil y eficaz posible.

La imposición de multas le corresponde al inspector de trabajo, quien es el delegado del MTPS, siendo quien tiene la potestad discrecional administrativa, al momento de verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales; en el art. 58 LOFSTP se determina quiénes conocerán sobre las diligencias de imposición de multas, los cuales son:

En primera instancia:

- » Los jefes de los Departamentos de Inspección: Industria - Comercio y Agropecuaria
- » Los jefes de las Oficinas Regionales de Trabajo.⁴¹

Estos conocerán las diligencias que establecen los artículos 628 al 631 del Código de Trabajo; en primera instancia, se encargan de conocer y decidir sobre las diligencias de imposición de multas por incumplimiento de obligaciones laborales. En otras palabras, realizan las evaluaciones iniciales necesarias sobre las infracciones cometidas para determinar si deben imponer la multa; en caso de que se imponga, también procederán a estipular la cuantía de las mismas.

En segunda instancia:

- » El director general de Inspección de Trabajo.⁴²

40 Ley de Procedimientos Administrativos (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2018), art. 2.

41 Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1996), art. 58.

42 *Ibid.*, art. 58.

En esta segunda instancia corresponde hacer una revisión exhaustiva de las decisiones tomadas por los órganos de la primera instancia; esta revisión se realiza por solicitud de la parte afectada o de oficio para verificar que la primera instancia haya actuado de acuerdo con la norma y los principios legales establecidos. Cabe mencionar que, el director tiene la decisión final y puede modificar, anular o garantizar el cumplimiento de la decisión tomada en primera instancia.

B. Procedimiento administrativo sancionatorio

A partir de lo mencionado, resulta de interés preguntarse: ¿por qué las multas por incumplimiento de obligaciones laborales del empleador se tramitan mediante un procedimiento administrativo? Esto se hace con el objetivo de proporcionar un control administrativo eficaz, a fin de tutelar los derechos que se han vulnerado, haciendo que el infractor que ha actuado de manera ilegal responda por ello. Dentro del Derecho laboral se tiene a un patrono que no ha cumplido con sus obligaciones y a un trabajador que ha sido violentado en sus derechos; por ende, el art. 627 del Código de Trabajo les da la garantía de poder denunciar estos incumplimientos ante la administración, no solo para hacerlos cumplir, sino para que ese tipo de irregularidades dejen de cometerse, mediante la finalidad correctiva de las sanciones impuestas al infractor.

En el año 2022, el art. 627 del Código de Trabajo fue reformado por medio del Decreto Legislativo No. 519, el objetivo de esta fue, incrementar la cuantía monetaria a las infracciones laborales cometidas por el empleador, a partir de diferentes parámetros de medición y proporcionalidad, de acuerdo con lo establecido dentro del art. 627 CT. Con anterioridad a la reforma, el empleador era sancionado con ₡500 colones salvadoreños, equivalente a \$57.14 en dólares estadounidenses, resultando en una sanción que no era capaz de lograr su objetivo correctivo. Actualmente, las multas oscilan entre los 2 a 12

salarios mínimos del sector comercio e industria, aumentando así el grado de responsabilidad de los empleadores, con el fin de que cumplan con sus obligaciones laborales.

El legislador laboral, en todo su texto, regula derechos sin especificar qué sanción le corresponde al empleador infractor de las mismas, el motivo es que ha determinado un solo procedimiento administrativo sancionatorio con multas establecidas en una misma disposición legal.

El procedimiento administrativo sancionador de imposición de multas a empleadores por incumplimiento de obligaciones laborales se encuentra dentro del art. 628 del Código de Trabajo, y se desarrolla de la siguiente manera:

- Paso 1: la Dirección General de Inspección de Trabajo es la encargada de velar por el cumplimiento de la normativa jurídica laboral, teniendo la facultad de hacer visitas de inspección, interrogar al empleador y empleados, exigir documentos que contengan información laboral valiosa, efectuar de oficio cualquier investigación y, lo más importante, en caso de que se identifiquen infracciones, el inspector dará un plazo razonable para que el infractor las subsane; asimismo, podrá imponer medidas de aplicación inmediata en caso de que encuentre situaciones de peligro inminente para los empleados.⁴³
- Paso 2: en caso de que las infracciones no se hayan subsanado después del plazo dado por el inspector, el jefe del departamento respectivo de la Dirección General de Inspección de Trabajo mandará a oír a la parte interesada. Luego habrá una audiencia, el jefe del departamento señalará fecha y término para comparecer. Luego, deberá tomar en cuenta el domicilio del citado o la gravedad de las infracciones.

