

Revista Derecho

Universidad de El Salvador
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
ISSN: 2411-1465 e-ISSN: 2789-3960

VOLUMEN IX (2025)
Edición Especial

“Temas de Derecho Laboral”

*Coeditado con el Centro de Formación,
Análisis e Investigación (CEFAI) de la
Procuraduría General de la República*



PROCURADURÍA GENERAL DE
LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR



Revista Derecho

Universidad de El Salvador
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
ISSN: 2411-1465 e-ISSN: 2789-3960

VOLUMEN IX (2025)
Edición Especial

Revista Derecho

Universidad de El Salvador

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
Escuela de Ciencias Jurídicas

Edición Especial 2025

Autoridades universitarias

Rector

Ing. Juan Rosa Quintanilla

Vicerrector Académico

Dra. Evelyn Beatriz Farfán

Vicerrector Administrativo

MSc. Roger Armando Arias

Secretario General

Lic. Pedro Rosalío Escobar

Fiscal General

Lic. Carlos Amilcar Serrano

Defensora de los Derechos Universitarios

Lcda. Ana Ruth Avelar

Secretaria de Comunicaciones

Lcda. Mónica Xóchilt Escalante

Secretario de Asuntos Académicos

Ing. Carlos Ernesto Vargas Ramos

ISSN:

2411-1465

e-ISSN:

2789-3960



Director de la Revista:

MSc. Hugo Dagoberto Pineda Argueta

Editora de la Revista:

MCP. Odaly Lissette Sánchez de Rodríguez

Consejo Editorial:

Dr. Milton Hernán Kees

MCP. Odaly Lissette Sánchez de Rodríguez

MCP. Evelin Gutiérrez de Doradea

Consejo de Revisores:

El Salvador

Melvin Armando Zepeda

Procurador Especializado de Derechos

*Laborales de la Procuraduría General
de la República*

Marlene del Carmen López Hernández

Silvana Mabel Castillo Flores

Salvador Alejandro Díaz Muñoz

Dina Gemaly Hernández Guadrón

*Asistentes legales de la Procuraduría
Especializada de Derechos Laborales de
la Procuraduría General de la República*

Lcda. María de Lourdes Arias de Romero

Lcda. Mayra Beatriz Guzmán Chacón

*Docentes Especialistas en Derecho laboral
del Departamento de Derecho Público de
la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias
Sociales, Universidad de El Salvador*

Correctora de estilo:

Lcda. Melissa Alvarado Palacios

Unidad de Investigación

Diseñadora y diagramadora:

Lcda. Jeimy Patricia Guerrero Bonilla

Unidad de Investigación

*Unidad de Investigación de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
Universidad de El Salvador. Final 25 Av. "Mártires Estudiantes del 30 de julio".*

Ciudad Universitaria. San Salvador. El Salvador.

Tel. 2511-2000 ext. 6526

Correo electrónico: investigacion.jurisprudencia@ues.edu.sv

Revista Derecho

Universidad de El Salvador
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
Escuela de Ciencias Jurídicas

Edición Especial 2025

Autoridades Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales

Junta Directiva

Decano

MSc. Hugo Dagoberto Pineda Argueta

Vicedecano

MSc. Oscar Mauricio Duarte Granados

Secretaria

MSc. Digna Reina Contreras de Cornejo

Representantes Docentes

Propietarios

Lic. Mauricio Adalberto Guevara
Msc. René Mauricio Mejía Méndez

Suplentes

Msc. Edwin Orlando Ortega Pérez
Dr. José Miguel Vásquez López

Representantes Estudiantiles

Propietarios

Br. Melissa Carolina Montes Salinas
Br. Víctor Enrique Ascencio Solís

Suplentes

Br. Karla Milena Gómez Ángel
Br. Jenifer Lisseth Sánchez Pérez

Representantes sector Profesional no Docente

Propietarios

Lcda. Elia Roxana Molina Mejía
Lcda. María del Carmen Reyes de Ascencio

Suplentes

Lcda. Ana Delmy Avalos Alas
Lcda. Juana del Carmen Melgar de Santamaria

Jefaturas

Director de la Escuela de Ciencias Jurídicas

Lic. David Omar Molina Zepeda

Director de la Escuela de Relaciones Internacionales

MSc. Jorge Alberto Aranda

Jefe del Departamento de Derecho Penal

Dr. Armando Antonio Serrano

Jefe del Departamento de Derecho Privado y Procesal

MSc. Manuel Alejandro Cea Morales

Jefe del Departamento de Derecho Público

Lcda. Yeni Patricia Nochez de Franco

Jefe del Departamento de Ciencias Políticas y Sociales

MSc. Luis Eduardo Ayala Figueroa



Aequus Editorial

Correo electrónico:
aequus.editorial@ues.edu.sv

Contenido

Presentación	13
--------------------	----

ARTÍCULOS

Aplicación de multas por incumplimiento de obligaciones laborales por parte del empleador	19
--	-----------

Diana Michelle Campos Rivas y Laura Oneydi Mendoza Reyes
El Salvador

Introducción.....	21
I. Generalidades.....	23
II. Elementos configurantes para la imposición de multas por incumplimiento de obligaciones laborales	27
III. Imposición de multas por infracciones a nivel administrativo	37
IV. Conclusiones.....	49
Bibliografía.....	51

Las diferencias y similitudes entre el acoso laboral y el acoso sexual hacia las mujeres en el ámbito laboral.....	53
---	-----------

Betty Lourdes García Hawkins y Emma Beatriz Campos Vásquez
El Salvador

Introducción.....	55
I. Principales factores que dificultan la comprensión y diferencia entre acoso sexual y acoso laboral	57
II. Acoso laboral.....	59
2.1 Antecedentes históricos de la figura del acoso	59
2.2 Definición de acoso en sentido general	62
2.3 Definiciones de acoso laboral.....	62
2.4 Elementos y características del <i>mobbing</i>	63
2.5 Modalidades o conductas de manifestación del acoso laboral	64
2.6 Consecuencias del <i>mobbing</i> en la mujer trabajadora	65
2.7 Antecedentes históricos del acoso sexual.....	65
2.8 Definición de acoso sexual	67
III. Aspectos generales del acoso sexual.....	68
3.1 Modalidades o conductas de manifestación del acoso sexual	69
3.2 Causas del acoso sexual	70
3.3 Consecuencias del acoso sexual en la mujer trabajadora	71
IV. Diferencias y similitudes del acoso laboral y el acoso sexual hacia las mujeres.....	74
V. Marco jurídico nacional e internacional relacionado.....	75
VI. Conclusión	77
Bibliografía.....	79

El grado de identificación de la violencia laboral en los centros de trabajo por razón de género	81
<i>Dennis Alexander Luna Ramírez y Glenda Elizabeth Navarrete Zepeda</i>	
<i>El Salvador</i>	

Introducción.....	83
I. Identificación de la violencia laboral en El Salvador	84
1.1 La violencia física.....	90
1.2 La violencia sexual.....	91
1.3 La violencia psicológica	92
1.4 La violencia simbólica	92
1.5 La violencia patrimonial.....	93
II. Antecedentes históricos	95
III. Antecedente legal.....	100
3.1 Convenio sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	100
3.2 Belém do Pará, 1995.....	100
3.3 Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV)	102
3.4 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE)	103
3.5 Convenio 100 de la OIT	104
3.6 Convenio 111 de la OIT.....	104
3.7 Convenio 190 de la OIT	105
3.8 Reforma al Código de Trabajo	105
IV. Violencia laboral por razón del género.....	107
4.1 La ley no busca poner fin al problema.....	112
V. La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres no genera desigualdad	115
VI. El teletrabajo: un nuevo escenario para la violencia laboral y discriminación contra las mujeres trabajadoras.....	118
VII. Conclusiones.....	120
Bibliografía.....	121

El grado de aplicación efectiva de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria	123
<i>Juan Daniel Martínez Arias y Sandra Yamileth Rodríguez Vásquez</i>	
<i>El Salvador</i>	

Introducción.....	125
I. Origen y evolución del derecho a la renuncia voluntaria.....	127
II. Ordenamiento jurídico de la renuncia voluntaria	129
2.1 Constitución de la República de El Salvador.....	129
2.2 Código de Trabajo de El Salvador de 1972.....	130
2.3 Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria	130
III. Reconocimiento del derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria en El Salvador	131
IV. Causas de disolución o terminación del contrato	132
V. Aspectos generales de la renuncia	136
5.1 Características de la renuncia.....	136
5.2 Pasos para presentar una renuncia.....	136
5.3 Consecuencias de la renuncia voluntaria.....	137

5.3.1	Consecuencias para el trabajador	138
5.3.2	Consecuencias para el empleador	138
5.4	Motivos de renuncia	139
5.5	La renuncia forzada	140
VI.	Análisis de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria (LRPERV)	141
6.1	El preaviso	141
6.2	La renuncia del empleado y la negativa de recibir la renuncia por el empleador	142
6.3	Tiempo mínimo de servicio	143
6.4	Continuidad de las labores	144
6.5	Exención tributaria	145
6.6	Prestación económica por renuncia voluntaria	145
6.7	Pago de vacación y aguinaldo al renunciar	146
6.8	Prescripción de reclamo del pago de la prestación económica por renuncia voluntaria	146
6.9	La multiplicidad de renunciaciones	148
VII.	El rol del MTPS en el cumplimiento efectivo de la LRPERV	148
VIII.	Desafíos y avances en cuanto al cumplimiento de la LRPERV	149
8.1	Desafíos	149
8.2	Avances	151
IX.	Derecho comparado de la renuncia voluntaria en El Salvador, México y Colombia	153
9.1	El Salvador	153
9.1.1	Regulación jurídica del retiro voluntario	154
9.2	México	154
9.2.1	Regulación jurídica del retiro voluntario	154
9.3	Colombia	155
9.3.1	Regulación jurídica del retiro voluntario	155
9.4	Comparación y consideraciones	156
	Conclusiones	157
	Bibliografía	158

El derecho a la estabilidad laboral en la nueva Ley Especial de Inclusión de Personas con Discapacidad en el sector privado..... 159

Kateryn Raquel Gómez Luna
El Salvador

	Introducción	161
I.	Antecedentes	162
II.	Reconocimiento legal de las personas con discapacidad	163
III.	Definiciones	165
IV.	Desarrollo de la Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad	168
4.1	Contratación	168
4.2	Accesibilidad	170
4.3	Formas de probar la contratación	172
4.4	Estabilidad Laboral	175
4.5	Despido injustificado	177
	Conclusiones	181
	Bibliografía	183



Declaratoria de cierre o abandono de maquilas en las zonas francas de El Salvador	185
<i>Katherine Fabiola Ramírez Marroquín y Mauricio Alexander Meléndez Ramos</i>	
<i>El Salvador</i>	

Introducción	187
I. Marco jurídico	189
II. Desigualdad laboral y protección estatal en zonas francas de El Salvador ..	191
III. Perspectiva de género.....	194
IV. ¿A quién se le aplica el cierre o abandono?.....	198
V. Casos de abandono de empresas maquiladoras en El Salvador	199
5.1 APS El Salvador, S.A. de C.V.	199
5.2 Style Avenue S.A. de C.V.	201
VI. Procedimientos a seguir ante las instancias correspondientes	202
6.1 Vía administrativa	202
6.2 Vía judicial	203
VII. Propuesta a implementar frente a las situaciones que generan incertidumbre jurídica para los trabajadores salvadoreños del sector maquila	205
Bibliografía.....	207

Derechos laborales de los teletrabajadores en el sector privado en El Salvador ...	209
<i>Carlos Antonio Corpeño García y Elena Beatriz Juárez Vargas</i>	
<i>El Salvador</i>	

Introducción	211
I. Modalidades del teletrabajo	213
II. Situación actual de la implementación de la modalidad de teletrabajo en El Salvador	219
III. Divulgación de mecanismos y procedimientos de protección a los derechos laborales de los teletrabajadores	221
IV. Recomendaciones	223
V. Conclusión	226
Bibliografía.....	228

Igualdad de remuneración y la brecha salarial entre mujeres y hombres de El Salvador	229
<i>Nathali del Rocío Quintanilla Quijano y Saúl Alonso Herrera López</i>	
<i>El Salvador</i>	

Introducción	231
I. Antecedentes históricos	232
II. Antecedentes históricos en El Salvador	234
III. Marco conceptual.....	236
IV. Marco jurídico	238
4.1 Constitución de la República	238
4.2 Convenio 100 de la OIT relativo a Igualdad de Remuneración	240
4.3 Convenio 111 de la OIT relativo a Discriminación (Empleo y Ocupación) ..	240
4.4 Código de Trabajo.....	241
4.5 La Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE).....	242
4.6 Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV).....	243
V. Marco Teórico	244
VI. Impacto de las brechas salariales en las pensiones	251
VII. Conclusiones.....	252
Bibliografía.....	254

PRESENTACIÓN

Presentación

Vol. 9 (2025) Edición Especial
René Gustavo Escobar Álvarez
Procurador General de la República de El Salvador

Es un honor para mí dirigirme a la comunidad universitaria, jurídica y a la ciudadanía salvadoreña con motivo de esta edición especial de la Revista Derecho Vol. 9 (2025), publicada por la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador. Esta obra, fruto del esfuerzo y la dedicación de estudiantes, docentes e investigadores, constituye un valioso espacio para la reflexión sobre los desafíos actuales del Derecho del trabajo y su papel en la transformación social de nuestro país.

La Procuraduría General de la República se enorgullece de formar parte de este esfuerzo, compartiendo una convicción esencial: el conocimiento jurídico debe orientarse a mejorar la vida de las personas, proteger sus derechos y libertades, y ofrecer mecanismos eficaces para resolver los conflictos de manera pacífica y justa. En esta oportunidad, además, hemos acompañado y orientado a los estudiantes investigadores en la elaboración de los trabajos que conforman este volumen.

Nuestra institución defiende, orienta y media; acompaña conflictos familiares y patrimoniales; tutela derechos laborales; garantiza la defensa técnica penal; promueve la mediación y la conciliación; y fomenta una cultura de legalidad e integridad. En cada actuación procuramos que la justicia se refleje en la vida cotidiana de las personas. Por ello, cuidamos cada procedimiento, cada comunicación y cada acto institucional, convencidos de que la forma de servir también es una manera de garantizar derechos.

La estructura temática de este volumen refleja la madurez académica y el compromiso social de la Facultad. Los artículos abordan temas de enorme relevancia para el Derecho laboral salvadoreño, como la aplicación de sanciones por incumplimiento de obligaciones laborales, las diferencias y similitudes entre el acoso laboral y el acoso sexual hacia las mujeres, o el grado de efectividad de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, entre otros. No se trata de meros ejercicios teóricos, sino de estudios que ofrecen una radiografía de los problemas más frecuentes en la aplicación del Derecho del Trabajo, aportando a su vez, herramientas útiles para superar vacíos normativos y fortalecer la justicia laboral.

Merece especial reconocimiento el énfasis que la Facultad otorga a la defensa de los derechos laborales, recordándonos que el trabajo digno es la base de la justicia social, la igualdad y la superación de la pobreza. En este propósito, la Procuraduría General de la República asume con compromiso la defensa pública laboral, orientada a restituir derechos, equilibrar relaciones y proteger la dignidad de las personas trabajadoras. Cada caso que llega a nuestras oficinas representa una historia de lucha por la justicia, y cada respuesta que damos, se traduce en esperanza para una persona o familia que confía en el Estado.

Somos conscientes de los desafíos que enfrenta el Derecho laboral salvadoreño: normativas desactualizadas frente a las nuevas dinámicas del trabajo globalizado y digital; vacíos legales derivados del auge del empleo remoto, el trabajo por plataformas y los contratos por servicios; el desconocimiento generalizado de derechos por parte de muchos trabajadores, especialmente en el sector informal, y la lentitud procesal que obstaculiza el acceso efectivo a la justicia. Todos estos retos demandan soluciones normativas, educativas e institucionales que coloquen nuevamente a la persona trabajadora en el centro del sistema jurídico.

En este contexto, los trabajos que integran esta edición son especialmente valiosos, porque identifican vacíos legales, proponen soluciones y promueven un enfoque más humano e integral del Derecho laboral.

El Derecho del trabajo no es solo un conjunto de normas: es la columna vertebral de la dignidad humana en el empleo y un pilar esencial de la paz social. Sus principios - protección, igualdad, irrenunciabilidad, continuidad y primacía de la realidad- orientan la interpretación y aplicación de las leyes laborales, asegurando que la justicia favorezca a la parte más vulnerable en la relación de trabajo.

En un mundo en constante transformación, los futuros juristas no solo deben conocer la ley, sino también analizar su aplicación práctica, sus fallos y desafíos. Estos estudios no representan únicamente un requisito académico, sino la manifestación de un compromiso ético y social con la justicia. Los análisis sobre los nuevos escenarios del Derecho ante la información cuántica o las tecnologías emergentes, nos invitan a reflexionar sobre el papel del Derecho frente a la innovación, para que tecnología, ética y justicia avancen de la mano.

Desde mi liderazgo al frente de la Procuraduría General de la República, deseo reafirmar tres convicciones que guían nuestro quehacer y que también se reflejan en este volumen:

1. Una justicia cercana y con lenguaje claro. Las personas no buscan tecnicismos, sino soluciones concretas y accesibles.
2. La integridad como mejor prevención. El cumplimiento normativo, la cooperación interinstitucional y la ética pública son pilares para prevenir el abuso, la corrupción y la desigualdad.
3. El conocimiento como motor de transformación. La investigación jurídica debe trascender las aulas y llegar a los territorios, contribuyendo a resolver los problemas reales de las personas.

Cada edición de la Revista Derecho es una invitación a pensar en un país más justo, solidario y comprometido con la dignidad humana. Desde la Procuraduría General de la República reafirmamos nuestro compromiso con la defensa integral de los derechos humanos, la protección de las personas más vulnerables y la construcción de una justicia cercana, transparente y humana.

Esperamos que los aportes contenidos en esta edición contribuyan al debate nacional sobre la mejora continua del marco normativo laboral y a la consolidación de una cultura de respeto a los derechos de las personas trabajadoras.

Invito a las y los lectores, a recorrer estas páginas con mirada crítica, reflexiva y esperanzada. Que este esfuerzo académico inspire a nuevas generaciones de juristas, investigadores y servidores públicos a ejercer el Derecho con ética, vocación y amor por El Salvador.

ARTÍCULOS

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 *Ibíd.*, art. 161.

18 *Ibíd.*, art. 196.