43 *Ibíd.*, art. 38.

- Paso 3: las personas citadas comparecerán a la audiencia. El jefe resolverá comparezca o no el interesado y después de haber concurrido el plazo establecido en el art. 628 inc. 4 CT.
- Paso 4: una vez vencido el término probatorio, la jefatura del Departamento de Inspección de Industria y Comercio, emitirá resolución final, de conformidad a las pruebas que consten en el expediente administrativo.
- Paso 5: se dará el fallo en que se imponga la multa; en este caso, se admitirá el recurso de apelación y se tendrá un plazo de 5 días para presentarla y será ante la Dirección General de Inspección de Trabajo.⁴⁴
- Paso 7: se notificará al interesado. En el inciso final del art. 628 CT se determina que la certificación de la resolución de imposición de la multa tendrá fuerza ejecutiva; el art. 60 LOFSTP determina que, cuando la certificación sea expedida por la Dirección General de Inspección de Trabajo, esta se mandará a ejecutar por los juzgados de lo laboral, por el juez que debía conocer en primera instancia, el procedimiento es, en materia jurisdiccional, igual que el de ejecución de sentencia.⁴⁵

C. Sanciones por obstaculización u obstrucción

Existen situaciones en las que los empleadores suelen ocultar información importante de los inspectores de trabajo, esto lo hacen con el propósito de evitar que sean multados. Por lo tanto, la LOFSTP prevé un artículo con el fin de asegurar que las inspecciones se realicen sin ningún tipo de obstaculización u obstrucción, el cual está plasmado de la siguiente manera:

44 Código de Trabajo (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972), art. 628.

45 Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1996), art. 60.

“La obstrucción de la diligencia de inspección, así como los actos que tiendan a impedir la o desnaturalizarla, serán sancionados con una multa que oscilará entre los quinientos hasta los cinco mil colones, según la gravedad del caso y sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

Asimismo los patronos y los trabajadores o los representantes de unos u otros, que en cualquier forma agredieren, injuriaren o amenazaren al Director, Jefes de Departamento o Sección, supervisores o inspectores de la Dirección General de Inspección de Trabajo o cualquier otro funcionario del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, durante el desempeño de sus funciones, incurrirán en una multa de quinientos a diez mil colones, según la gravedad del hecho y la capacidad económica del infractor, apreciado prudencialmente por los funcionarios competentes, sin perjuicio de la responsabilidad penal a que diere lugar dicha conducta”.⁴⁶

Este segundo inciso asegura que los inspectores de trabajo puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva y sin temor a ser agredidos o amenazados. En caso de que ocurra alguna de estas conductas, el infractor enfrentará una multa que varía entre \$57.14 y \$571.40 dólares estadounidenses. Cabe destacar que esta ley ha estado en vigor durante un largo período; por ende, al igual que el art. 627 del CT, el art. 59 LOFSTP debería ser reformado. Es esencial aumentar las multas por actos que generan temor en los inspectores de trabajo, ya que tales infracciones constituyen un obstáculo para el desempeño eficiente de su labor.

Además de la multa administrativa, estas conductas pueden conllevar a responsabilidades penales; es decir, podrían dar lugar a procesos legales adicionales por la conducta inapropiada. Esto está respaldado por la legislación internacional, precisamente en el Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo, llamado *Convenio sobre la Inspección del Trabajo*, que en su art. 18 obliga a los Estados Miembros a lo siguiente:

⁴⁶ *Ibid.*, art. 59.

“La legislación nacional deberá prescribir sanciones adecuadas, que habrán de ser efectivamente aplicadas en los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, y en aquellos en que se obstruya a los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones”.⁴⁷

Dicho artículo no solo obliga a los Estados a crear sanciones en caso del incumplimiento de la ley laboral, sino que también declara que todo aquel que obstruya la inspección de trabajo podrá ser sancionado. El Convenio 129 toma esa misma disposición para aplicarlo al sector agricultura desde el año 1969.

D. Principales escenarios de infracción laboral

Son muchas las infracciones por incumplimiento de obligaciones laborales, pero hay unas que se incumplen más que otras (siendo generalmente el no pago de las prestaciones económicas debido al abuso de poder del empleador), entre ellas se pueden mencionar:

- La falta de pago de indemnización: una responsabilidad claramente establecida para el empleador en el art. 338 CT. Según este, *“El patrono estará obligado a pagar en concepto de indemnización, una cantidad que se calculará con base en el salario básico que devengaba la víctima”*.⁴⁸ Sin embargo, es común que los empleadores incumplan esta obligación, especialmente en casos de despidos injustificados. En estos escenarios, los empleadores frecuentemente se niegan a pagar la indemnización correspondiente, lo que constituye una grave violación de los derechos laborales.
- La ausencia de un contrato laboral formal: en muchas empresas no se formaliza un contrato individual de trabajo, lo que puede llevar a sanciones y multas para el empleador. La falta de un contrato escrito no solo afecta la seguridad y los derechos del trabajador,

47 Convenio 81 sobre la inspección del trabajo (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 1947), art. 18.

48 Código de Trabajo (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972), art. 338.

sino que también impide una clara definición de las condiciones laborales y las responsabilidades de ambas partes. Esta omisión puede resultar en conflictos legales y financieros para el empleador, además de socavar la estabilidad y claridad en la relación laboral.

- Falta de pago de horas extras: los empleadores están obligados a pagar estas remuneraciones de la manera más adecuada posible para no afectar el salario de sus empleadores, el no pago de ellas va en contra de lo que estipula el Código de Trabajo a partir del art. 161.⁴⁹

E. Factores que inciden en el incumplimiento de la normativa laboral

Uno de los principales factores que contribuyen al incumplimiento de la normativa laboral y, por ende, a la falta de cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empleadores, es la falta de conocimiento por parte de los empleados. En muchas ocasiones, los trabajadores desconocen sus derechos con exactitud y, como resultado, no denuncian las violaciones a los mismos. Con la presente investigación, se pretende proporcionar una herramienta a la población que les permita conocer sus derechos laborales y las acciones que pueden tomar en caso de que estos sean vulnerados.

Otro factor relevante que incide en el incumplimiento es el sistema de multas impuestas a los empleadores. En algunos casos, los empleadores prefieren pagar una cantidad relativamente baja en concepto de multa en lugar de cumplir con sus obligaciones. Este comportamiento se debe a que el costo de las infracciones es menor si se compara con el costo de cumplir con la normativa laboral. Para ilustrar este punto, antes de que se reformara el Art. 627 CT se establecían multas por infracciones laborales con una cuantía máxima de ₡500

49 “Multas más comunes de la Inspección del Trabajo contra los empleadores”, Becker Abogados, acceso el 26 de septiembre de 2024, <https://www.beckerabogados.cl/blog/multas-mas-comunes-de-la-inspeccion-del-trabajo-contra-los-empleadores/>

colones salvadoreños.⁵⁰ Sin embargo, este artículo fue reformado dado que era un costo muy bajo en comparación con el daño causado, por lo que algunos empleadores optaban por pagar estas sanciones en lugar de ajustar sus prácticas laborales para cumplir con la ley.

Por lo tanto, es crucial que se revisen y se sigan ajustando las sanciones establecidas para asegurar que sean lo suficientemente disuasivas. Además, es necesario implementar campañas de educación y divulgación para informar a los trabajadores sobre sus derechos y los mecanismos disponibles para denunciar las infracciones. Solo mediante un conocimiento adecuado y sanciones efectivas se podrá garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y proteger los derechos de los empleados.