19 *Ibíd.*, art. 177.

20 *Ibíd.*, 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 *Ibíd.*, art. 50.

37 *Ibíd.*, art. 51.

38 *Ibíd.*, art. 53.

39 *Ibíd.*, 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 *Ibíd.*, 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

<p>Art. 627 antes de su reforma:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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.	<p>Art. 627 con su reforma:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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.
<p>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.</p>	

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/>

Las diferencias y similitudes entre el acoso laboral y el acoso sexual hacia las mujeres en el ámbito laboral

The differences and similarities between mobbing and sexual harassment towards women in the workplace

Betty Lourdes García Hawkins
(Universidad de El Salvador, El Salvador)
 <https://orcid.org/0009-0005-4486-6820>
Correspondencia: gh17043@ues.edu.sv

Emma Beatriz Campos Vásquez
(Universidad de El Salvador, El Salvador)
 <https://orcid.org/0009-0000-9884-9747>
Correspondencia: cv17030@ues.edu.sv

LAS DIFERENCIAS Y SIMILITUDES ENTRE EL ACOSO LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL HACIA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL

Betty Lourdes García Hawkins

Emma Beatriz Campos Vásquez

RESUMEN

El presente artículo de investigación tiene por objeto analizar las diferencias y similitudes entre el acoso laboral y el acoso sexual dirigido hacia las mujeres en el ámbito de trabajo salvadoreño. Se presenta una retrospectiva sobre el origen del acoso hacia las mujeres, tanto en el plano laboral como en el sexual. Este fenómeno se examina también desde una perspectiva psicológica, la cual será considerada en el desarrollo del escrito.

Para este estudio comparativo, es importante examinar los antecedentes históricos, tanto a nivel nacional como internacional del acoso laboral hacia las mujeres, que sienta las bases del acoso sexual, creando un problema que trasciende el ámbito legal. Por lo tanto, abordar este problema es importante y necesario. En este contexto, se realiza un abordaje conceptual del tema, centrándose en cómo debe entenderse doctrinal y jurídicamente, en el entendido de que se aplica de manera diferente en la legislación secundaria salvadoreña.

Se abordan aspectos generales de ambos conceptos, sus características, los elementos que han permitido su incorporación en el ámbito jurídico, los tipos y etapas, así como el marco normativo nacional que sustenta la protección de las mujeres. Asimismo, se analiza la jurisprudencia nacional y el desarrollo de la *Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres* (LEIV), la cual debe ser observada al momento de interpretar las normas o disposiciones del Código de Trabajo.

Además, el artículo establece que las disposiciones del Código de Trabajo son aplicables a todas las relaciones de trabajo, ya sean en el ámbito público o privado, y enfatiza que estas normas no pueden ser renunciadas ni modificadas en perjuicio de los trabajadores.

PALABRAS CLAVE: derecho laboral - derechos de la mujer - acoso sexual - acoso laboral - trabajadores

THE DIFFERENCES AND SIMILARITIES BETWEEN MOBBING AND SEXUAL HARASSMENT TOWARDS WOMEN IN THE WORKPLACE

Betty Lourdes García Hawkins

Emma Beatriz Campos Vásquez

ABSTRACT

The purpose of this research article is to analyze the differences and similarities between workplace harassment and sexual harassment directed towards women in the Salvadoran workplace. A retrospective on the origin of harassment against women, both in the workplace and in the sexual sphere, is presented. This phenomenon is also examined from a psychological perspective, which will be considered in the development of the writing.

For this comparative study, it is important to examine the historical background, both nationally and internationally, regarding workplace harassment towards women, which sets the foundation for sexual harassment, creating a problem that transcends the legal sphere. Therefore, addressing this issue is both important and necessary. In this context, a conceptual approach to the issue is made, focusing on how it should be understood doctrinally and legally, with the understanding that it is applied differently in Salvadoran secondary legislation.

General aspects of both concepts are addressed, their characteristics, the elements that have allowed their incorporation into the legal field, the types and stages, as well as the national regulatory framework that supports the protection of women. It also analyzes national jurisprudence and the development of the Special Comprehensive Law for a Life Free of Violence for Women (LEIV), which must be observed when interpreting the norms or provisions of the Labor Code.

In addition, the article establishes that the provisions of the Labor Code are applicable to all labor relations, whether in the public or private sphere, and emphasizes that these rules cannot be waived or modified to the detriment of workers.

KEYWORDS: labor law - women's rights - sexual harassment - workplace harassment - worker

Las diferencias y similitudes entre el acoso laboral y el acoso sexual hacia las mujeres en el ámbito laboral

Betty Lourdes García Hawkins¹
Emma Beatriz Campos Vásquez²
El Salvador

Introducción

En El Salvador, el fenómeno del acoso sexual y laboral ha sido objeto de escasa investigación en profundidad. El acoso laboral es sancionado de acuerdo con el art. 29 del Código de Trabajo (CT), el cual establece que este y otros tipos de violencia son sancionados de acuerdo con el ordinal 5° de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV).

Es así, que no existe un marco regulatorio integral sobre el acoso laboral, por lo que se considera necesario incluir elementos de prevención en los planes de modernización del Estado. La investigación se enfoca en el acoso sexual y el acoso laboral, ya que son de los delitos que se cometen casi a diario en el interior de la mayoría de los centros de trabajo, y puede interpretarse como una manifestación de relaciones de poder y, hasta algunos años, un secreto mal guardado en los diferentes recintos de trabajo, en donde los trabajadores se han visto sometidos pasivamente a conductas de hostigamiento, ya sea de

1 Betty Lourdes García Hawkins, egresada de la carrera de Licenciatura En Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador.

2 Emma Beatriz Campos Vásquez, Estudiante de quinto año de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, en la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador.



índole sexual o laboral, siendo el actor de este tipo de conductas (en la mayoría de los casos) un superior jerárquico. Sin dejar a un lado aquellos casos en que esta conducta delictiva es realizada por compañeros o compañeras de trabajo que se encuentran en el mismo nivel.

La invisibilización del acoso sexual y laboral no significa necesariamente que no ocurra, dicha problemática ha ido saliendo a la luz gradualmente como un fenómeno reconocido en todo el mundo y percibido como un problema de significativa importancia. El presente escrito tiene por objeto mostrar las diferencias y similitudes entre el acoso laboral y el acoso sexual hacia las mujeres, que tiene existencia en las relaciones laborales del sector privado en El Salvador; iniciando con el concepto de acoso laboral, sus orígenes y características.

Esta problemática debe abordarse desde sus componentes de carácter sexual, en tanto atenta contra la dignidad de la persona que resulta víctima de dicha situación y puede manifestarse en diferentes tipos de conductas, ya sean verbales o físicas. Incluye los tipos de acoso sexual existentes, el perfil de las víctimas dentro de la relación laboral, el perfil del acosador, las causas del acoso, entre otros aspectos. Asimismo, deben considerarse las consecuencias derivadas del acoso sexual, que repercuten no solo en la víctima, sino también en los compañeros, en el lugar de trabajo y en el contexto sociofamiliar de las partes implicadas.

Asimismo, se dedica un apartado al análisis de la regulación jurídica de ambas figuras en el ordenamiento salvadoreño, específicamente en el *Código de Trabajo*, que regula las conductas, obligaciones y derechos de los trabajadores y del patrono dentro de la relación laboral de naturaleza privada. Por otro lado, se examina la perspectiva del *Código Penal*, que tipifica el acoso sexual con un sentido general. Finalmente, se aborda la *Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres* (LEIV), que establece los derechos de las mujeres con el fin de proporcionar seguridad jurídica y garantizarles una vida libre de violencia. Dicho derecho comprende: ser libres de toda forma de

discriminación, ser valoradas y educadas, liberarse de patrones estereotipados de comportamiento y de prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad y subordinación.

Ahora bien, es importante reflexionar sobre el tratamiento jurídico que se otorga a estos escenarios en los instrumentos internacionales vigentes en la materia. Las víctimas de acoso, en muchos casos, no denuncian la situación ante las autoridades competentes, lo que se convierte en un factor determinante aprovechado por el jefe o superior. Ello ocurre porque la víctima teme perder su empleo, situación en la que se abusa de su dignidad e integridad.

Algunos organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señalan el acoso sexual y el acoso laboral como una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, declarando que constituye un problema de seguridad y salud, una situación de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia; y que tales conductas pueden afectar a otros actores de sus conexiones.

I. Principales factores que dificultan la comprensión y diferencia entre acoso sexual y acoso laboral

El principal elemento para identificar el tipo de acoso que una persona realiza a otra en un lugar de trabajo es establecer la diferencia entre acoso laboral y acoso sexual.

El acoso laboral consiste en el hostigamiento psicológico que una persona con rango superior ejerce sobre otra con el propósito de obtener algún resultado favorable para el acosador, la empresa o el patrono; sin embargo, también puede darse entre empleados del mismo rango.

La jurisprudencia salvadoreña define por acoso laboral, toda acción u omisión grave y reiterada del empleador, o de uno o más trabajadores, ejercidas en contra de un trabajador en el lugar de trabajo común, y que implique alguna

forma de violencia o coacción psicológica, teniendo como objetivo o resultado provocar un menoscabo personal o material en el afectado, o bien poner en riesgo su situación laboral.³

Por otro lado, el acoso sexual consiste no solo en hostigamientos psicológicos, sino también en acercamientos físicos, tocamientos, caricias indebidamente y abusivas por parte del acosador a la víctima, hasta llegar al sometimiento sexual de la misma.

La descripción típica del acoso sexual, contemplada en el art. 165 del Código Penal, involucra conductas indeseadas de connotación sexual, tanto físicas, gestuales o verbales, orientadas a doblegar la voluntad de la persona respecto de quien el acosador espera obtener un acercamiento de significación erótica.⁴

En ambos casos existen, al menos, ciertas características similares de hostigamiento, tales como: chantaje, manipulación, aprovechamiento, presiones económicas y psicológicas, temor de la víctima a ser descubierta, temor a perder su empleo o a quedarse sin ingresos económicos, así como la posibilidad de sufrir descuentos salariales si no accede a las peticiones del acosador.

En el ámbito laboral, la víctima de acoso sexual puede ser también objeto de acoso laboral con el propósito de invisibilizar el acoso sexual, lo que provoca que no llegue a considerar que está siendo víctima de este último. Por ejemplo, la presión laboral puede manifestarse cuando el acosador exige a la víctima trabajar más tiempo del estipulado, periodo en el cual aprovecha la oportunidad para aislarla y acercarse de manera sutil con fines sexuales.

3 Cámara Primera de lo Laboral de San Salvador, *Sentencia de Apelación*, Referencia: Inc-Apel-123-2018 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2018). <https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBodega/D/1/2010-2019/2018/04/D6392.PDF>

4 Sala de lo Penal, *Recurso de Casación*, Referencia: 379C2019 (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2019). <https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBodega/D/1/2010-2019/2019/12/DAEAB.PDF>

II. Acoso laboral

2.1 Antecedentes históricos de la figura del acoso

Los antecedentes históricos de la figura del acoso, en sentido general, se refieren al conjunto de eventos, contextos y transformaciones sociales que, a lo largo del tiempo, han contribuido a la evolución de su concepto. Esta definición incluye la identificación de cómo distintas culturas, épocas y movimientos sociales han reconocido y abordado problemáticas asociadas con el acoso, así como la manera en que las leyes y normas sociales han cambiado en respuesta a estas dinámicas.

En este sentido, los antecedentes históricos abarcan desde las percepciones y actitudes hacia la violencia y el abuso en civilizaciones antiguas, hasta el desarrollo de legislaciones y movimientos sociales contemporáneos orientados a prevenir y sancionar el acoso en sus diversas manifestaciones (físico, sexual, psicológico, laboral, en línea, entre otros). La comprensión y el tratamiento del acoso han evolucionado en función de los cambios sociales, culturales y normativos, reflejando la creciente visibilidad de las víctimas y la importancia de los derechos humanos en la sociedad actual.

Con relación al surgimiento del delito de acoso sexual en el ámbito internacional, es preciso señalar que entre las primeras regulaciones de esta figura se encuentra el ordenamiento jurídico de los Estados Unidos de América. La jurisprudencia estadounidense emitió decisiones paradigmáticas, como los casos *Williams v. Saxbe* (1976) y *Bundy v. Jackson* (1981), relativos a conductas sexuales indeseadas en el lugar de trabajo cometidas por personas en posición jerárquica superior. Posteriormente, esta figura se incorporó en los

ordenamientos jurídicos de otros Estados de origen anglosajón, como Canadá, Nueva Zelanda y el Reino Unido. Finalmente, dicha regulación fue acogida también en países que siguen el sistema de Derecho continental.⁵

Como se ha mencionado, los casos ejemplares de esta figura se extrajeron a raíz del hostigamiento de naturaleza sexual en el ámbito laboral, pero luego se ha reconocido que puede manifestarse en el ámbito educativo y en cualquier otro espacio de interacción social.⁶

Es de suma importancia conocer los aspectos doctrinales y jurídicos cuando se habla del acoso laboral; entre ellos, identificar aquellas leyes o disposiciones que regulan el fenómeno en la normativa extranjera y ubicar su antecedente histórico referente al origen, esto debido a que no existe regulación de este tema de manera específica en El Salvador. Los primeros antecedentes que se registran del acoso laboral no provienen del área de las ciencias jurídicas, sino de estudios hechos desde una perspectiva psicológica. El primer antecedente del estudio del acoso surge por primera vez en la década de los sesenta en Inglaterra, por un etólogo de nacionalidad austriaca llamado Konrad Lorenz, el cual acuñó en 1966 el término *mobbing* para describir el comportamiento grupal de algunos animales.⁷

La palabra *mobbing* se deriva del inglés *mob* (que significa asediar o acosar) y proviene de la etología (estudio del comportamiento de los animales), sobre todo de la ornitología (rama de la zoología que estudia las aves). En todas las especies existe el fenómeno del acoso, es un fenómeno tan extendido en el reino animal que, al parecer, cumple alguna función evolutiva. Konrad

5 Cfr. Fernando De Vicente Pachés, “El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la perspectiva del Derecho Internacional y el Derecho Comunitario europeo”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n. 67 (2007), 83-120. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2345001>

6 Cfr. Elisa Alemán y Valentina Arango, “Al margen del derecho penal: manifestaciones sutiles del acoso sexual. El Caso Otálora. Comentarios a propósito del auto de la Corte Suprema de Justicia del veintitrés de mayo de 2018, Sala Penal, radicado 51870, 23 de mayo, 2018”, *Nuevo Foro Penal*, vol. 15 n. 92 (2019): 326. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/nuevo-foro-penal/article/view/5813>

7 Konrad Lorenz, *On Aggression* (Nueva York: Harcourt, Brace & World, 1966).

Lorenz recibe el Premio Nobel en Medicina en 1973 por sus contribuciones en el estudio de la conducta animal, aporte indispensable para las ciencias del comportamiento.⁸

Lorenz definió al *mobbing* animal al observar que las aves se unían para defenderse de sus depredadores y ahuyentar al enemigo. Estos comportamientos, terminan con la huida o la muerte del animal acosado. Aunque éste fenómeno es antiguo, no fue hasta la década de los ochenta, cuando Heinz Leymann, un psicólogo alemán establecido en Suecia, lo aplicó a la psicología laboral, dotándolo de sistematización y descripción precisa, fue en este punto de la historia donde el término comenzó a tener gran relevancia. Leymann fue el primero en desarrollar el concepto de *mobbing* en las relaciones humanas dentro del mundo laboral. Lo definió como un periodo de tiempo de intentos y acciones hostiles, expresados por una o varias personas. Es una comunicación hostil y sin ética que coloca a una persona en una posición de indefensión. Para poder saber si se está enfrentando a un caso de *mobbing* o acoso laboral, se debe presentar por lo menos una vez a la semana y durante cierto periodo de tiempo, al menos seis meses. Leymann es considerado como el pionero en el estudio moderno del acoso psicológico, adoptando el término al observar una conducta violenta y de acoso en el mundo laboral.⁹

Desde la perspectiva forense, esta definición se conoce en los tribunales como acoso moral en el trabajo. Para su consideración, es necesario demostrar que se ha ejercido presión social sobre la víctima con la finalidad de provocar su desestabilización emocional, menoscabar su capacidad laboral y, en última instancia, deshacerse de ella mediante el despido o la renuncia bajo presión.

8 Konrad Lorenz, *So-called Evil: on the natural history of aggression* (Viena: Methuen Publishing, 1963).

9 Heinz Leymann, "Mobbing and Victimization at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol.5 n. 2 (1996): 165-184.

No obstante, no deben confundirse los problemas personales con el *mobbing*; es importante diferenciar estos comportamientos de hostigamiento, maltrato y acoso psicológico que se producen en el lugar de trabajo.

2.2 Definición de acoso en sentido general

Se define como un comportamiento no deseado y repetido que causa malestar, daño o sufrimiento a otra persona. Este comportamiento puede manifestarse de diversas formas, incluyendo insultos, amenazas, presión psicológica o cualquier tipo de coacción que vulnera la integridad de las personas afectadas, así como su libertad y paz mental.

El acoso se manifiesta en diferentes tiempos y espacios, ya sea de manera directa o indirecta, de forma verbal y no verbal, físicas y virtuales, entre otros; con expresiones de violencia muy frecuentes.¹⁰

2.3 Definiciones de acoso laboral

El acoso laboral, también conocido como *mobbing*, se refiere a la conducta hostil, abusiva y repetida hacia un trabajador por parte de uno o más de sus compañeros, supervisores o subordinados, que puede incluir humillaciones, amenazas o aislamiento social, afectando la salud emocional y el desempeño del individuo.

Leymann definió el acoso laboral como *"cualquier acción que dé lugar a un clima de miedo o intimidación en la relación laboral, así como cualquier forma de hostigamiento psicológico en el entorno de trabajo"*.¹¹ Su enfoque se centra en la violencia psicológica y los efectos que tiene sobre la víctima.

10 Jordi Escartín Solanelles, Carlos Arrieta Salas y Álvaro Rodríguez Carballeira, *"Mobbing" o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teórico-metodológicos que dificultan su estudio*, *Actualidades en Psicología*, vol. 23-24 n. 110-111 (2010): 1-19. <https://doi.org/10.15517/ap.v23i110.9>

11 Heinz Leymann, *"Mobbing and Victimization at Work"*, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5 n. 2 (1996): 165-184.