F. Caducidad de la potestad sancionatoria

Las sanciones impuestas a los empleadores también están sujetas a plazos de caducidad, los cuales varían según el tipo de procedimiento utilizado. En el ámbito administrativo, la caducidad de la potestad sancionatoria se produce una vez que se ha pagado la multa correspondiente o cuando el empleador ha subsanado el incumplimiento de sus obligaciones laborales. En estos casos, la sanción se considera satisfecha y el procedimiento administrativo concluye.⁵¹

Por otro lado, en el ámbito judicial, la caducidad puede ocurrir en diferentes circunstancias. Si las partes involucradas llegan a un acuerdo conciliatorio, el proceso puede finalizar con la aceptación de dicho acuerdo, siempre que cumpla con las normativas legales. En caso de que el proceso judicial continúe hasta una audiencia, la caducidad se producirá una vez que

50 Código de Trabajo (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972), Art. 627.

51 “Prescripción de la Acción Sancionatoria”, Corte Suprema de Justicia de El Salvador, acceso el 28 de septiembre de 2024, <https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/E/1/2010-2019/2019/05/D8382.HTML>

el juez de lo laboral emita una sentencia. Esta sentencia deberá ser cumplida en su totalidad, y la potestad sancionatoria se considera caducada una vez que se haya ejecutado la resolución dictada por el juez.

G. Eficacia del procedimiento de imposición de multas a empleadores por incumplimiento de obligaciones laborales

Ahora que se ha conocido el procedimiento que conlleva la imposición de multas a nivel administrativo, así como las instituciones encargadas de ejecutar este proceso, surge una pregunta importante: ¿es eficiente el papel del Ministerio de Trabajo y Previsión Social como garante de los derechos laborales?

De acuerdo con un informe de *Human Rights Watch* de 2003, el gobierno salvadoreño no tenía una aplicación eficiente de la legislación laboral, pues consideraba que:

“La Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo no cumple con los procedimientos de inspección estipulados por la ley, comprometiendo gravemente el derecho de los trabajadores a disponer de recursos efectivos que les permitan remediar situaciones de violación de sus derechos humanos. La Dirección General de Inspección de Trabajo realiza inspecciones sin la participación de los trabajadores, les niega el acceso a los resultados de las visitas de inspección, no impone sanciones a los empleadores, y se rehúsa a dictaminar en cuestiones que se encuentran bajo su jurisdicción legal”.⁵²

Desde esta dura crítica, las legislaciones laborales y la ejecución del papel desempeñado por el MTPS han ido evolucionando con el pasar de los años, precisamente para mejorar los procedimientos de imposición de multas y, con ello, el cumplimiento de derechos laborales, puesto que, si los procedimientos son eficaces, existen altas probabilidades de que los empleadores cumplan con sus obligaciones plasmadas en las leyes laborales.

52 “El Salvador - Inacción del gobierno en la protección de los derechos de los trabajadores”, Human Rights Watch, acceso el 12 de julio del 2024, <https://www.hrw.org/es/report/2003/12/03/el-salvador-inaccion-del-gobierno-en-la-proteccion-de-los-derechos-de-los>

Una de las soluciones que tomó forma hace unos años fue la reforma del art. 627 CT, que se ha mencionado desde el principio, para evitar que los empleadores contravengan sus obligaciones laborales. Previo a la reforma, la sanción representaba un aproximado de 16 % del salario mínimo,⁵³ la cual no garantizaba ni la tercera parte de la prestación más básica que se le puede reconocer a un trabajador, por ende, a los patronos les beneficiaba más pagar una multa.

Cuadro 1. Comparación de la reforma al artículo 627 del Código de Trabajo

Art. 627 antes de su reforma: • La cuantía no era equivalente al daño ocasionado por incumplir la obligación. • La multa más grave era sancionada solo con ₡500 colones salvadoreños, un equivalente a \$57.14 dólares estadounidenses.	Art. 627 con su reforma: • Se aumenta la cuantía de cada multa de dos hasta doce salarios mínimos, que son aproximadamente entre \$730 y \$4380. • Se establece la cuantía de acuerdo con el tamaño de la empresa, estas pueden ser: microempresas, pequeñas empresas, medianas empresas y grandes empresas. • No solo se toma en cuenta la capacidad económica sino también el grado de gravedad de la infracción, la intencionalidad de causar daños a la otra parte y el daño causado.
El elemento que permanece en ambos es que se refieren a las infracciones dispuestas en los Libros I, II y III del CT y demás leyes laborales en las que no esté señalada una sanción especial.	