La Organización Internacional del Trabajo considera el acoso laboral como cualquier conducta inaceptable en el trabajo que menoscabe la dignidad de una persona. Esto incluye el acoso sexual, la discriminación y cualquier otra forma de hostigamiento que afecte la salud y seguridad en el entorno laboral.¹²

2.4 Elementos y características del *mobbing*

Existen dos variedades de acoso moral en el trabajo, según la jerarquía que ocupa el hostigador con respecto al hostigado:

- El vertical o *bossing*, el cual ocurre cuando la víctima ocupa una posición de inferioridad con respecto al acosador o acosadores. Este tipo de hostigamiento suele estar dirigido a un trabajador o grupo de trabajadores, los motivos pueden ser por una reorganización en la empresa, reducción de plantilla o simplemente para deshacerse de los trabajadores que resultan conflictivos o incómodos a la organización. No obstante, el acoso vertical puede ser también ascendente; es decir, desde inferiores a superiores con el objetivo de desacreditar a un jefe para provocar su cese.
- El horizontal, el cual suele darse entre compañeros del mismo o parecido rango profesional, a veces estos son aspirantes a un determinado puesto de promoción en el trabajo y compiten a través del descrédito o la destrucción de la autoestima del otro, así el acosador consigue reconocimientos laborales.¹³

12 Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2019). El Convenio 190 fue aprobado el 10 de junio de 2019, en la centésima octava reunión de la OIT. Fue aprobado por la mayoría de los representantes de gobiernos, sindicatos y empresas de los 187 países miembros de la organización.

13 Yolanda Cobo Saiz, "El mobbing: hacer visible, lo invisible" (tesis de pregrado, Universidad de Cantabria, 2013). <http://hdl.handle.net/10902/2993>

2.5 Modalidades o conductas de manifestación del acoso laboral

El acoso laboral se manifiesta a través de múltiples modalidades que afectan tanto la salud mental como el rendimiento laboral de la víctima. Comprender estas conductas resulta fundamental para prevenir y enfrentar este fenómeno en el entorno de trabajo.

Entre estas conductas se encuentran: el hostigamiento verbal, que incluye gritos, insultos, comentarios despectivos o burlas constantes que menoscaban la autoestima de la víctima;¹⁴ el aislamiento social, que se presenta cuando un trabajador es excluido deliberadamente de interacciones sociales, reuniones y actividades de equipo, generando un ambiente de soledad; el desprestigio, que implica la difusión de rumores, información falsa o comentarios negativos con el objetivo de dañar la reputación de la víctima; la intimidación o amenazas, que corresponden a comportamientos que generan miedo, tales como intimidaciones directas o amenazas de despido o de empeorar las condiciones laborales; la interferencia en el trabajo, que consiste en obstruir las funciones de la víctima, retirarle actividades o asignarle tareas imposibles o inadecuadas a su nivel de competencia; los micromachismos o el hostigamiento sexual, que son conductas dirigidas a desvalorizar al trabajador, muchas veces de manera sexista, incluyendo comentarios o gestos inapropiados; y la desvalorización profesional, que se refiere a minimizar las contribuciones o habilidades del trabajador, dificultando su desarrollo profesional.¹⁵

14 Ståle Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf y Cary L. Cooper, *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice* (New York: CRC Press, 2011).

15 *Ibíd.*

2.6 Consecuencias del *mobbing* en la mujer trabajadora

Hoy en día, el acoso psicológico en el trabajo constituye una realidad en el mundo laboral y genera consecuencias para la sociedad en general, ya que sus efectos abarcan una amplia y diversa gama de problemas psicológicos y psicosomáticos que inciden de manera significativa en la esfera personal y familiar de la persona hostigada.

El acoso laboral puede afectar, al menos, en cinco aspectos: la comunicación con el grupo de pares, la estabilidad en las relaciones laborales, la reputación e imagen social y laboral, así como la salud física y psicológica. En consecuencia, la persona hostigada desencadena una serie de respuestas internas, fisiológicas, cognitivas, emocionales y motoras, altamente desadaptativas, en un intento de responder de manera eficiente en el entorno laboral.

Los efectos del *mobbing* sobre la víctima se pueden clasificar dependiendo del área afectada de la misma, diferenciando así la física, la psíquica, la profesional, la familiar y la social. Esos efectos suelen ser progresivos y generalmente cada vez más graves.¹⁶

2.7 Antecedentes históricos del acoso sexual

Los primeros atisbos de movilización o llamados de atención respecto al acoso u hostigamiento sexual en el ámbito laboral se encuentran en las reivindicaciones de los grupos feministas de la década de 1970.

El término acoso sexual surgió del movimiento feminista estadounidense de esos años, a partir de la experiencia laboral de mujeres universitarias, y se manifestó como una conducta de intromisión indeseada de los hombres en la vida de las mujeres, sin plantearse aún como un comportamiento exclusivamente de naturaleza sexual.

16 María de Jesús Gutiérrez, "Acoso laboral (mobbing): su historia y cómo afecta a los trabajadores", Psicología y Mente (blog), 19 de mayo de 2021, <https://psicologiymente.com/organizaciones/acoso-laboral-mobbing-historia-como-afecta>

En la década de 1980, el tema del acoso sexual en el trabajo adquirió el carácter de delito que debía ser sancionado por la justicia, a raíz del impacto que produjeron en la opinión pública los juicios ampliamente difundidos por los medios de comunicación, particularmente en los Estados Unidos, debido a sus connotaciones.

A ello, debe añadirse que estas movilizaciones generaron un estado de especial sensibilidad en torno a la problemática, al punto de propiciar la aparición de los primeros estudios de género dedicados a analizar este fenómeno. Paralelamente, algunos sindicatos se sumaron a esta oleada en defensa de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

El inicio de este movimiento feminista y legislativo tuvo su mayor expresión en la jurisprudencia de las cortes de Estados Unidos. En la práctica, los casos que se llevaron a juicio modificaron los criterios jurídicos. Inicialmente, no se consideraba como discriminación el trato hacia la mujer por el simple hecho de serlo; en cambio, se exigía probar la existencia de un acto discriminatorio. Con el tiempo, se reconoció que dicha discriminación se ejercía de forma explícita por la condición misma de ser mujer.

Es así como la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (*Equal Employment Opportunity Commission*, EEOC, por sus siglas en inglés) asumió el tema, haciéndose cargo de la defensa jurídica de las víctimas, de los procesos de mediación y de la realización de estudios e investigaciones relacionadas. Estas acciones le han permitido reunir un importante capital doctrinario que comprende definiciones sobre la materia, guías de acción, recomendaciones, lineamientos de políticas públicas, así como campañas de difusión y prevención.

El trabajo de la EEOC, junto con las decisiones judiciales y los estudios y publicaciones surgidos en torno a los movimientos feministas, fue pionero a nivel mundial en el tratamiento del acoso sexual. Ello explica la gran influencia

que sus estándares y conceptos ejercen sobre otras legislaciones y órganos internacionales, al punto de que, en su mayoría, se le considera un tema de discriminación por razones de género.

2.8 Definición de acoso sexual

La Organización Internacional del Trabajo otorga una definición de acoso sexual:

*“Insinuaciones sexuales indeseables, o un comportamiento verbal o físico de índole sexual que persigue la finalidad o surte el efecto de interferir sin razón alguna en el rendimiento laboral de una persona, o bien de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil, injurioso u ofensivo”.*¹⁷

El acoso sexual, como ilícito laboral e incluso penal, se caracteriza por darse, en primer lugar, en el marco de una relación de trabajo de naturaleza normalmente vertical, en la cual, el superior jerárquico aprovecha su posición ventajosa para obtener, mediante chantaje o abuso de poder, algún tipo de beneficio sexual para sí mismo. Dicho beneficio, desde luego, resulta totalmente contrario a los principios sobre los que se funda la *Constitución de la República*, a saber: el respeto a los derechos fundamentales de la persona humana, a su integridad y a su dignidad.

17 “Sexual Harassment in the Workplace”, Organización Internacional del Trabajo, acceso el 13 de septiembre de 2024, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-hanoi/documents/publication/wcms_371182.pdf

III. Aspectos generales del acoso sexual

El acoso sexual se puede manifestar a través de ciertas conductas típicas, las cuales se pueden ubicar dentro de las siguientes categorías:

En primer lugar, se encuentra el acoso sexual coercitivo, de intercambio o *quid pro quo*, jerárquico, impropriamente llamado “chantaje sexual”. En este, el sujeto activo condiciona una decisión suya en el ámbito laboral (por ejemplo, la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo o el despido) a la respuesta que el sujeto pasivo brinde en el ámbito sexual. Por ende, el acoso sexual coercitivo supone siempre un ejercicio de poder o, si se quiere, una relación desigual de poder entre acosador y víctima, que haga verosímil la consecuencia laboral conectada con la proposición sexual.¹⁸

En segundo lugar, se encuentra el acoso sexual ambiental, el cual se diferencia del anterior en que la aceptación o el rechazo de la propuesta sexual, o de la conducta de connotación sexual, no está asociada a una promesa ni a una amenaza de consecuencias favorables o desfavorables verificables en las condiciones de trabajo específicas del sujeto pasivo. Por ende, no existe tal promesa o amenaza —o, si la hay, resulta inidónea—, ya que no se da una relación jerárquica entre victimario y víctima que sea laboralmente relevante para alterar las condiciones contractuales. En este caso, se habla de acoso sexual “horizontal”, porque la conducta de connotación sexual no está dirigida a obtener de quien la padece una contraprestación de la misma naturaleza y, por tanto, no requiere vincularse a una recompensa o a una amenaza. Finalmente, puede presentarse cuando los actos de implicancia sexual están orientados a desestabilizar la psique de la víctima y no a la satisfacción de un deseo sexual del victimario, supuesto en el cual el acoso sexual se superpone con el *mobbing* o acoso moral.¹⁹

18 Claudio Palavecino Cáceres, “El nuevo ilícito de acoso sexual en el derecho del trabajo chileno”, *Revista de Derecho (Valdivia)*, vol. 19 n. 1 (2006): 106. <https://revistaderechovaldivia.cl/index.php/revde/article/view/676>

19 *Ibíd.*

El tercer aspecto dominante del acoso sexual es que, en su abrumadora mayoría, este se presenta en una relación hombre-mujer, en la que el primero actúa como victimario-acosador y la segunda como víctima-acosada.

3.1 Modalidades o conductas de manifestación del acoso sexual

A partir de lo señalado, se puede determinar la existencia de dos opciones, siendo la primera la que mayores consecuencias negativas genera, ya que es en este punto cuando el empleo demuestra su fragilidad; y es aquí en donde se da la posibilidad de que el chantaje se haga efectivo con todo su peso sobre la trabajadora. El carácter vertical determina que el tipo de acoso sea más o menos grave, en concordancia con lo que previamente se analizó.

El hecho que exista un tipo de acoso sexual horizontal no significa que sea menos grave que el vertical, sino que, más bien, demuestra el hecho de que el acoso sexual, es una realidad que puede darse en todos los ámbitos del trabajo, tanto en la relación del subalterno con su jefe, como entre los propios compañeros de trabajo.

Así, las condiciones descritas de acoso como los comentarios obscenos, las miradas sugerentes, tocamientos y gestos de índole sexual pueden darse en la relación vincular vertical como en la relación horizontal. Es en este segundo punto, en donde las actuaciones de acoso sexual pueden llegar a causar en la víctima malestares de menor grado que, por su menor extensión, no considera necesario manifestar o denunciar, llegando incluso al punto de convertirse en un favoritismo sexual negativo.

Ante su rechazo a las propuestas del superior jerárquico, la víctima se percató que otros trabajadores del mismo sexo, en similares circunstancias de empleo, ascienden de grado, incrementan su salario o perciben beneficios o mejoras laborales por su anuencia a los requerimientos sexuales hechos por un superior, así se manifiesta el acoso sexual denominado chantaje sexual.

3.2 Causas del acoso sexual

Existe una correlación de múltiples variables y factores que juegan un papel fundamental para que el acoso sexual esté presente en determinados entornos laborales. Las causas con mayor peso son las siguientes:

- Sexismo: discriminación de la mujer en el mundo laboral.
- Estereotipos de género y educación: creencias populares que perpetúan características que, tradicionalmente y a lo largo de la historia, se han considerado propias de hombres o mujeres y que determinan diferencias en cuanto a sus capacidades de ejecución de roles sociales, familiares y profesionales. Existe un fondo ideológico que perpetúa y, hasta cierto punto, justifica el acoso sexual, sobre todo las modalidades menos graves. Las mujeres, además de ser víctimas y debido a la educación recibida, actúan inconscientemente como cómplices en algunos casos. Por ende, presentan un elevado nivel de tolerancia, asumiendo situaciones de acoso como algo natural.
- Falta de ética en las relaciones interpersonales: el acosador busca su propio placer, sin tener en cuenta el daño que pueda producir a su víctima.
- Falta de normas laborales claras: la organización no se ha planteado la posibilidad que esta situación pueda producirse; tampoco ha contemplado estrategias de prevención ni de afrontamiento, propiciando de esta manera que el acoso sexual pueda desarrollarse con mayor facilidad.
- Precariedad laboral: se ha comprobado la existencia de una correlación entre la inestabilidad laboral y mayor incidencia de acoso sexual. A mayor vulnerabilidad, mayor probabilidad de padecer acosos sexuales.

3.3 Consecuencias del acoso sexual en la mujer trabajadora

El temor reverencial al superior jerárquico es un elemento determinante a la hora de juzgar tanto el acoso mismo, como el silencio de la víctima. Esto se debe, como ya se ha señalado, al temor de perder el trabajo, a que se hable entre pasillos sobre la situación de la víctima, y la dificultad de probar que efectivamente ha sido acosada; los cuales ocasionan, en definitiva, que estas personas prefieren omitir sus denuncias y opten por el silencio.

Las consecuencias derivadas son múltiples y variadas, repercutiendo no sólo en la víctima, sino también en los compañeros de trabajo, la organización y el contexto socio familiar de las partes implicadas.

Todo ello repercute de manera indiscutible en la empresa, generando un entorno laboral tenso, con una posible falta de colaboración y de trabajo en equipo, así como un incremento del absentismo y de la rotación en los puestos de trabajo. En consecuencia, se produce una disminución de la productividad y un elevado coste económico, derivado tanto de la reducción en el rendimiento como de los gastos asociados a las bajas laborales, la contratación de nuevo personal y la mala imagen pública generada.

Son diversas las dificultades con las que se encuentra una persona que ha sufrido acoso sexual en su trabajo, la cual es evidente, sobre todo, en el terreno psicológico.

Las principales consecuencias son las siguientes:

- **Baja autoestima:** la integridad de la persona se ve afectada a raíz de las agresiones y humillaciones. Es importante señalar los sentimientos de poca valía que la víctima tiende a experimentar; son habituales creencias como considerarse más débil que el resto de los compañeros o pensar que no es capaz de enfrentarse al acosador. También son frecuentes los sentimientos de ira, frustración y rabia.

- Descenso de la motivación: ser acosado en el lugar de trabajo contribuye, ineludiblemente, con un descenso en el deseo de acudir a sus labores, dado que el agresor se encuentra en ese lugar y es donde ejerce la violencia. Esta falta de motivación, promovida por el miedo a que se repitan las agresiones, en algunos casos, desemboca en una ausencia en el puesto de trabajo, lo que se conoce como absentismo laboral.
- Cambios a nivel relacional: los vínculos que la persona mantiene no solo se ven alterados en la relación acosador —acosado, sino que también con el resto de los compañeros. Asimismo, esta situación puede afectar a relaciones que no estén enmarcadas en el terreno laboral; es decir, otros vínculos significativos de la persona que está siendo agredida. Esto se refiere a las mayores dificultades que puedan surgir en el terreno socio afectivo de este individuo (familia, pareja, amigos, entre otros).
- Menor rendimiento laboral y mayor accidentalidad: el embotamiento mental suele derivar en dificultades cognitivas, tales como disminución de la concentración, problemas de memoria o limitaciones en la atención y en el procesamiento de la información. Esto, a su vez, eleva los índices de accidentalidad en aquellos trabajos que conllevan riesgos físicos.
- Repercusiones en la salud mental: estrés, ansiedad, fobias, ataques de pánico o depresión, son las patologías psicológicas más frecuentes experimentadas ante la situación descrita.²⁰
- Trastornos de sueño: se destaca la dificultad para conciliar el sueño o la calidad del mismo, debido al miedo y/o la agitación mental. Las pesadillas durante el sueño también son muy frecuentes, llegando a revivir, en algunos casos, la situación de acoso.

20 Iñaki Piñuel y Zabala, *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo* (Bilbao: Editorial Sal Terrae, 2001), 37.

- **Modificación en el comportamiento:** esto implica dejar de llevar a cabo determinadas acciones que antes eran habituales (por ejemplo, en el momento del descanso, en la hora de la comida, entre otros). Al respecto, diferentes autores definen el aislamiento como el cambio principal en el comportamiento.
- **Perjuicio en la situación laboral:** una de las consecuencias que mayor miedo produce a los agredidos es el deterioro en su situación laboral (cambio de rango, de tareas, de departamento) o, en el peor de los casos, el despido laboral. Dicho temor dificulta que los acosados expongan su situación e intervengan ante ella.
- **Enfermedades físicas:** las somatizaciones son frecuentes en este tipo de situaciones, en las que se experimenta estrés y ansiedad. También pueden presentarse cefaleas, dolores estomacales, cutáneos, fatiga o molestias en la garganta, entre otras.
- **Pérdida de confianza hacia uno mismo y hacia los demás:** estar sometido a agresiones sexuales promueve el cambio en la autoimagen (esto es, en el concepto de uno mismo), produciéndose un deterioro capaz de mermar la confianza en sí mismo y en el resto de las personas cercanas.
- **Suicidio:** para algunas personas trabajadoras que sufren abuso sexual en el trabajo, la situación resulta insostenible, tanto que el abusado puede decidir acabar con su propia vida.

Además de todas las consecuencias que sufre la víctima, también su entorno se ve afectado por la situación de acoso: por un lado, la familia y amigos, ante el sufrimiento que experimenta su allegado; por otro lado, los compañeros de trabajo, los cuales pueden sentir desamparo y desmotivación. Esto puede provocar un mayor absentismo entre los trabajadores y un deterioro en las

distintas relaciones laborales. Asimismo, la empresa se verá perjudicada debido a los mayores costes que puede conllevar la denuncia de la situación, además del descenso de la productividad.²¹

IV. Diferencias y similitudes del acoso laboral y el acoso sexual hacia las mujeres

Como se ha verificado, una de las similitudes entre los dos tipos de acoso es que se desarrollan de manera vertical, entre un superior (como acosador) y una persona de rango inferior; pero también puede generarse de manera horizontal.

Una segunda similitud es el aspecto dominante, en el cual, en su abrumadora mayoría, el acoso se da en una relación hombre—mujer como acosador y víctima, respectivamente.

Una tercera similitud puede identificarse como aquellas actuaciones de acoso que pueden llegar a causar en la víctima malestares de menor grado que, por su menor extensión, no considere necesario manifestar o denunciar, invisibilizando dichas agresiones.

Por último, una cuarta similitud se identifica con aquellas acciones que se relacionan en dichos comportamientos, tales como: insinuaciones indeseables, un comportamiento verbal o físico que persigue la finalidad de interferir, sin razón alguna, en el rendimiento laboral de una persona, o bien de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil, injurioso u ofensivo.

A pesar de que las diferencias entre el acoso laboral y el acoso sexual suelen confundirse, se ha tomado a bien identificar algunas diferencias sustanciales entre ambas, tales como:

21 Jordi Escartín Solanelles, Carlos Arrieta Salas y Álvaro Rodríguez Carballeira, "Mobbing" o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teórico-metodológicos que dificultan su estudio", *Actualidades en Psicología*, vol. 23-24 n. 110-111 (2010): 4. <https://doi.org/10.15517/ap.v23i110.9>

- En primer lugar, el acoso laboral es más consistente en hostigamientos psicológicos, mientras que el acoso sexual en acercamientos físicos, tocamientos, caricias indebidamente abusivas por parte del acosador a la víctima, hasta llegar al sometimiento sexual de la misma.
- Una segunda diferencia es que el acoso laboral puede darse de manera abierta y pública; es decir, en medio de compañeros de trabajo. En cambio, el acoso sexual se genera de manera personal y privada; es decir, entre el acosador y la víctima.
- Por último, en la actualidad las leyes sobre acoso sexual suelen ser más específicas en muchos países, mientras que el acoso laboral puede estar cubierto por normativas más generales sobre salud y seguridad en el trabajo.

V. Marco jurídico nacional e internacional relacionado

El art. 2 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV),²² establece los principios fundamentales que rigen la norma, la cual se enfoca en la importancia de garantizar una vida libre de violencia para las mujeres y enfatiza la necesidad de promover la igualdad de género y eliminar todas las formas de discriminación y violencia. Este artículo también subraya la responsabilidad del Estado y la sociedad en la protección, prevención y atención de la violencia contra las mujeres, reconociendo que estas acciones son esenciales para asegurar el bienestar y la dignidad de todas las mujeres. La ley busca crear un marco jurídico que apoye a las víctimas y fomente un entorno seguro y equitativo.

22 Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2017), art. 2.

De igual manera, el art. 8 literal b), establece medidas específicas para la atención y protección de las mujeres que han sido víctimas de violencia. Este literal se centra en la obligación del Estado de garantizar el acceso a servicios de salud, incluyendo tanto atención física como psicológica. A través de esta disposición, se busca asegurar que las mujeres reciban el apoyo necesario para recuperar su bienestar integral tras haber sufrido violencia, destacando la importancia de una atención adecuada y sensible a las necesidades de las víctimas. Esto refleja el compromiso del marco legal en proporcionar un entorno seguro y de apoyo para las mujeres afectadas.²³

Además, los arts. 9 y 10 se centran en garantizar la atención y protección de las mujeres afectadas por la violencia, así como en la promoción de una cultura de respeto y prevención en la sociedad. De igual manera, la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE)²⁴ también complementa y refuerza estos principios, buscando garantizar la igualdad y eliminar la discriminación contra las mujeres en todos los ámbitos, al establecer que las políticas de empleo deben incorporar las disposiciones de ley para garantizar la igualdad en el ejercicio de los derechos laborales entre mujeres. En otras palabras, se exige que las políticas promuevan la igualdad de género en el ámbito laboral, asegurando que tanto mujeres como hombres disfruten de los mismos derechos y oportunidades.²⁵

Asimismo, en la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará), define la violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta basada en el género que cause daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer. Esta definición abarca tanto la violencia que ocurre en el ámbito público como en el privado. El art. 1 establece un marco amplio para comprender la violencia de

23 *Ibid.*, art. 8.

24 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2020).

25 *Ibid.*

género, reconociendo que puede manifestarse en diversas formas y contextos, y subraya la necesidad de abordar este problema como una violación de los derechos humanos de las mujeres.

La Convención busca proporcionar un marco integral para identificar y combatir diferentes formas de violencia contra la mujer y es de reconocer también que no solo las mujeres son objeto de acoso laboral o sexual, sino también los hombres. En ese sentido, ambos tienen los mismos derechos; por lo tanto, se merece que se tenga respeto a la integridad de la persona y la igualdad de género.²⁶

VI. Conclusión

- Se evidencia que el acoso laboral y el acoso sexual hacia las mujeres en El Salvador comparten raíces conceptuales y contextuales, pero divergen en sus expresiones y dinámicas y es ahí, donde reconocer estas similitudes y diferencias, es clave para diseñar respuestas efectivas desde la esfera individual.
- Es importante comprender que ambos fenómenos se sostienen en relaciones de poder dentro del ámbito laboral y afectan la dignidad, la salud mental y la productividad de las trabajadoras. Su impacto genera costos sociales y económicos significativos para las empresas y para la sociedad en general, incluyendo ausentismo, rotación, disminución del rendimiento y desgaste institucional.
- El acoso laboral tiende a ser mayoritariamente psicológico y situacional, con manifestaciones que atraviesan jerarquías y estructuras organizacionales. El acoso sexual suele incorporar componentes físicos o de connotación sexual explícita y, en muchas ocasiones, se manifiesta con mayor alcance privado que público.

26 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará: Organización de los Estados Americanos, 1994), art. 1 y 2.

Estas diferencias requieren herramientas de prevención y manejo diferenciadas: procesos de denuncia confidenciales y protocolos de actuación claros para el acoso laboral; además de medidas de sensibilización, capacitaciones en consentimiento y seguridad, y respuestas organizacionales ante conductas de naturaleza sexual.


- En el análisis de instrumentos nacionales (LEIV, CT, LIE) y normas internacionales (sitios de la OIT, Belém do Pará) subraya una tendencia hacia la protección de las mujeres y la promoción de derechos laborales y humanos. Sin embargo, la efectividad depende de la aplicación coherente de estas normas, de la claridad de las definiciones y de la existencia de mecanismos accesibles de denuncia y reparación.
- El artículo busca presentar un enfoque centrado en la prevención proactiva donde la clave no es solo responder a incidentes de acoso, sino anticiparlos con la implementación de una cultura organizacional que valore la igualdad, la inclusión y el respeto mutuo que pueda reducir significativamente la probabilidad de ocurrencia de cualquier forma de acoso.


Bibliografía

- » Alemán, Elisa y Valentina Arango. "Al margen del derecho penal: manifestaciones sutiles del acoso sexual. El Caso Otálora. Comentarios a propósito del auto de la Corte Suprema de Justicia del veintitrés de mayo de 2018, Sala Penal, radicado 51870, 23 de mayo, 2018." *Nuevo Foro Penal* 15, n. 92 (2019): 318-330. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/nuevo-foro-penal/article/view/5813>
- » Cámara Primera de lo Laboral de San Salvador. *Sentencia de Apelación*, Referencia: Inc-Apel-123-2018. El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2018. <https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBodega/D/1/2010-2019/2018/04/D6392.PDF>
- » Cobo Saiz, Yolanda. "El mobbing: hacer visible, lo invisible." Tesis de pregrado, Universidad de Cantabria, 2013. <http://hdl.handle.net/10902/2993>
- » Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Belém do Pará: Organización de los Estados Americanos, 1994.
- » Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2019.
- » Einarsen, Ståle, Helge Hoel, Dieter Zapf y Cary L. Cooper. *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice*. New York: CRC Press, 2011.
- » Escartín Solanelles, Jordi, Carlos Arrieta Salas y Álvaro Rodríguez Carballeira. "'Mobbing' o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teórico-metodológicos que dificultan su estudio." *Actualidades en Psicología* 23-24, n. 110-111 (2010): 1-19. <https://doi.org/10.15517/ap.v23i110.9>
- » Gutiérrez, María de Jesús. "Acoso laboral (mobbing): su historia y cómo afecta a los trabajadores." *Psicología y Mente (blog)*, 19 de mayo de 2021. <https://psicologiymente.com/organizaciones/acoso-laboral-mobbing-historia-como-afecta>
- » Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2020.
- » Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2017.
- » Leymann, Heinz. "Mobbing and Victimization at Work." *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5, n. 2 (1996): 165-184.
- » Lorenz, Konrad. *On Aggression*. Nueva York: Harcourt, Brace & World, 1966.
- » — — —. *So-called Evil: On the Natural History of Aggression*. Viena: Methuen Publishing, 1963.
- » Pachés, Fernando De Vicente. "El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la perspectiva del Derecho Internacional y el Derecho Comunitario europeo." *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* 67 (2007): 83-120. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2345001>
- » Palavecino Cáceres, Claudio. "El nuevo ilícito de acoso sexual en el derecho del trabajo chileno." *Revista de Derecho (Valdivia)* 19, n. 1 (2006): 105-123. <https://revistaderechovaldivia.cl/index.php/revde/article/view/676>
- » Piñuel y Zabala, Iñaki. *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Bilbao: Editorial Sal Terrae, 2001.
- » Sala de lo Penal. *Recurso de Casación*, Referencia: 379C2019. El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2019. <https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBodega/D/1/2010-2019/2019/12/DAEAB.PDF>
- » "Sexual Harassment in the Workplace." Organización Internacional del Trabajo. Consultado el 13 de septiembre de 2024. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-hanoi/documents/publication/wcms_371182.pdf

El grado de identificación de la violencia laboral en los centros de trabajo por razón de género

The degree of identification of workplace violence based on gender

Dennis Alexander Luna Ramírez
(Universidad de El Salvador, El Salvador)
 <https://orcid.org/0009-0003-8495-2462>
Correspondencia: lr21037@ues.edu.sv

Glenda Elizabeth Navarrete Zepeda
(Universidad de El Salvador, El Salvador)
 <https://orcid.org/0009-0009-9508-6196>
Correspondencia: nz21001@ues.edu.sv

EL GRADO DE IDENTIFICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO POR RAZÓN DE GÉNERO

Dennis Alexander Luna Ramírez
Glenda Elizabeth Navarrete Zepeda

RESUMEN

En el amplio mundo del trabajo, a través de vínculos jurídicos formales o informales, muchas mujeres sufren violencia laboral sin saberlo: no identifican conductas que configuran este fenómeno o deciden no actuar ni poner límites por temor al despido, ya que perder el empleo implica no poder llevar el sustento a sus hogares. Las relaciones sujetas a un vínculo laboral exigen que mujeres comprometidas con su profesión dediquen parte de su tiempo a interactuar con compañeros de trabajo violentos, vínculos que pueden desintegrar un entorno laboral saludable y transformarlo en uno hostil. Estas dinámicas obstaculizan la promoción profesional de las mujeres mediante descalificaciones verbales, hostilidad, maltrato psicológico, burlas, sarcasmo e incluso amenazas de despido por el solo hecho de asumir roles de género como la maternidad y el matrimonio, acciones que constituyen manifestaciones de violencia laboral hacia las mujeres. Por medio de este artículo se busca simplificar la identificación de los tipos de violencia que experimentan las mujeres trabajadoras en los centros de trabajo, explorando, desde una perspectiva histórica, cómo la doctrina y el ordenamiento jurídico evalúan el grado de conocimiento que tienen las mujeres sobre los derechos laborales que les corresponden, en particular aquellos vinculados con la violencia laboral. A partir de ello, se plantean recomendaciones idóneas desde el punto de vista jurídico, orientadas a que las autoridades competentes garanticen el cumplimiento y el goce de los derechos reconocidos en la normativa nacional —como la *Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres* (LEIV)—, así como en la normativa internacional aplicable, entre la cual destaca el *Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo* (OIT), relativo a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

PALABRAS CLAVE: violencia laboral - violencia psicológica - derecho laboral - trabajadora - maltrato psicológico

THE DEGREE OF IDENTIFICATION OF WORKPLACE VIOLENCE BASED ON GENDER

Dennis Alexander Luna Ramírez
Glenda Elizabeth Navarrete Zepeda

ABSTRACT

In the broad field of labor, through both formal and informal legal relationships, many women experience workplace violence without realizing it: they do not identify behaviors that constitute this phenomenon, or they choose not to act or set boundaries for fear of dismissal, since losing their job means being unable to provide for their households. Employment relationships require women committed to their profession to devote part of their time to interacting with violent co-workers—relationships that can dismantle a healthy work environment and turn it into a hostile one. These dynamics hinder women's professional advancement through verbal disqualification, hostility, psychological abuse, mockery, sarcasm, and even threats of dismissal for assuming gender roles such as motherhood and marriage—actions that constitute manifestations of workplace violence against women.

This article seeks to simplify the identification of the different types of violence experienced by working women in the workplace, exploring—through a historical perspective—how doctrine and the legal framework assess the degree of awareness women have regarding their labor rights, particularly those related to workplace violence. Based on this analysis, it proposes appropriate legal recommendations aimed at ensuring that the competent authorities guarantee the enforcement and enjoyment of the rights recognized in national law—such as the *Special Comprehensive Law for a Life Free of Violence for Women* (LEIV)—as well as in applicable international regulations, notably *Convention No. 190 of the International Labour Organization* (ILO) concerning the elimination of violence and harassment in the world of work.

KEYWORDS: workplace violence - psychological violence - labor law - women workers - psychological abuse

El grado de identificación de la violencia laboral en los centros de trabajo por razón de género

Dennis Alexander Luna Ramírez¹
Glenda Elizabeth Navarrete Zepeda²
El Salvador

Introducción

El estudio tiene como objetivo analizar la violencia laboral contra las mujeres en los centros de trabajo, proporcionando al lector información fundamentada en una investigación documental a partir de libros, revistas y marcos normativos nacionales e internacionales que abordan esta problemática. Se busca ampliar el conocimiento sobre los tipos de violencia que enfrentan las mujeres trabajadoras, su capacidad para identificar estos comportamientos y el impacto de dicha violencia en su entorno laboral.

Asimismo, el estudio pretende establecer una conexión entre las mujeres trabajadoras y la información obtenida en la investigación, con el fin de promover la reflexión y la concientización sobre las condiciones laborales en el contexto salvadoreño. Además, se examina cómo este fenómeno se manifiesta en otros países de América Latina, como México, con el propósito

1 Dennis Alexander Luna Ramírez. Estudiante de quinto año de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador. Instructor del Departamento de Ciencias Políticas, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador.

2 Glenda Elizabeth Navarrete Zepeda, Estudiante de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador.



de contrastar experiencias y destacar la magnitud de este problema social, al mismo tiempo que se evalúan los avances y los desafíos de la legislación nacional frente a la violencia laboral.

La investigación se enfoca en ofrecer datos relevantes para comprender el impacto de la violencia laboral en el ámbito nacional y subraya la necesidad de prevenir y erradicar estos comportamientos. La violencia laboral no solo afecta la salud psicológica, familiar y social de las mujeres, sino que también limita su progreso profesional y su acceso al mercado laboral. Asimismo, se subraya la importancia de promover una cultura de respeto y trabajo digno, tal como lo establece el Convenio 190 de la OIT, que reconoce el derecho de todas las personas a un entorno laboral libre de violencia y acoso, considerándose las acciones contrarias a este derecho una vulneración de los derechos humanos.³

I. Identificación de la violencia laboral en El Salvador

Para identificar este fenómeno, es importante comprender a qué se refieren los términos *violencia laboral* y *acoso laboral*.

Según la LEIV, el acoso laboral es:

“La acción de hostilidad física o psicológica, que, de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar, o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores”.⁴

3 Convenio sobre la violencia y el acoso (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2019).

4 Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2012), art. 8 literal b).

Asimismo, otra definición de acoso laboral es la siguiente:

“Es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre una persona empleada, trabajadora por parte de un empleador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo inducir la renuncia del mismo”.⁵

La violencia laboral es considerada por la LEIV como una modalidad de violencia, definiéndolo de la siguiente manera:

“Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantienen en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo”.⁶

Por otro lado, el art. 55 LEIV establece las expresiones que son consideradas como expresiones de violencia hacia la mujer.⁷ Estas conductas, que pueden ser consideradas manifestaciones de violencia laboral hacia la mujer trabajadora, son por ejemplo: cuando el empleador desacredita públicamente a una mujer trabajadora en el ámbito profesional sin una justificación válida, aislándola e impidiéndole participar en el entorno laboral, utilizando expresiones como: “tú no opines, no tienes nada que aportar”, “solo puedes hablar de temas como salones de belleza o ropa”, “las mujeres solo son buenas para las tareas del hogar”, “las mujeres han olvidado que su

5 “Acoso laboral atenta contra la salud física y mental de trabajadoras”, Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral, acceso el 4 de octubre de 2024, <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/wp-content/uploads/2020/03/Acoso-laboral-atenta-contra-la-salud-fisica-y-mental-de-trabajadoras.pdf>

6 Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2012), art. 10 literal c).

7 *Ibíd.*, art. 55.

lugar es en la cocina”, o “solo te ves bien, pero no tienes nada en la cabeza”, entre otras palabras que pueden llegar a ser consideradas como expresiones de violencia, tal como se encuentra regulado en el art. 55 literal c) LEIV.

Ahora bien, otro escenario de violencia laboral se manifiesta mediante las constantes amenazas de despido dirigidas a las mujeres debido a su rol como madres y esposas, lo que refleja una discriminación basada en estereotipos de género. Muchos empleadores prefieren no contratar mujeres, bajo el argumento de que solicitarán permisos o licencias de forma recurrente, producto de las responsabilidades que tradicionalmente se les han asignado en el hogar.

De igual manera, la descalificación verbal o escrita —ya sea a través de correos electrónicos o mediante aplicaciones de mensajería como *WhatsApp*— se ha convertido en un medio para que las mujeres sean vulnerables a la violencia laboral. Este tipo de descalificación puede provenir tanto de superiores como de compañeros de trabajo y se expresa en comentarios o críticas que buscan menospreciar sus capacidades o desempeño profesional.