Fuente: elaboración propia

53 “Comisión de Trabajo a favor de incrementar multas a patronos que vulneren derechos de empleados”, Asamblea Legislativa de El Salvador, acceso el 29 de junio de 2024, <https://asamblea.gob.sv/node/12432>

H. Procedimiento administrativo sancionador de la Ley de Servicios Privados y de Seguridad

La Ley de los Servicios Privados de Seguridad (LSPS), en vigencia desde el año 2000, en su art. 1 establece su ámbito de aplicación:

“La presente ley tiene por objeto regular, registrar y controlar la actividad de las personas naturales o jurídicas que presten servicios de seguridad privada a personas y a sus bienes muebles o inmuebles.

Para los efectos de la presente ley, se entenderá por entidades de servicios privados de seguridad, todas aquellas personas naturales o jurídicas que se detallan en el artículo siguiente.

Corresponderá al Ministerio de Seguridad Pública y Justicia, a través de la Policía Nacional Civil, el Registro y Control de las actividades mencionadas”.⁵⁴

Como bien lo menciona este artículo, la ley se refiere a la prestación de servicios encaminados a la seguridad privada, estas prestaciones son como las que se dan en cualquier contrato de trabajo: a cambio de prestar un servicio se recibe una compensación. Sin embargo, la diferencia con este tipo de prestación de servicios es que los servicios de seguridad están a cargo de la Policía Nacional Civil, mediante la División de Registro y Control de Servicios Privados de Seguridad que, de acuerdo con el art. 3 LSPS, establece que esa división será la encargada de supervisar lo relacionado a los servicios privados de seguridad. Esta ley establece sus propias infracciones y sanciones, establecidas en el art. 47 LSPS, las cuales son:

“Las infracciones a lo dispuesto en la presente ley y su reglamento, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que hubiere lugar, se sancionarán con:

⁵⁴ Ley de Servicios Privados de Seguridad (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2000), art. 1.

- a. Faltas leves: las cuales se sancionarán con multa equivalente de dos a diez salarios mínimos mensuales, vigentes al momento de imponer la sanción.*
- b. Faltas graves: las cuales se sancionarán con multa equivalente de once a sesenta salarios mínimos mensuales, vigentes al momento de imponer la sanción.*
- c. Faltas muy graves: que se sancionará con la cancelación definitiva de la autorización para operar como servicio privado de seguridad."*

IV. Conclusiones

A partir de esta investigación, se concluye lo siguiente:

- Este artículo expone con claridad las responsabilidades de los empleadores hacia sus trabajadores, según el Código de Trabajo salvadoreño. Estas comprenden, entre otras, la elaboración de un reglamento interno, la formalización de contratos laborales por escrito, el pago oportuno de salarios y beneficios (como aguinaldo y vacaciones), así como el cumplimiento de las normativas de seguridad e higiene. La imposición de multas se plantea como un mecanismo para garantizar que los empleadores cumplan con estas obligaciones. Asimismo, se resalta la importancia de documentar correctamente la relación laboral para evitar sanciones y asegurar los derechos de los trabajadores.
- El procedimiento para la imposición de multas por infracciones laborales se describe de manera detallada. Este contempla la intervención de la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que posee la facultad de realizar inspecciones y aplicar sanciones proporcionales a la gravedad de las infracciones y al tamaño de la empresa. Se

establecen pasos claros, desde la audiencia hasta el recurso de apelación, con el fin de garantizar un procedimiento justo y transparente para todas las partes involucradas.

- La reforma al art. 627 del Código de Trabajo salvadoreño se llevó a cabo con el propósito de garantizar que las sanciones sean proporcionales al daño causado a los trabajadores y de desincentivar el incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empleadores. Esta modificación refleja un esfuerzo por fortalecer la aplicación de la legislación laboral y mejorar las condiciones de trabajo en El Salvador.
- Es importante conocer este tipo de procedimientos y su funcionamiento, de manera que estos conocimientos puedan transmitirse a la población trabajadora para que denuncie y haga valer sus derechos y que, como consecuencia, dejen de existir los incumplimientos de obligaciones por parte de los patronos.
- Se debe reconocer la falta de la tipificación de infracciones por incumplimiento laboral, con esto se hace referencia a que, a diferencia de otras regulaciones jurídicas que tipifican las infracciones en leves, graves y muy graves, que pueden ser castigadas con diferentes tipos de sanciones, el Código de Trabajo solamente contiene el art. 627 como normativa para imponer multas, dejando este espacio bastante amplio. Por ende, se propone crear un apartado que tipifique cada una de las infracciones que se puedan dar por incumplimiento de obligaciones laborales, incluyendo además otro tipo de sanciones innovadoras para afectar los intereses vitales de la empresa, tales como incrementar la cuantía de las multas, suspender licencias de los empleadores, cerrar o clausurar los establecimientos de forma temporal o definitiva, la imposibilidad de participar en licitaciones públicas, entre otros.