No debe olvidarse que la hostilidad verbal y no verbal también se manifiesta mediante faltas de respeto, utilizando palabras o gestos despectivos hacia las mujeres en el entorno laboral, lo que incluye maltrato psicológico, como burlas constantes, que afectan su autoestima y bienestar emocional. Otro aspecto preocupante es la negación de promociones laborales, cuando se les impide el acceso a mejores puestos simplemente por su género. En algunos casos, se ejerce presión psicológica para que la mujer renuncie, provocando frustración y ansiedad.

Este tipo de violencia no solo limita su desarrollo profesional dentro de una organización, sino que también puede obstaculizar su ingreso al mercado laboral, afectando gravemente su trayectoria como profesional. Ante estas manifestaciones de violencia laboral, la mujer se ve afectada en diversos ámbitos: físico, psicológico, social y cultural.

La violencia laboral afecta la calidad de los servicios, tanto en el sector público como privado, ya que impacta negativamente en la productividad. Esta disminución en el rendimiento laboral perjudica al propio empleador e interfiere con el desarrollo de las actividades diarias en los hogares, lo que repercute directamente en la familia. Las trabajadoras tienen el derecho a un entorno laboral libre de acoso y violencia, donde puedan desarrollarse plenamente sin ver vulnerados sus derechos humanos, tanto desde una perspectiva constitucional como a nivel de los derechos fundamentales reconocidos internacionalmente.

La discriminación hacia la mujer constituye un delito según el Código Penal salvadoreño; sin embargo, la violencia laboral no está penalizada de manera explícita en dicho código. A pesar de esto, la LEIV actúa como una "ley penal en blanco", lo que permite tipificar la violencia laboral como delito, en ciertas circunstancias.

Es importante señalar que, aunque la discriminación y la violencia laboral pueden parecer términos similares, son instituciones diferentes. Debe entenderse por discriminación hacia la mujer cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo o género que tenga el efecto o propósito de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres.

A manera de ejemplo, la discriminación se materializa cuando se niega a las mujeres el acceso a ciertos trabajos o a salarios justos. En El Salvador, suele ocurrir que muchas mujeres sean profesionales y madres solteras a la vez; por ende, al no poder acceder a un empleo con una remuneración equitativa, se ve afectado su patrimonio y el sustento que deben llevar a sus hogares, lo que constituye una forma de discriminación por razón de género.

Asimismo, otro ejemplo es el establecimiento de barreras legales o culturales para el acceso a la educación o al empleo. En El Salvador, aún existen comunidades donde las mujeres no acceden a la educación, no por

falta de oportunidades brindadas por el Estado, sino por la discriminación que comienza en el seno familiar. Muchas familias conservan patrones patriarcales, a menudo reforzados por creencias religiosas, que limitan el desarrollo profesional de las mujeres. Se considera que el papel de la mujer es ser madre, atender a su pareja y realizar tareas domésticas, como hacer tortillas, moler maíz, encender fuego con leña, lavar y planchar la ropa, criar a los hijos y enseñar a las hijas a hacer lo mismo.

Estos patrones, aunque menos comunes, persisten en algunas áreas del país. Como resultado, pocas mujeres logran romper con estas expectativas. Este tipo de discriminación arraigada conduce a la normalización de los malos tratos, lo que incide en la percepción que las mujeres tienen de sus entornos laborales: “No me promueven porque soy mujer”, “Los jefes no valoran mi opinión porque soy mujer” o “Es mi responsabilidad hacer más que mis compañeros hombres”. Esta discriminación de carácter doméstico y cultural también afecta los derechos de las mujeres, en especial de aquellas con poco o ningún acceso a la educación, muchas de las cuales desconocen sus derechos e incluso no saben leer ni escribir. Tratar a las mujeres de manera inferior en los ámbitos político, social o económico constituye otra forma de discriminación.

La discriminación hacia la mujer es, en muchos casos, el primer paso hacia la violencia de género. Aunque en un inicio no parece haber un daño evidente, esta discriminación se percibe como una actitud ‘normal’, parte de la rutina diaria, lo que la invisibiliza. Sin embargo, cuando estas situaciones de desigualdad se intensifican y salen de control, el impacto en la persona se vuelve evidente. La discriminación, que inicialmente parece inofensiva, termina generando daños físicos, psicológicos, patrimoniales o simbólicos, marcando el paso de la discriminación a la violencia.

Históricamente, la discriminación contra las mujeres no estaba penalizada. No fue hasta que estos actos de desigualdad comenzaron a

provocar consecuencias más graves que el legislador reconoció la necesidad de intervenir, tipificando la discriminación como un delito y sancionándola legalmente.

Para el Derecho, existe el control social informal, que se compone de instituciones como la familia, religión, educación y medios de comunicación. La familia, es el primer espacio de aprendizaje, donde la influencia de la religión juega un papel importante, ya que establece las primeras normas morales, como es el caso de la “ley de Dios”. A pesar de que El Salvador es un país constitucionalmente laico, en la práctica existe una fuerte presencia de la religión, lo que se refleja en la libertad de culto garantizada como un derecho constitucional. Por esta razón, muchas mujeres en los hogares salvadoreños son educadas bajo la influencia de la religión como primera norma.

Este marco de enseñanza se complementa posteriormente con la educación formal, donde se introducen las leyes estatales. De esta manera, las personas crecen con una combinación de principios morales religiosos y normativas jurídicas. Sin embargo, al final del día, muchos individuos mantienen más arraigadas las enseñanzas de la religión.

Es en este contexto de desequilibrios sociales donde entra en juego el control social formal, representado por las leyes y regulaciones del Estado. Este control incluye la suscripción de tratados internacionales y la creación de normativas como LEIV, cuyo objetivo es promover la igualdad y contrarrestar la discriminación de género. La LEIV busca equilibrar las relaciones entre hombres y mujeres, combatiendo la discriminación que muchas mujeres enfrentan desde sus hogares, una discriminación que ha sido transmitida generacionalmente. Al tipificar este problema como “violencia contra la mujer”, se reconoce la gravedad de la situación y se busca ofrecer soluciones efectivas para erradicarla.

En ese sentido, es necesario plantear una definición de violencia hacia la mujer, la cual es la siguiente: *“Es cualquier acto de violencia basado en el género*

*que resulte, o pueda resultar, en daño físico, sexual o psicológico para las mujeres, incluidas amenazas, coerción o privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública como en la privada”.*⁸

A continuación, se definen algunas clases de violencia:

1.1 La violencia física

Esta puede presentarse hacia las mujeres, de diversas formas, incluyendo agresiones como golpes, empujones o jalones; incluso actos menos visibles también son manifestaciones de este tipo de violencia, como impedir el acceso a alimentos o restringir necesidades fisiológicas. Un ejemplo frecuente, aunque a veces poco reconocido, ocurre en el ámbito laboral, donde a las trabajadoras se les imponen horarios estrictos para ir al baño, prohibiéndoles hacerlo fuera de esos momentos. Esto las obliga a soportar largas jornadas de trabajo, ya sea de pie o sentadas, lo que afecta su salud física. En muchos casos, los trabajadores optan por reducir su consumo de agua para evitar solicitar permisos, lo que puede generar problemas de salud a largo plazo.

Aunque estas prácticas a menudo se justifican como "políticas de la empresa", en realidad constituyen una forma de violencia física. Muchas mujeres trabajadoras no son conscientes de esta realidad, ya que se normaliza como parte de la cultura laboral. Sin embargo, gracias a las luchas internacionales por los derechos de las mujeres y al esfuerzo de aquellos que han levantado su voz contra estos abusos, se han logrado importantes avances en la visibilidad y combate de estas prácticas. Es crucial que las mujeres conozcan sus derechos y puedan identificar las diferentes formas de violencia física que pueden experimentar en sus lugares de trabajo, especialmente cuando provienen de compañeros.

8 "Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas", ONU Mujeres, acceso el 22 de septiembre de 2024. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

1.2 La violencia sexual

Es la que incluye el acoso, la violación y la explotación, es una de las formas más graves de violencia, y aunque se podría pensar que no ocurre en los espacios laborales, si está presente. El acoso laboral, conocido también como mobbing, puede intensificarse en algunos casos, llegando a presionar a la trabajadora para que acceda a relaciones sexuales con su empleador. Si la mujer no consiente, la situación puede derivar en violación, donde su consentimiento es ignorado. En otros casos, la negativa puede dar lugar a formas de explotación, como la imposición de cargas laborales excesivas o la prolongación de la jornada laboral sin justificación. Algunos comentarios como "esto lo quiero para hoy" son utilizados para presionar a la trabajadora a terminar tareas que exceden sus responsabilidades, todo bajo la amenaza implícita de perder su empleo; en muchas ocasiones, se culpa a la trabajadora por no haber cumplido con sus tareas a tiempo, cuando en realidad la sobrecarga es resultado de las demandas injustas impuestas por el empleador.

Muchas mujeres experimentan estas situaciones de acoso y explotación en sus trabajos, pero lo hacen en silencio. A simple vista, es difícil identificar estas conductas como violencia laboral, ya que suelen estar normalizadas o pasar desapercibidas. El miedo a perder el empleo es una de las principales razones por las que las trabajadoras no denuncian estos abusos. Además, existe un cierto grado de impunidad que persiste, a pesar de los avances legislativos en El Salvador.

Otro factor que limita las denuncias es la falta de acceso a recursos legales. Para denunciar se requiere tiempo y la posibilidad de acudir a instituciones como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o la Procuraduría General de la República, que son las encargadas de proteger los derechos laborales. Sin embargo, muchas trabajadoras no disponen del tiempo necesario para presentar sus denuncias, lo que perpetúa el problema.

1.3 La violencia psicológica

Manifestada a través de la intimidación, humillación o manipulación, es una forma de abuso que ha ganado relevancia con el creciente reconocimiento de la importancia de la salud mental. A nivel mundial, los análisis psicológicos han cobrado fuerza, subrayando la necesidad de cuidar el bienestar mental, independientemente del sexo, religión o nacionalidad. Los expertos coinciden en que mantener una buena salud mental es crucial, ya que afecta en cómo actuamos, sentimos y manejamos el estrés. Esto es especialmente relevante en el ámbito laboral, donde el estrés es común debido a las exigencias propias de cada trabajo.

Para las mujeres trabajadoras, el estrés laboral se ve amplificado por las responsabilidades del hogar, ya que, en la mayoría de los casos, ellas son las encargadas de mantener el funcionamiento del hogar y cuidar de los hijos. Además, la violencia psicológica puede manifestarse a través de comentarios humillantes por parte de superiores, como "es que es tonta", "no sabe", "aunque le enseñen, no aprende". Estas expresiones desacreditan su capacidad profesional y la someten a humillaciones constantes. En algunos casos, la violencia psicológica también se materializa en actos de manipulación por parte de compañeros o superiores, afectando la estabilidad emocional.

1.4 La violencia simbólica

Este concepto se refiere a las relaciones de dominación, desigualdad y discriminación que existen en la sociedad. En épocas pasadas, era inimaginable que una mujer pudiera llegar a ser jefa en una empresa o que ocupara cargos directivos, ya que estos estaban reservados exclusivamente para los hombres. Sin embargo, con el paso de los años y debido a las luchas constantes y el desarrollo de las mujeres en las oportunidades que se les han presentado,

han comenzado a destacar en posiciones de poder, como candidaturas presidenciales, jefaturas de gobierno, ministras, gerentes y directivas de empresas.

A pesar de los avances históricos logrados, todavía existen casos en los que el ascenso de las mujeres a puestos de poder y liderazgo dentro de empresas, fábricas e instituciones sigue siendo un desafío. A menudo, a las mujeres que cumplen con todos los requisitos para un cargo se les niega la oportunidad, dándole el puesto a un hombre. En muchos casos, esto ocurre bajo el pretexto de que, por ser madres, no podrán dedicar el tiempo y la atención que el cargo requiere, cerrando así cualquier posibilidad sin siquiera probar si la trabajadora es capaz de desempeñarse adecuadamente.

Esta situación es frecuente en El Salvador, las empresas suelen escudarse en los "lineamientos" internos para justificar esta discriminación. Aunque la violencia simbólica no se marca de manera tan evidente, sus efectos son claros: una mujer puede superar todos los filtros y estar mejor calificada que sus competidores, pero no ser considerada para el puesto, lo cual constituye una forma de violencia simbólica laboral, al restringir su derecho a la promoción.

1.5 La violencia patrimonial

Esta forma de violencia afecta los bienes, derechos económicos o recursos de una mujer, aunque a veces puede parecer que esto no ocurre en el ámbito laboral, la realidad es que sí sucede. En El Salvador, por ejemplo, en años anteriores existía una tabla de salarios que estipulaba sueldos diferenciados para hombres y mujeres, donde las mujeres ganaban menos, incluso si realizaban el mismo trabajo. Esto ocurría no solo en el sector comercial o industrial, sino también en el agrícola, particularmente en temporadas cortas de cosecha de café, en las que el control era más difícil y

los salarios de las mujeres eran inferiores a los de los hombres. Esta situación también se replicaba en las áreas de manufactura e industria. Sin embargo, con el paso del tiempo, las luchas por la equidad y la ratificación de tratados que protegen los derechos de trabajadores, se permitió superar esta desigualdad y, actualmente en El Salvador, se garantiza un salario equitativo tanto para hombres como para mujeres.

Sin embargo, ¿cómo se manifiesta esta violencia en la actualidad? aunque los salarios son más equitativos, la violencia patrimonial persiste de otras formas; por ejemplo, en algunos casos, a las mujeres se les asigna una carga de trabajo que no puede completar en su jornada laboral, viéndose obligadas a quedarse más tiempo sin recibir compensación por esas horas extra, lo que afecta directamente sus ingresos. Otro ejemplo común es cuando una trabajadora solicita permiso para asistir a reuniones escolares o llevar a sus hijos a una consulta médica. A menudo, este tiempo se les descuenta de su salario, afectando así el ingreso familiar. Esto sucede porque, generalmente, las mujeres asumen la mayor parte de las responsabilidades del hogar y el cuidado de los hijos, mientras que sus esposos argumentan que ellos no pueden faltar al trabajo o que, al ganar más, es más "lógico" que sea la mujer quien se ausente.

Este tipo de situaciones impone una carga adicional sobre las mujeres, quienes terminan siendo las principales responsables del hogar, mientras los hombres asumen el rol de proveedores económicos. Aunque en la actualidad existen leyes en El Salvador que buscan prevenir esta situación, las mujeres todavía enfrentan barreras culturales y económicas que les dificultan denunciar estos actos de violencia patrimonial. El miedo a perder el empleo o sufrir represalias las lleva a desistir de muchas denuncias, lo que contribuye a que no existen cifras claras sobre el grado de violencia laboral en el país. La falta de estadísticas precisas es un reflejo de esta realidad: muchas mujeres no denuncian por temor, lo que deja incompleta la medición de este problema.

II. Antecedentes históricos

La violencia laboral es un problema de gran relevancia que data de mucho tiempo atrás y que no solo afecta a los hombres, sino que también vulnera a muchas mujeres, en gran medida en el ámbito laboral y profesional.

En sus inicios, este tema fue minimizado y rechazado por la clase privilegiada y patronal, e incluso por un sector de la clase proletaria —específicamente los hombres—. La violencia laboral no despertó gran interés colectivo debido al temor a las repercusiones negativas que podían sufrir quienes alzaban la voz en favor del bien común. Durante mucho tiempo no se le otorgó la importancia que merecía, ya que no existían medios de comunicación —como libros especializados o programas de radio— que difundieran y dieran visibilidad a temas relacionados con la mujer trabajadora.

Tampoco existían antecedentes a nivel nacional que colocaran a la mujer trabajadora en una posición de protección frente a la violencia laboral por razón de género, ni que impulsaran la sensibilización en torno a la dignidad laboral de los seres humanos en general o al reconocimiento de la no violencia laboral como un derecho humano. Por ello, el tema permaneció durante largo tiempo desapercibido. Sin embargo, a medida que aumentaban la desigualdad, los ataques y las obligaciones de carácter casi esclavizante a las que eran sometidas las mujeres trabajadoras, surgió la iniciativa de realizar investigaciones sobre este fenómeno de interés social.

En este contexto, surgieron mujeres que alzaron la voz y exigieron un alto a las injusticias que se vivían hace un tiempo, comenzando por la mujer que se dedicaba a labores domésticas que un día se negó a hacer el trabajo del hogar, pasando por la mujer que incitó a más mujeres a levantar la voz para exigir respeto. Un claro ejemplo en la historia salvadoreña se encuentra en Prudencia Ayala, que en el año 1931, a través de vacíos legales, intentó postularse a la presidencia de la República, e incluso a todas aquellas mentes

brillantes que decidieron disponer parte de su tiempo en lograr comprender la problemática que, hasta hoy en día, amenaza seriamente la seguridad de las mujeres trabajadoras.

A. PERSPECTIVA DE PRUDENCIA AYALA

Se pondrán en perspectiva algunos ejemplos claros, entre ellos está Prudencia Ayala, mujer indígena, pionera en El Salvador y Centroamérica, muy adelantada a su tiempo, quien alzó la voz e inspiró a más mujeres a defender sus derechos y los de los suyos. Esta mujer, a través de vacíos legales y debido al poco esclarecimiento de la disposición legal, intentó postularse a ser electa presidente para servir con su trabajo al Estado salvadoreño. En el año de 1931 en El Salvador, emana la primera elección competitiva en la historia del país; esto quiere decir que, por primera vez en la historia de América Latina, una mujer decidió presentarse como candidata presidencial.⁹

Su candidatura, pese a ser un hito que denotaba innovación y revolución, no era bien visto por la mayoría de los grupos de poder, tanto, que fue eventualmente bloqueada por la máxima autoridad, siendo la Corte Suprema de Justicia quien puso fin al impulso que marcó Prudencia Ayala. En respuesta, y velando por sus intereses, interpuso una demanda, la cual fue rechazada por el Consejo de Ministros de aquella época. Asimismo, el Tribunal Supremo reafirmó la decisión basándose en motivos de procedimiento. Ante esto, es de recordar que, unas décadas antes, las mujeres tenían prohibido votar y las organizaciones feministas no representaban un contrapeso notable para la sociedad.¹⁰

El vacío legal, radicaba en la no exclusión de las mujeres para participar como candidatas al cargo de presidente de la república, mismo que posteriormente fue apelado, se enfocó en los requisitos que se debían de

9 “Isabel Castillo: Se atrevió a postularse: La improbable historia de Prudencia Ayala”, Americas Society/Council of the Americas, acceso el 16 de abril de 2024, <https://www.americasquarterly.org/article/se-atrevio-a-postularse-la-improbable-historia-de-prudencia-ayala/>

10 *Ibíd.*

cumplir para optar a ser electa a presidente (motivos procedimentales) y es que la disposición menciona que la persona a postularse debía ser “ciudadano”; por ende, la palabra ciudadano también es femenino debido a que, en la Constitución, el sustantivo “ciudadano” es neutral en cuanto al género; es decir, que también se refiere a las mujeres.¹¹

Gracias a la perspectiva de distintas mujeres líderes, como es el caso de Prudencia Ayala, es que la sociedad, con paso lento pero seguro, observa el grado de injusticias que se viven día con día y se buscan así alternativas para dar un giro a las cosas, pero todo eso no sería posible sin la conciencia de clase, la valentía y la presión masiva de mujeres como Prudencia Ayala y demás figuras destacadas.

Dentro de los ejemplos del pensamiento de la referida autora, puede destacarse:¹²

- I) *“En lo difícil está el encanto que atrae el afán de realizar lo que se desea.”; que demuestra lo comprometida que se encontraba con la sociedad y lo injusto que le parecía la situación que estaba afrontando;*
- II) *“Como un estómago vacío, no hay cosa peor que la ira causada por la injusticia.”; destacando así a través de sus escritos consejos que incitan a la reflexión y análisis de los actos inauditos por parte de los representantes del pueblo;*
- III) *“Los hombres, legislan, para establecer leyes y respetarla para garantía de la vida e intereses sociales; si las han de violar, ¿para qué tanta molestia? Como negros nubarrones que ocultan la luz del sol así hay hombres inicuos que ocultan la justicia del que tiene la razón”; incluso frases con las que defiende su propia integridad;*

11 “Isabel Castillo: Se atrevió a postularse: La improbable historia de Prudencia Ayala”, Americas Society/Council of the Americas, acceso el 16 de abril de 2024, <https://www.americasquarterly.org/article/se-atrevio-a-postularse-la-improbable-historia-de-prudencia-ayala/>

12 Prudencia Ayala, *Inmortal amores de loca* (El Salvador: Imprenta Arévalo, 1925).

IV) *"Los ignorantes, han llamado locos a los grandes sabios que han dado nombre y honra a su patria. A los ignorantes no hay que hacerles caso, sin descuidarse de ellos, porque son capaces de ejercer el mal".*

B. PERSPECTIVA DE SIMONE DE BEAUVOIR

Simone de Beauvoir, destacada mujer francesa y pionera en dedicar su vida al estudio y arduo análisis sobre la violencia que se ejercía hacia las mujeres de su época, contrastando y notando el poco valor que representa para la sociedad la defensa de temas de esa índole, ya que el problema planteado deviene de generación en generación, promoviendo costumbres negativas en sociedad.

Beauvoir, en su libro *"El segundo sexo"* y escrito en 1949, hace un recorrido histórico y decide plasmar sus ideas, en donde es notable la manera de percibir y entender que, desde la prehistoria y hasta períodos históricos, *"la mujer siempre ha estado subordinada"*, lo ha estado desde los grupos humanos más antiguos, que eran nómadas, hasta la aparición de la agricultura y la vida sedentaria. Primero, sujeta a la reproducción y la crianza; luego, en la etapa agrícola, aun cuando se da mayor importancia a los hijos, las funciones de procrear y amamantar no se consideran actividades propiamente humanas, sino funciones biológicas.¹³

La subordinación provocó efectos negativos, uno de ellos es no tratar a la mujer empleada con seriedad en el ámbito laboral. Las mujeres, por tener la calidad de trabajadora, ya están expuestas a una relación laboral subordinada con el empleador, pese a que existe una doble subordinación por el hecho de ser mujer. Esto conlleva a que, en muchas ocasiones, sobrepasen sus derechos, desde un mínimo acto de desprecio entendido como violencia simbólica, seguido de violencia física, violencia psicológica, violencia emocional, e incluso casos de violencia sexual.

13 Simone de Beauvoir, *El segundo sexo* (Madrid: Ediciones Cátedra, 2005), 17.

C. CONMEMORACIÓN DEL DÍA 8 DE MARZO

El 8 de marzo es considerado el día internacional de la mujer, ya que está vinculada a la lucha por los derechos laborales y el acceso a un empleo digno para las trabajadoras. Tiene sus orígenes en las manifestaciones por parte de mujeres europeas y estadounidenses, en su lucha por mejores condiciones de trabajo e igualdad de derechos entre hombres y mujeres.¹⁴

Esta lucha inició en el siglo XIX, en el auge de la Revolución Industrial, periodo que provocó condiciones de trabajo inestables para las mujeres, pues se llegaron a extender sus jornadas laborales, sin contar con condiciones de seguridad e higiene y sin un ordenamiento legal que protegiera sus derechos humanos esenciales.

Como resultado de estas condiciones, comenzaron a surgir movimientos de mujeres que realizaban huelgas para exigir la reducción de las jornadas laborales, así como la igualdad de salario entre hombres y mujeres. La huelga más relevante en la historia ocurrió en 1908, cuando en la textilera *Cotton*, 129 mujeres que se manifestaban fueron reprimidas brutalmente dentro de las instalaciones de dicha fábrica en Estados Unidos, lo que provocó el fallecimiento de esas trabajadoras a causa de un incendio provocado.

Es en nombre de esas mujeres que murieron en aquel desastroso acontecimiento que, en 1910, se proclamó el 8 de marzo como el Día Internacional de la Mujer, durante la Segunda Conferencia Internacional de las Mujeres Socialistas, en Copenhague. Por esta razón, el 8 de marzo no es una celebración, sino una conmemoración en honor a esas mujeres que murieron luchando por sus derechos laborales.

14 "MTPS contribuye a la erradicación de la violencia y acoso laboral contra las mujeres", Ministerio de Trabajo y Previsión Social, acceso el 4 de octubre de 2024, <https://www.mtps.gob.sv/2023/03/08/ministro-de-trabajo-lanza-plataforma-sos-trabajadoras/>

III. Antecedente legal

Para entender el contexto actual, será necesario analizar los antecedentes legales relevantes que han sido establecidos por diferentes convenios y tratados, que vale la pena destacar cronológicamente:

3.1 Convenio sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

El Convenio sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) fue ratificado por El Salvador en 1981. Este convenio busca garantizar la igualdad de género y proteger a las mujeres contra la discriminación en todos los ámbitos, incluido el trabajo. Su enfoque no se limita solo al área laboral, sino que abarca diversos aspectos de la vida.¹⁵

En el ámbito laboral, la CEDAW alienta a los Estados a tomar medidas para eliminar el acoso sexual y otras formas de violencia que puedan ocurrir en el lugar de trabajo, promoviendo un entorno más seguro y equitativo para las mujeres.¹⁶

3.2 Belém do Pará, 1995

*“En junio de 1992 la Asamblea General de la OEA urgió a los países a remitir sus observaciones y de abril a octubre de 1993 se revisó el proyecto de convención. En 1994 se convocó a una Asamblea Extraordinaria en Belém do Pará, Brasil, con miras a considerar el proyecto de convención”.*¹⁷

15 "¿Cómo nace la Convención de Belém do Pará? Recordemos su origen en su vigésimo aniversario", OEA, acceso el 4 de octubre de 2024, <https://blogcim.com/2013/12/27/como-nace-la-convencion-de-belem-do-para-recordando-su-origen-en-el-vigesimo-aniversario-de-la-convencion-interamericana-para-prevenir-erradicar-y-sancionar-la-violencia-contra-la-mujer/>

16 *Ibíd.*

17 Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belém do Pará: Asamblea General de la OEA, 1992), art. 6.

En la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, se establece que:

“La eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de la vida y; de que la adopción de una convención para prevenir, sancionar, y erradicar toda forma de violencia contra la mujer, en el ámbito de la Organización de los Estados Americanos, constituye una positiva contribución para proteger los derechos de la mujer y eliminar las situaciones de violencia que puedan afectarlas”.¹⁸

El art. 6 de esta Convención establece:

“El derecho de toda Mujer a una vida libre de violencia incluye entre otros:
a. El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y; b. El derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamientos y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación”.¹⁹

En el art. 15 se determina: *“La presente Convención está abierta a la firma de todos los Estados miembros de la Organización de los Estados Americanos”.²⁰*

El Gobierno de El Salvador, a través del Órgano Ejecutivo, se adhiere a la Convención Belém Do Pará, por medio del Acuerdo No. 747 del 10 de agosto de 1995. Esta Convención consta de 25 artículos divididos en cinco capítulos, y fue adoptada el 9 de junio de 1994, en la ciudad de Belém Do Pará, Brasil.

Este es un instrumento internacional que constituye una contribución para proteger los derechos de las mujeres y así eliminar las situaciones de violencia en las que pueden verse afectadas. Dicho acuerdo no contraviene a la Constitución salvadoreña, por lo que su ratificación fue procedente en

18 *Ibíd.*

19 *Ibíd.*

20 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Nueva York: Asamblea General de las Naciones Unidas, 1979), art. 15.

todas sus partes. Por lo tanto, dicho decreto entró en vigor desde el día de la publicación en el Diario Oficial No. 154, Tomo No. 328, por medio del Decreto Legislativo No. 430 del 23 de agosto de 1995.

3.3 Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV)

La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres fue creada después de ser ratificada la Convención Belém Do Pará, donde establece la obligación de los Estados de crear leyes penales, civiles y administrativas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer; por ello, fue necesaria la creación de una ley secundaria que regule, de la mejor manera, la prevención, protección, sanción, atención y reparación para la erradicación de todas las formas de violencia contra la mujer, para garantizar una vida digna e íntegra.²¹

En El Salvador, por medio del Decreto Legislativo No. 520 del 25 de noviembre del 2010, se crea la LEIV, y su implementación es de interés público y nacional, entrando en vigor el 1 de enero del 2012, mediante su publicación en el Diario Oficial No. 2, Tomo No. 390 del 4 de enero del 2011.

El objeto de dicha ley se encuentra en su art. 1, la cual establece que:

*“La presente ley tiene por objeto, establecer, reconocer, y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de Políticas Públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres; a fin de proteger su derecho a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad”.*²²

21 Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres de la República de El Salvador (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2012).

22 *Ibíd.*

3.4 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE)

A nivel constitucional, todas las personas son iguales ante la ley y no puede haber discriminación por ningún motivo de raza, sexo o religión, así como a nivel internacional es reconocida la igualdad de las personas ante la ley. Por ello, es de carácter obligatorio para cada Estado el establecer leyes que eliminen cualquier forma de expresión de discriminación, ya sea esta de manera directa e indirecta; y de manera verbal o no verbal.

En un Estado, generar la igualdad entre hombres y mujeres se considera como un logro del desarrollo, la paz y la gobernabilidad; pero es necesario que se cuente con un instrumento legal que regule las conductas que vayan en contra de lo que constitucionalmente se establece como un derecho fundamental.

Por iniciativa de los diputados de la Asamblea Legislativa, por medio del Decreto Legislativo No. 645, publicado en el Diario Oficial No. 70, Tomo No 391 del 8 de abril de 2011, se crea la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE).²³

Esta ley, plasmado en el artículo 2, tiene por objeto lo siguiente:

“La presente ley es fundamento de la Política del Estado en la materia; y como tal, está obligado a su cumplimiento. Su objeto es crear las bases jurídicas explícitas que orientaran el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizaran la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente. A tal fin, la presente ley como fundamento de la Política del Estado”.²⁴

23 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2011).

24 *Ibíd.*

3.5 Convenio 100 de la OIT

El Convenio sobre igualdad de remuneración (Convenio 100 de la OIT) fue ratificado por El Salvador en el año 2000 y se centra en garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor. Este convenio es clave para combatir la discriminación salarial, un tema que se mencionó previamente al hablar de la violencia patrimonial, donde se explicó cómo las mujeres solían recibir salarios más bajos que los hombres por realizar las mismas actividades laborales.²⁵

Gracias a este convenio, se aborda de manera formal la discriminación laboral, que actualmente se clasifica como violencia patrimonial, contribuyendo a crear condiciones laborales más equitativas en El Salvador.²⁶

3.6 Convenio 111 de la OIT

El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (Convenio 111 de la OIT) fue ratificado por El Salvador en 1995. Su objetivo principal es prohibir cualquier tipo de discriminación en el empleo y la ocupación, con especial énfasis en la protección de las mujeres, quienes suelen verse desproporcionadamente afectadas por estas prácticas.²⁷

Aunque estas problemáticas siguen presentes, los legisladores han desarrollado mecanismos para fortalecer el sistema judicial y garantizar la defensa de estos derechos, buscando eliminar progresivamente la discriminación en el ámbito laboral.

25 Convenio sobre igualdad de remuneración (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 1951), art. 1.

26 *Ibíd.*

27 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 1958), art.1.

3.7 Convenio 190 de la OIT

El Convenio sobre la Violencia y el Acoso (Convenio 190 de la OIT), ratificado por El Salvador en 2022, ha adquirido una gran importancia en el ámbito laboral. Este instrumento, que se analiza en parte en el presente artículo académico, es crucial porque define y condena la violencia y el acoso en el entorno de trabajo. Su premisa fundamental establece que todos los trabajadores tienen derecho a un ambiente libre de violencia, acoso y abuso físico, sexual, psicológico y verbal.

La ratificación de este convenio ha generado importantes cambios en la legislación laboral salvadoreña. En particular, se modificó el Código de Trabajo, añadiendo un nuevo literal al art. 1, lo que refuerza el compromiso de proteger a los trabajadores contra cualquier tipo de violencia y acoso en el lugar de trabajo.

3.8 Reforma al Código de Trabajo

El tema de la violencia laboral hacia la mujer no estaba regulado por ninguna ley ni código, hasta que en 2022 se ratificó el Convenio 190, que regula específicamente la violencia laboral. En el Decreto Legislativo No. 900, en sus consideraciones para realizar tal reforma, el legislador consideró lo siguiente:

“Que por Decreto Legislativo N° 520, de fecha 25 de noviembre de 2010, publicado en el Diario Oficial N° 390, del 4 de enero de 2011, se emitió la Ley Especial Integral para Una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y el 8 de marzo de 2011, se emitió la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres mediante Decreto Legislativo N° 645, de fecha 17 de marzo de 2011, publicado en el Diario Oficial N° 391”.

“Que con el ánimo de hacer efectivo el principio de igualdad de género, en el ámbito laboral, es oportuno realizar una armonización y sistematización normativa del Código de Trabajo, para garantizar la prevención de las conductas discriminatorias

y de violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo, con lo dispuesto en la Ley Especial Integral para Una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, y la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres.”

Dicho decreto estableció reformar el Código de Trabajo, agregando un art. 1-A, el cual se plasmó de la siguiente manera:

“Art.1-A.- La interpretación y aplicación de este Código deberá realizarse de manera integral y en armonía con la Ley Especial Integral para Una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, la Ley de Igualdad, Equidad, y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres, y demás legislación aplicable, que protegen los derechos humanos de las mujeres.”

También, el art. 29, específicamente las causales 5° y 6°, tuvo una reforma, quedando de la siguiente manera:

“5ª) Guardar la debida consideración a las trabajadoras y los trabajadores y abstenerse de maltrato de obra o de palabra; acoso sexual, acoso laboral y otros tipos de violencia contemplados en la Ley Especial Integral para Una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, y situaciones de discriminación sexista, contemplados en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra la Mujer.”

Acerca de la causal 6°, que habla sobre las licencias a los trabajadores, se pide sean concedidas en los casos de cumplimiento de obligaciones de carácter público establecidos por la ley; por ejemplo, cumplir obligaciones familiares en los casos de muerte o enfermedad de su cónyuge, ascendientes/ descendientes, y personas que dependan económicamente de la trabajadora, haciendo un especial énfasis en lo dispuesto en el literal “e” de la causal 6° que establece que:

“e) En los casos de ausencia o incumplimiento de la jornada laboral, debido a la imposibilidad física o psicológica, de la trabajadora, provocada por cualquier tipo de violencia regulado en la Ley Especial Integral para Una Vida Libre de Violencia

para las Mujeres u otras Leyes vigentes que protejan sus derechos ante actos de violencia. En estos casos la trabajadora deberá presentar al empleador constancia extendida por autoridad...”

Es así como el legislador brinda una garantía legal a las mujeres para evitar el grado de violencia laboral que por años se ha venido presentando, cumpliendo con los principios y las garantías constitucionales en el régimen de los derechos sociales que contemplan el trabajo y la seguridad social que todos los ciudadanos gozan.

IV. Violencia laboral por razón del género

La violencia laboral afecta frecuentemente a las personas trabajadoras en contextos de empleo precario, principalmente a las mujeres, ya que, a los factores económicos, se suma la discriminación y desvalorización del trabajo de las mujeres.²⁸ En este artículo se abordarán diferentes concepciones sobre lo que se puede definir como violencia laboral.²⁹

Vilma Vaquerano define la violencia laboral como:

*“Toda acción, o comportamiento destinado a provocar, directa e indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora, ya sea como amenaza o acción consumada, puede incluir violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir tanto de niveles jerárquicos, superiores, del mismo rango e inferiores”.*³⁰

28 Vilma Vaquerano, *Un mundo del trabajo libre de violencia... Empleo sí pero con dignidad* (El Salvador: ORMUSA, 2023).

29 *Ibíd.*

30 *Ibíd.*

En otra definición, proporcionada por Marie - France Hirigoyen, se identifica como: *“Conductas reiteradas, con el objetivo de dominar y controlar a la otra persona, violentar la dignidad del o la trabajadora o su integridad psíquica, poniendo en peligro su puesto de trabajo o degradación en el ambiente laboral”*.³¹

Las definiciones sobre violencia han sido interpretadas de distintas formas con el paso del tiempo, estando sujetas a la cultura y costumbre de cada época y región, mismas que han incorporado cambios favorables para su comprensión, aportando cada vez más factores que amplían la conceptualización, con especial énfasis a la violencia laboral. Esta no depende de un factor determinante, sino que extiende sus consideraciones a factores no tomados en cuenta, pero que, con la ayuda de la perspectiva de autores como la citada Ana Molina, poco a poco se han ampliado estas consideraciones con el propósito de mejorar condiciones de forma integral para las mujeres.