La eficacia de estas sanciones no solo debe depender de la legislación, sino que también del papel de los órganos competentes que deben velar porque se garanticen los procedimientos administrativos sancionatorios de la manera correcta.

Bibliografía

- » Asamblea Legislativa de El Salvador. Código de Trabajo. San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972.
- » ——. Constitución de la República. San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983.
- » ——. *Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social*. San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1996.
- » ——. *Ley de Procedimientos Administrativos*. San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2018.
- » ——. *Ley de Servicios Privados de Seguridad*. San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2000.
- » ——. “Comisión de trabajo a favor de incrementar multas a patronos que vulneren derechos de empleados.” *Asamblea Legislativa de El Salvador*. Acceso el 29 de junio de 2024. <https://asamblea.gob.sv/node/12432>
- » Becker Abogados. “Multas más comunes de la Inspección del Trabajo contra los empleadores.” *Becker Abogados*. Acceso el 26 de septiembre de 2024. <https://www.beckerabogados.cl/blog/multas-mas-comunes-de-la-inspeccion-del-trabajo-contralos-empleadores/>
- » Corte Suprema de Justicia de El Salvador. *Sala de lo Civil, Recurso de Casación*, Ref. 280-C-2005. San Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2005.
- » ——. “Prescripción de la acción sancionatoria.” *Corte Suprema de Justicia de El Salvador*. Expediente D8382, mayo de 2019. Acceso el 28 de septiembre de 2024. <https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/E/1/2010-2019/2019/05/D8382.HTML>
- » Domínguez, Jorge Alfredo. *Cien años de derecho civil en México 1910-2010: Orden público y autonomía de la voluntad*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2016.
- » Forero-Rodríguez, Rafael. “El empleador.” En *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, coordinado por Néstor de Buen Lozano y Emilia Morgado Valenzuela. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1997.
- » Human Rights Watch. “El Salvador: Inacción del gobierno en la protección de los derechos de los trabajadores.” *Human Rights Watch*. 3 de diciembre de 2003. Acceso el 12 de julio de 2024. <https://www.hrw.org/es/report/2003/12/03/el-salvador-inaccion-del-gobierno-en-la-proteccion-de-los>
- » Organización Internacional del Trabajo. *Convenio 81 sobre la inspección del trabajo*. Ginebra: OIT, 1947.
- » Real Academia Española. “Infracción – Diccionario de la lengua española.” *Real Academia Española*. Acceso el 7 de septiembre de 2024. <https://dle.rae.es/infraccion?m=form>
- » ——. “Infractor – Diccionario de la lengua española.” *Real Academia Española*. Acceso el 7 de septiembre de 2024. <https://dle.rae.es/infractor?m=form>
- » Soto Delgado, Pablo. “Sanciones administrativas como medidas de cumplimiento del Derecho: Un enfoque funcional y responsivo aplicado al régimen sancionatorio ambiental.” *Ius et Praxis* 22, n.º 2 (2016): 189–226. <https://doi.org/10.4067/S0718-00122016000200007>
- » Tamarit Sumalla, Josep M. “Sanciones penales y ejecución penal.” *Revista Pensamiento Penal*, 2013, 1–44. Acceso el 25 de septiembre de 2024. <https://www.pensamientopenal.com.ar/doctrina/36157-sanciones-penales-y-ejecucion-penal>
- » Universidad Internacional de La Rioja (UNIR). “Tipos de sanciones laborales y sus consecuencias.” *UNIR Revista de Derecho*. Acceso el 25 de septiembre de 2024. <https://www.unir.net/revista/derecho/tipos-sanciones-laborales/>