En palabras de la referida autora:

“Los primeros estudios fueron encaminados al tipo de la violencia doméstica, pero la violencia de género no solo radica en este tipo de violencia, sino que se mostró evidencia que la violencia de género era compleja y que se extendía a otras esferas distintas del hogar, perfilando así que la violencia laboral acarrea costos ocultos del trabajo femenino, aclarando que su existencia no es reciente, hace poco se ha empezado a reconocer como fenómeno en expansión”.³²

Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo, sexo y nacionalidad, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y de dignidad; a través de la historia, se puede observar que, en esta lucha, se han llevado a cabo acciones para que las mujeres trabajadoras puedan desarrollarse en sus labores donde sea respetada su dignidad como mujeres sin distinción alguna.

31 *Ibíd.*

32 Ana Laura Molina Armenta, "Violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral en México" (tesis de maestría, El Colegio de México, 2010), 1. <https://hdl.handle.net/20.500.11986/COLMEX/10001162>

El Derecho reconoce un mundo de trabajo libre de violencia y acoso para las mujeres trabajadoras, y es que este tipo de violencia se presenta con facilidad en el mundo laboral, constituyendo, en muchos casos, una violación o abuso de los derechos humanos.

La violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con la vida laboral de una mujer trabajadora, y es que, cuando en los lugares de trabajo se observa que no hay igualdad de oportunidades, se genera en la mujer un desanimo, pues a pesar de que ella pueda tener la capacidad intelectual y la experiencia para poder realizar su trabajo de igual manera que un hombre, ella se ve discriminada por su sexo.

Asimismo, a las mujeres no se les considera para ocupar cargos superiores, ya que persiste el pensamiento de que, cuando una mujer quede embarazada, no podrá desarrollar su trabajo de manera constante debido a los permisos que deba solicitar para llevar a cabo sus controles médicos. De igual forma ocurre con las mujeres que ya están casadas, pues, al tener a su cargo el cuidado de los hijos, se considera que no pueden tener una oportunidad de promoción en la empresa o institución donde desempeñan sus labores.

Con ello se afecta la salud psicológica, física y patrimonial de las mujeres trabajadoras, dañando su dignidad y su entorno familiar, ya que la promoción en los lugares de trabajo implica mayores ingresos para la familia y su entorno social.

Los casos en los que se manifiesta la violencia laboral son de gran amplitud, algunos ejemplos constantes son los siguientes: I) impedir la promoción profesional; II) la descalificación verbal o no verbal en las relaciones laborales, haciendo énfasis en la no verbal, por el hecho que resulta ser un medio por el cual, de forma inconsciente, se lleva a cabo en contra de la mujer.

En esta misma línea de ideas, es importante destacar un tipo de violencia laboral, el maltrato psicológico, llevado muy de la mano de la hostilidad verbal o no, por medio de burlas o la utilización de sarcasmos en el lenguaje.

“Por mucho tiempo la violencia hacia las mujeres por razón de género fue considerada como una cuestión de incumbencia privada, pero gracias al trabajo de organizaciones sociales”,³³ el Estado fue involucrándose. Desde la conmemoración del 8 de marzo, cada una de las marchas realizadas ha representado una presión para el Estado, a fin de que cumpla con su deber constitucional de garantizar a toda mujer trabajadora el ejercicio de sus derechos fundamentales, entre ellos el derecho a una vida digna. Es así como se ha dejado de ver a la violencia contra la mujer como algo que solo es entre los directivos de la empresa privada y sus reglamentos frente a las mujeres trabajadoras, ya que ahora hay una protección hacia la mujer, asegurando con esto una vida laboral libre de violencia.

En el siglo XIX, el auge que tomó el tema de la violencia de género, con especial énfasis a la violencia, fue el siguiente:

“En el siglo XIX el trabajo de las mujeres fuera de casa no era bien aceptado, pues la moralidad de estas trabajadoras era puesta en duda, en este sentido, su trabajo era además de censurado, menospreciado, tal como señala Ramos (2006: 812) “oculta un proceso de construcción de diferencias genéricas que se apoya en una discriminación económica para la mujer y en una valoración teñida de sexualidad para sus capacidades laborales”.³⁴

El grado de verificación de la violencia que pueda percibir una mujer trabajadora de otra radica en distintos factores como la estructura familiar con

33 *Ibíd.*

34 *Ibíd.*

patrones y costumbres, de la cual proviene el estatus económico que dispone, la edad, su nivel de educación, su estado sentimental, la cantidad de hijos, el tipo de trabajo, lugar donde vive, entre otros.

En El Salvador y demás países de Latinoamérica, tal como lo dispone la LEIV, la violencia laboral, como cualquier otro tipo o modalidad de violencia se produce por el *“impacto diferenciado según el género de las víctimas; ya que toda agresión perpetrada contra una mujer está directamente vinculada con la desigual distribución del poder y con las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres en la sociedad”*.³⁵

El problema de la violencia laboral no es actual, ya que *“tiene raíces estructurales y complejas”*,³⁶ y se perpetúa a través del tiempo. Por ende, las propuestas actuales tienen como objetivo principal poner fin al problema o que, en la medida de lo posible, se reduzca drásticamente.

La violencia laboral no se reduce a la violencia física, sino que abarca múltiples tipos y modalidades, como las reguladas en los arts. 9 y 10 de la LEIV, que afectan directa o indirectamente la vida cotidiana en los ámbitos personal, familiar, profesional, académico y laboral, siendo este último el que se enfatizará. *“Es menester aclarar que los factores generadores de dicho problema social son diversos, muchos de ellos de origen histórico, económico, cultural, político y criminológico”*.³⁷

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) brinda informes de denuncias recibidas por parte de mujeres trabajadoras por violencia laboral, en donde se registraron, hasta noviembre del 2023, una cantidad de 1.861 denuncias, el cual corresponde a un incremento del 238 % en comparación con el año 2021, donde solo se reportaron 550 denuncias. Este informe detalla que,

35 Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres de la República de El Salvador (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2012), considerando IV.

36 Luis Eduardo Ayala Figueroa, "La política de justicia, seguridad ciudadana y convivencia en perspectiva: Un análisis crítico sobre las causas generadoras de la violencia e inseguridad en El Salvador", *Revista Derecho*, vol. 2 (2016): 65, <https://revistas.ues.edu.sv/index.php/revder/issue/view/304>

37 *Ibid.*, 65

a raíz de estas denuncias, se realizaron 1.416 inspecciones por violencia laboral, de los cuales 1.371 casos se resolvieron. Sin embargo, no se detalla si eran casos de años anteriores o si corresponden a casos denunciados hasta en noviembre. Entre los casos más destacados se encuentran despidos injustificados, descuentos ilegales, falta de reconocimiento de días compensatorios o días de descanso.³⁸ También son frecuentes las denuncias por parte de las mujeres embarazadas por discriminación, la falta de reconocimiento de su situación laboral y la falta de reinstalo después de su periodo de maternidad.

Es positivo que las cifras en las denuncias hayan aumentado significativamente, ya que indica que las mujeres trabajadoras están perdiendo el temor a defender sus derechos laborales; sin embargo, aún existen mujeres que se abstienen de denunciar, por miedo a ser despedidas o a que se tomen represalias en contra de ellas.

Tomando como base el análisis del informe emitido por el MTPS, se puede observar que el grado de violencia laboral hacia la mujer trabajadora por razón de género va en aumento. Aunque, en cierta manera, es alentador porque más mujeres están perdiendo el miedo a denunciar, a la vez es alarmante porque se puede observar que las empresas, a pesar de que la legislación salvadoreña sanciona estas conductas, aún continúan con esas prácticas. En ese sentido, todavía se necesita un mayor esfuerzo por parte de las entidades estatales competentes para lograr que los patronos respeten la legislación.

4.1 La ley no busca poner fin al problema

El hecho de afirmar que la ley busca poner fin al problema no es del todo cierto, pues cabe hacerse la pregunta: ¿cuántos años deben pasar para que la ley lo resuelva? Esto no es cuantificable y, si lo fuera, resultaría impreciso o subjetivo. Por ende, la ley no busca poner fin al problema, sino

38 “Boletín No. 1 Enero – Marzo 2024”, Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral, acceso el 25 de septiembre de 2024, <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/index.php/2024/04/02/boletin-no-1-enero-marzo-2024/>

otorgarle un tratamiento especial mediante regulaciones determinantes y propuestas rigurosas, con el fin de garantizar la seguridad jurídica de un grupo de personas.

Uno de los momentos en que la mujer adquiere presencia en el ámbito laboral es a partir del “siglo XIX, como consecuencia de la Revolución Industrial, con su participación en el trabajo productivo”.

Tal como recalca Simone de Beauvoir cabe preguntarse: ¿a qué se debe el problema?:

“Engels explicó de forma incompleta su decadencia: lo que ha resultado nefasto para ella es que, al no convertirse para el obrero en un compañero de trabajo, quedó excluida del Mitsein³⁹ humano: que la mujer sea débil y de capacidad productiva inferior no explica esta exclusión; porque no participaba en su forma de trabajar y de pensar, porque seguía sometida a los misterios de la vida, el varón no reconoció en ella a un semejante; desde el momento en que no la adoptaba, que conservaba a sus ojos la dimensión de lo otro, el hombre sólo podía convertirse en su opresor. La voluntad masculina de expansión y de dominio transformó la incapacidad femenina en una maldición”.⁴⁰

Se debe comprender el momento que se está atravesando y ser conscientes de que ni la ley ni todo el ordenamiento jurídico existente pondrán fin al problema de la violencia laboral hacia las mujeres en los centros de trabajo, ya que la ley no tiene como objetivo eliminar un problema de tal complejidad. Si bien es cierto que en un determinado momento se pueda alcanzar, nada brinda seguridad de que ello ocurra. Ante esto, es preciso recordar la célebre frase: “Roma no se construyó en un día”.

39 El Mitsein presupone que lo propio de las personas es tener un trato benevolente no solo con el mundo sino también con todos aquellos seres naturales que conviven de algún modo con el ser humano. María Luisa Pro Velasco, “El pensamiento ecoético de Robert Spaemann: ética de la benevolencia y cuidado del mundo natural”, *Cuadernos de bioética*, vol. 29 n.97 (2018): 281-287. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6716511>

40 Simone de Beauvoir, *El segundo sexo* (Madrid: Ediciones Cátedra, 2005), 104.

La historia nos ha mostrado que: *“los hombres siempre tuvieron todos los poderes concretos; desde los primeros tiempos del patriarcado consideraron útil mantener a la mujer en un estado de dependencia; sus leyes se construyeron contra ella; así es como se convirtió concretamente en Alteridad”*.⁴¹

“Beauvoir repitió esto muchas veces en la década de los ochenta. La solución es transformar la situación, ir hacia un nuevo tipo de sociedad en la que los roles masculinos y femeninos, tal como los conocemos ahora, experimenten un cambio radical”.⁴²

Con el referido comentario no se pretende desacreditar el elemento correctivo de las leyes, o desanimar a la clase trabajadora (con especial referencia a todas aquellas mujeres salvadoreñas o extranjeras que se encuentren laborando en el territorio nacional) a no denunciar o quedarse calladas. Por el contrario, se busca ser conscientes y dimensionar la situación en la que se está y hacia dónde se dirige, ya que solo así las personas serán capaces de entender el gran paso dado en el tiempo, afrontando los importantes desafíos que faltan por recorrer. *“La vuelta al pasado no es posible ni tampoco deseable. Lo que hay que esperar es que los hombres, por su parte, asumen sin reservas la situación que se está creando; sólo entonces podrá vivir la mujer sin desgarrarse”*.⁴³

No se puede vivir con esa utópica esperanza de que el problema algún día llegará a su fin e incluso esto puede mutar a otro fenómeno similar. Por ende, se busca llegar al punto donde el Estado tome el control ante la violencia laboral que viven las mujeres trabajadoras, mediante mecanismos que vayan en constante evolución en pro de brindar la competente seguridad

41 "Alteridad", Diccionario de la Real Academia Española, acceso el 17 de junio de 2024. <https://dle.rae.es/alteridad>

42 Simone de Beauvoir, El segundo sexo (Madrid: Ediciones Cátedra, 2005.), 24.

43 *Ibíd.*, 264.

jurídica a este sector tan importante, siguiendo y vinculando aquel principio universal: *“Tu derecho termina donde empieza mi derecho. Y mi derecho termina donde comienza el de los demás”*.⁴⁴

“Entorno a este problema no basta el conocimiento, sino que éste debe transformarse en acción para visibilizarlo, legislarlo, prevenirlo y detenerlo”.⁴⁵

“Con lo que hace más de 150 años que los autores del manifiesto comunista ya ligan la liberación de la mujer con la nueva sociedad que se propone construir, no hay posibilidad de un mundo nuevo sin la igualdad entre hombre y mujer”.⁴⁶

V. La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres no genera desigualdad

Existen diferentes opiniones de un sector de la población salvadoreña que se orientan en enfatizar que la LEIV es una ley que genera desigualdad entre hombres y mujeres; sin embargo, esto no es posible, pues cada una de las legislaciones que se han creado son en beneficio de la ciudadanía y no en perjuicio de esta. Además de ello, la desigualdad está prohibida constitucionalmente en su art. 3 que establece que todas las personas son iguales ante la ley; también, se cuentan con tratados internacionales y leyes secundarias que prohíben que se genere o promueva la desigualdad entre hombres y mujeres.

La LEIV no genera desigualdad, pues es una ley creada con el objeto de garantizar a las mujeres sus derechos de prevención, atención, protección, reparación y sanción, para la erradicación de todas las formas de violencia en

44 “Tu derecho, mi derecho...”, Ecomundo, acceso el 17 de junio de 2024, <https://ecomundo.edu.ec/tu-derecho-mi-derecho>

45 Florencia Peña Saint Martin y Sergio Sánchez Díaz, *Testimonios de mobbing: el acoso laboral en México* (Ciudad de México: Ediciones y Gráficos Eón, 2012).

46 Karl Marx, *Manifiesto del Partido Comunista* (Madrid: Fundación de Investigaciones Marxistas, 2013).

su contra, buscando el respeto de los derechos humanos y asegurando una mejor calidad de vida, integridad y seguridad. Todo esto surge bajo la premisa de que toda agresión contra la mujer está vinculada con la desigualdad.

La Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en su sentencia 872-1999 del 4 de junio de 2001 estableció que:

“La igualdad en la formulación de la ley implica, en primer lugar, un tratamiento igual si no hay ninguna razón suficiente que habilite un tratamiento normativo desigual; y en segundo, que, si dicha razón existe, se impone un tratamiento desigual. Una formulación de la ley que impone un tratamiento desigual solamente va a estar justificada por la existencia de una razón deducida precisamente de la realidad, es decir, de las mismas diferencias fácticas que colocan a un sujeto fuera del rango de homogeneidad que puede ser susceptible de igual tratamiento”.⁴⁷

En otro criterio, la Sala de lo Constitucional, al referirse al principio universal de igualdad, dice:

“Tal reconocimiento de la igualdad resultaría entendida, en un primer momento, desde una dimensión meramente formal, al pretender únicamente alcanzar una igualdad ante la ley, frente a los privilegios del Antiguo Régimen, de modo que la ley se aplicase a todos por igual y por los mismos tribunales. A esto hay que añadir también una vertiente material de la igualdad en la ley, de modo que esta trate por igual a todos. Más ello tropieza con la evidente desigualdad fáctica en la que se encuentran las personas, según diversas circunstancias sociales, económicas y culturales.

En consecuencia, la igualdad debe ser entendida de la siguiente manera: a) como un derecho en virtud del cual se reconoce y garantiza a los ciudadanos a ser tratados en condiciones de igualdad y sin discriminación; b) como un principio, en cuanto

47 Lissette Beatriz Mendoza y Ricardo Mendoza Orantes, *Constitución Comentada - Artículo por Artículo* (El Salvador: Editorial Jurídica Salvadoreña, 2011), 15-16.

*que manda a los poderes públicos para que actúen a favor de una igualdad real y efectiva; y c) como un límite, de manera que no atiendan arbitrariamente situaciones distintas”.*⁴⁸

La sentencia previamente citada tiene la intención de reforzar el fin del derecho de igualdad, entendiendo que:

*“Con dicho criterio lo que se evidencia es que en aras de la justicia se aplique el principio de tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales; ya que “como la mayoría de los derechos fundamentales, el derecho de igualdad no es un derecho absoluto, sino que corresponde al legislador determinar tanto el criterio de valoración como las condiciones del tratamiento normativo desigual (...); lo que está constitucionalmente prohibido es el tratamiento desigual carente de razón suficiente, la diferenciación arbitraria, la que existe cuando no es posible encontrar para ella un motivo razonable, que surja de la naturaleza de la realidad o que, al menos sea concretamente comprensible (...); en la Constitución Salvadoreña el derecho de igualdad en la formulación de la ley debe entenderse, pues, como la exigencia de razonabilidad de la diferenciación”.*⁴⁹

Abordar el tema de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres no es simple, se debe tomar de forma sutil, por la trascendencia histórica de que este acarrea a través de los tiempos. En este ámbito resulta fácil generalizar y pensar que no hay desigualdad o que esta es insignificante, o que ya fue combatida actualmente.

Es impreciso tocar el tema sin saber la denominación correcta de la ley que preside a la mencionada desigualdad, mucho menos sobre el contenido de la misma. La LEIV es una norma que no ha sido creada antojadizamente

48 *Ibíd.*

49 Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Inconstitucionalidad*, Referencia: Inc-17-95 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 1995).

por el Estado para favorecer a las mujeres, sino que está precedida por la Convención Belem do Pará, que fue ratificada por El Salvador en el año 1995, para dar fiel cumplimiento al mismo.

El legislador, al momento de cumplir con la orden del art. 7 del Convenio 190 de la OIT, busca regular la violencia por razón del género, *“ya que toda agresión perpetrada contra una mujer, está directamente vinculada con la desigual distribución del poder y con las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres en la sociedad”*.⁵⁰ Con esta ley, el legislador buscó equiparar los derechos del hombre y de la mujer, ya que los hombres, si bien es cierto no cuentan con una regulación especial, estos siempre, culturalmente, han estado dotados de derechos que sobreponen los derechos de las mujeres. Por ello, con la LEIV se trata de buscar alternativas que acomoden ambas condiciones y tener como fin la igualdad de derechos entre mujeres y hombres.

VI. El teletrabajo: un nuevo escenario para la violencia laboral y discriminación contra las mujeres trabajadoras

En la actualidad, las formas de ejercer violencia laboral han trascendido a otras esferas de la vida cotidiana, extendiéndose hacia las mujeres que realizan su trabajo por medio de plataformas digitales.

La pandemia del COVID-19 marcó un antes y un después en el mundo laboral, acarreando así un escenario virtual, mismo que, por ser actual, está abierto a llevar a cabo una infinidad de acciones u omisiones con el fin de atentar en contra de las mujeres trabajadoras, y es que, ante el confinamiento decretado, se tuvieron que buscar alternativas innovadoras de solución para desarrollar las labores diarias.

⁵⁰ Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres de la República de El Salvador (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2012).

A pesar de que el trabajo realizado sea en entornos virtuales, donde no se cuenta con la presencia física de los jefes ni de compañeros de trabajo, en esta modalidad se puede sufrir algún tipo de violencia laboral.

Isabel Villamor, profesora del IESE, señala las tensiones de las que son víctima las mujeres trabajadoras, en especial aquellas que desempeñan un rol de madres, un ejemplo claro es el descanso limitado entre el trabajo y su tiempo libre. Este tipo de trabajos ofrecen una utópica disponibilidad de horarios, pero que, en la mayoría de los casos, se traduce en más tiempo de trabajo para compensar el tiempo que las mujeres se toman para solventar los problemas del hogar, y esto equivale a tener que invertir hasta su tiempo libre para la realización de tareas pendientes en el trabajo.⁵¹

Los autores de la presente investigación consideran pertinente realizar algunas recomendaciones con el fin de promover un teletrabajo libre de violencia laboral.

- I. Promover el respeto a través del diálogo y la comunicación, con el objetivo de fomentar un ambiente saludable, asegurando que cada mujer trabajadora pueda expresar sus preocupaciones.
- II. Determinar reglas que prohíban comentarios ofensivos, el uso de un mal vocabulario y limitar comportamientos hostiles, incluso en correos electrónicos.
- III. Promover charlas y capacitaciones sobre la violencia laboral y cómo identificar microagresiones en entornos virtuales con el fin de reportarlas de manera segura y confidencial.
- IV. Llevar un monitoreo y seguimiento del bienestar de las mujeres trabajadoras, con la ayuda de mecanismos para reportar y detener el incremento de estas conductas.

51 "Solo un 12% de los empleados afirma que le gustaría teletrabajar siempre", IESE, acceso el 25 de agosto de 2024, <https://www.iese.edu/es/noticias/empleados-teletrabajar-siempre/>

VII. Conclusiones

Cuando una mujer trabajadora denuncia o se queja de la violencia laboral que sufre, no lo hace por ser débil, sino porque tiene la capacidad de sentir y le pesa el hecho de tener que trabajar duro y, al mismo tiempo, soportar conductas reprochables en su contra.

Denunciar la violencia laboral no es un signo de debilidad, sino un acto de fortaleza y dignidad por parte de las mujeres trabajadoras, quienes no solo enfrentan la presión de sus responsabilidades laborales, sino también conductas reprochables en su entorno. La capacidad de identificar y reconocer la violencia laboral varía según el grado de tolerancia que cada persona ha desarrollado frente a estas situaciones; sin embargo, factores como la falta de educación contribuyen a perpetuar este problema.

Es fundamental entender que la violencia laboral basada en género suele ser invisibilizada o normalizada debido a estructuras sociales profundamente arraigadas que incluso pueden llevar a algunas personas a minimizar o a no reconocer la gravedad de las agresiones. Por ello, es crucial sensibilizar sobre la importancia de identificar estas conductas, promover un entorno de respeto en el trabajo y asegurar que ninguna mujer tenga que soportar un ambiente de violencia, por mínimo que parezca.

La lucha contra la violencia laboral ha sido histórica, liderada por personas que han trabajado incansablemente para garantizar que los derechos de las mujeres sean reconocidos, comenzando por su derecho a la vida y a la dignidad humana. A lo largo de la historia, las mujeres han sido víctimas de desigualdades y discriminaciones; sin embargo, en El Salvador se han registrado avances significativos en la protección de sus derechos. Ahora no solo se cuenta con la LEIV, sino que también el *Código de Trabajo*, en su art. 1-A, refuerza esta normativa, extendiendo la protección al ámbito laboral.

En la actualidad, las mujeres están respaldadas no solo en el entorno social, sino también en el laboral, donde derechos que antes no eran visibles, como el derecho a un salario justo o a la igualdad de oportunidades en cargos laborales, han ganado reconocimiento. Aunque algunos argumentan que este cambio podría generar una supuesta desigualdad entre hombres y mujeres, es evidente que, históricamente, los hombres han gozado de privilegios que no necesitaban estar formalmente establecidos en las leyes. El patriarcado ha marcado las sociedades, otorgando a los hombres derechos adquiridos por tradición, mientras que las mujeres han tenido que luchar por cada avance.

A pesar de los progresos, la lucha contra la violencia laboral hacia la mujer continúa. Aunque el marco legal ha mejorado y las instituciones públicas, como la Procuraduría General de la República y los tribunales especializados, defienden a las víctimas, aún existen sectores en los que los patronos vulneran los derechos de las trabajadoras. Muchas mujeres, temiendo perder su sustento diario, no se atreven a denunciar estos abusos. No obstante, El Salvador sigue avanzando en la reducción de la violencia laboral contra las mujeres.

Bibliografía

- » Acoso laboral atenta contra la salud física y mental de trabajadoras." *Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral*. Acceso el 4 de octubre de 2024. <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/wp-content/uploads/2020/03/Acoso-laboral-atenta-contr-la-salud-fisica-y-mental-de-trabajadoras.pdf>
- » "Alteridad." *Diccionario de la Real Academia Española*. Acceso el 17 de junio de 2024. <https://dle.rae.es/alteridad>
- » Ayala, Prudencia. *Inmortal amores de loca*. El Salvador: Imprenta Arévalo, 1925.
- » Ayala Figueroa, Luis Eduardo. "La política de justicia, seguridad ciudadana y convivencia en perspectiva: Un análisis crítico sobre las causas generadoras de la violencia e inseguridad en El Salvador." *Revista Derecho* 2 (2016): 65-94. <https://revistas.ues.edu.sv/index.php/revder/issue/view/304>
- » "Boletín N.º 1, enero-marzo 2024." *Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral*. Acceso el 25 de septiembre de 2024. <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/index.php/2024/04/02/boletin-no-1-enero-marzo-2024/>
- » Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Belém do Pará: Asamblea General de la OEA, 1992.
- » Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Nueva York: Asamblea General de las Naciones Unidas, 1979.
- » Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 1958.
- » Convenio sobre igualdad de remuneración. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 1951.

- » Convenio sobre la violencia y el acoso. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2019.
- » “¿Cómo nace la Convención de Belém do Pará? Recordemos su origen en su vigésimo aniversario.” *OEA*. Acceso el 4 de octubre de 2024. <https://blogcim.com/2013/12/27/como-nace-la-convencion-de-belem-do-para-recordando-su-origen-en-el-vigesimo-aniversario-de-la-convencion-interamericana-para-prevenir-erradicar-y-sancionar-la-violencia-contra-la-mujer/>
- » De Beauvoir, Simone. *El segundo sexo*. Madrid: Ediciones Cátedra, 2005.
- » “Isabel Castillo: Se atrevió a postularse: La improbable historia de Prudencia Ayala.” *Americas Society/Council of the Americas*. Acceso el 16 de abril de 2024. <https://www.americaquarterly.org/article/se-atrevio-a-postularse-la-improbable-historia-de-prudencia-ayala/>
- » Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2011.
- » Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2012.
- » Marx, Karl. *Manifiesto del Partido Comunista*. Madrid: Fundación de Investigaciones Marxistas, 2013.
- » Mendoza, Lisette Beatriz, y Ricardo Mendoza Orantes. *Constitución comentada: Artículo por artículo*. El Salvador: Editorial Jurídica Salvadoreña, 2011.
- » “MTPS contribuye a la erradicación de la violencia y acoso laboral contra las mujeres.” *Ministerio de Trabajo y Previsión Social*. Acceso el 4 de octubre de 2024. <https://www.mtps.gob.sv/2023/03/08/ministro-de-trabajo-lanza-plataforma-sos-trabajadoras/>
- » Molina Armenta, Ana Laura. “Violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral en México.” Tesis de maestría, El Colegio de México, 2010. <https://hdl.handle.net/20.500.11986/COLMEX/10001162>
- » Peña Saint Martin, Florencia, y Sergio Sánchez Díaz. *Testimonios de mobbing: El acoso laboral en México*. Ciudad de México: Ediciones y Gráficos Eón, 2012.
- » “Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas.” *ONU Mujeres*. Acceso el 22 de septiembre de 2024. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>
- » Pro Velasco, María Luisa. “El pensamiento ecoético de Robert Spaemann: Ética de la benevolencia y cuidado del mundo natural.” *Cuadernos de Bioética* 29, n.º 97 (2018): 281-287. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6716511>
- » Sala de lo Constitucional. *Sentencia de Inconstitucionalidad, Ref. Inc-17-95*. El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 1995.
- » “Solo un 12 % de los empleados afirma que le gustaría teletrabajar siempre.” *IESE*. Acceso el 25 de agosto de 2024. <https://www.iese.edu/es/noticias/empleados-teletrabajar-siempre/>
- » “Tu derecho, mi derecho...” *Ecomundo*. Acceso el 17 de junio de 2024. <https://ecomundo.edu.ec/tu-derecho-mi-derecho/>
- » Vaquerano, Vilma. *Un mundo del trabajo libre de violencia... Empleo si pero con dignidad*. El Salvador: ORMUSA, 2023.

El grado de aplicación efectiva de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria

The degree of effective application of the Regulatory Law on Economic Benefits for Voluntary Resignation

Juan Daniel Martínez Arias
(Universidad de El Salvador, El Salvador)
ID <https://orcid.org/0009-0004-5348-2389>
Correspondencia: ma19033@ues.edu.sv

Sandra Yamileth Rodríguez Vásquez
(Universidad de El Salvador, El Salvador)
ID <https://orcid.org/0009-0006-1769-0409>
Correspondencia: rv17051@ues.edu.sv



Recibido: 27-02-2024
Aceptado: 03-07-2025

EL GRADO DE APLICACIÓN EFECTIVA DE LA LEY REGULADORA DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA

Juan Daniel Martínez Arias

Sandra Yamileth Rodríguez Vásquez

RESUMEN

El presente artículo tiene como finalidad abordar uno de los motivos por los cuales se extingue una relación laboral y cómo se aplica en El Salvador. En el país existe una normativa legal denominada Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, que reglamenta el derecho consagrado en el artículo 38, numeral 12, de la Constitución de la República de El Salvador y que proporciona los parámetros, a fin de que el trabajador pueda ejercer el derecho al retiro y el derecho a la compensación económica por el tiempo laborado. Pese a su regulación legal, existen factores socioeconómicos que dificultan el cumplimiento de dicha norma, como la falta de conocimiento por parte del trabajador de sus derechos laborales, la presión para no renunciar temiendo a represalias o la pérdida de beneficios. La inestabilidad económica puede hacer que los trabajadores se sientan obligados a permanecer en sus empleos, incluso si son insatisfactorios; bajo tal contexto, se pretende verificar el grado de cumplimiento y aplicación de la presente ley y desarrollar los principales avances y desafíos experimentados.

PALABRAS CLAVE: trabajo - relación laboral - renuncia voluntaria - compensación económica - derechos - obligaciones

THE DEGREE OF EFFECTIVE APPLICATION OF THE REGULATORY LAW ON ECONOMIC BENEFITS FOR VOLUNTARY RESIGNATION

Juan Daniel Martínez Arias

Sandra Yamileth Rodríguez Vásquez

ABSTRACT

This article aims to address one of the reasons why an employment relationship ends and how it is applied in El Salvador. In the country, there is a legal framework called the Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria (Regulatory Law on Economic Benefits for Voluntary Resignation), which governs the right enshrined in Article 38, N.º 12 of the Constitution of the Republic of El Salvador. This law provides the parameters for workers to exercise the right to resign and the right to economic compensation for the time worked. Despite its legal regulation, there are socioeconomic factors that hinder compliance with this norm, such as the lack of knowledge by workers about their labor rights, pressure not to resign for fear of retaliation or loss of benefits. Economic instability may cause workers to feel compelled to remain in their jobs, even if they are unsatisfactory. In this context, the aim is to verify the degree of compliance and application of this law and to develop the main advances and challenges encountered.

KEYWORDS: work - employment relationship - voluntary resignation - economic compensation - rights - obligations

El grado de aplicación efectiva de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria

Juan Daniel Martínez Arias¹

Sandra Yamileth Rodríguez Vásquez²
El Salvador

Introducción

En el transcurso de la historia, la lucha laboral ha sido un elemento crucial en la evolución de las sociedades modernas. Los trabajadores han buscado mejorar sus condiciones de trabajo, salario y derechos laborales. La Constitución de la República de El Salvador constituye principios fundamentales sobre los derechos laborales, como la protección del trabajo, condiciones justas y seguras y la igualdad de oportunidades. Ahora bien, el surgimiento de una ley secundaria ha sido fundamental para proteger los derechos de los trabajadores y promover un entorno laboral más justo y equilibrado.

Inicialmente, la Constitución de la República (Cn.) de 1983 estableció en su art. 38, numeral 12, las condiciones bajo las cuales los patronos deben pagar una compensación económica a los trabajadores permanentes que renuncien a su trabajo, conforme a los salarios y el tiempo de servicio. No obstante, el

1 Juan Daniel Martínez Arias, egresado de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador. Actualmente me encuentro desempeñando labores como colaborador jurídico en Hominid abogados.

2 Sandra Yamileth Rodríguez Vásquez, estudiante de Quinto Año de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador. Actualmente me encuentro desempeñando labores en el área administrativa y RRHH.



art. 252 Cn. otorga el marco necesario para que el legislador desarrolle una ley secundaria para regular la prestación económica a otorgar a los trabajadores que renuncien voluntariamente a su empleo. Esto significa que, si bien la Constitución establece el principio, es la ley secundaria la que especifica como se aplicará y administrará esta prestación.

Dado que el pago de una prestación económica está establecido en la Constitución, este es un derecho constitucional. Desde su entrada en vigor, el Estado tenía la responsabilidad de desarrollar y garantizar una legislación secundaria que defina y regule las prestaciones económicas conforme a lo establecido en la carta magna. Aunque esta establece el principio general de proteger los derechos laborales, el Estado debe garantizar la implementación efectiva de estas protecciones a través de la legislación y regulación específica.

En otras palabras, la clase trabajadora disponía de este derecho constitucional desde 1983, pero la falta de una ley específica puede llevar a que los derechos reconocidos constitucionalmente no se apliquen de manera efectiva. Por esta razón, la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, emitió una resolución de inconstitucionalidad para que la Asamblea Legislativa promulgara una ley secundaria que diera cumplimiento con lo establecido en la Constitución. Como resultado de este proceso, se emitió el Decreto Legislativo N.º 592 que contendría la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria (en adelante LRPERV) que entró en vigor en 2015.

Este ordenamiento jurídico regula los motivos reconocidos en la legislación para extinguir la relación laboral y su aplicación en el sector privado e instituciones oficiales autónomas, con el objetivo de otorgar al trabajador una compensación económica por renuncia voluntaria. Con esta ley se instituyó un derecho para los trabajadores y una obligación para los empleadores, lo que planteó diversos desafíos económicos y sociales que influyen en la toma de decisiones de las empresas y en el cumplimiento de la mencionada obligación.

El grado de cumplimiento y la aplicación efectiva de las disposiciones sobre prestaciones económicas por renuncia voluntaria en El Salvador, se enfrentan a diversos desafíos, como aquellos de índole socioeconómica, al encontrarse con trabajadores que no están informados sobre sus derechos y las prestaciones económicas disponibles, lo que limita su capacidad para exigir el cumplimiento de la norma. Los desafíos, al encontrarse con instituciones con recursos insuficientes, ya sea por estar en tiempos de recesión o crisis económica, dificultan el cumplimiento de obligaciones. Asimismo, existe una presión laboral para no renunciar, temiendo represalias o la pérdida de beneficios.

La LRPERV trajo beneficios significativos para la protección del trabajador y la relación laboral; por ello, es importante verificar el grado de cumplimiento y aplicación efectiva de esta Ley. La mejora y actualización en la normativa puede ayudar a establecer un marco más justo y efectivo. El aumento de recursos para los organismos de inspección laboral puede contribuir a una mejor implementación y protección de los derechos laborales. Por otro lado, implementar programas de educación y capacitación para trabajadores y empleadores sobre derechos laborales y cumplimiento legal puede ayudar a superar la falta de conocimiento.

I. Origen y evolución del derecho a la renuncia voluntaria

La prestación económica por renuncia voluntaria tiene sus raíces en el desarrollo de los derechos laborales a lo largo del tiempo. A través de la historia, se ha buscado proteger a los trabajadores ante situaciones de vulnerabilidad. Para comprender el concepto de *indemnización por renuncia voluntaria*, es esencial definir, en primer lugar, la indemnización universal. Esta se describe como el derecho que poseen los trabajadores fijos de recibir una compensación económica del empleador cuando su contrato laboral finaliza por cualquier razón. El monto de esta indemnización se determina teniendo en cuenta la

antigüedad del empleado y su salario más reciente, así como el motivo específico de la finalización del contrato. En el marco legal de El Salvador, esta figura se encuentra reconocida como un derecho en la Constitución de la República y su aplicación ha sido ampliada a través de una ley secundaria reciente.³

Según la historia, la legislación laboral en El Salvador dio su primer paso con la Ley de Accidentes de Trabajo, promulgada el 11 de mayo de 1911. Esta ley marcó un hito al introducir por primera vez en el país el concepto de indemnización.⁴ Ahora bien, es fundamental analizar las diversas disposiciones constitucionales que han surgido a lo largo del tiempo, culminando con la Constitución de 1983, donde se incorpora el derecho a recibir una compensación económica en caso de renuncia voluntaria.

La Constitución de 1950⁵ introdujo un cambio positivo para los trabajadores en el ámbito del Derecho laboral al incluir un capítulo dedicado al trabajo y la seguridad social. En este contexto, el art. 183, numeral 11, establece la regulación de la indemnización por despido injusto. De igual manera, la Constitución de 1962,⁶ a través de los artículos 181-195, mantuvo, en gran medida, los principios de la anterior, aunque se realizaron algunas reformas. Una de las más significativas fue la inclusión de la indemnización por despido injusto, en el art. 182, numeral 11. Finalmente, la Constitución vigente también ha sufrido considerables modificaciones en comparación con la de 1962, destacando entre ellas el art. 38 ord. 12°, que aborda aspectos relevantes para el estudio del tema en cuestión.⁷

3 Caroline Esthefany Valladares Tejada, “La efectividad de las resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en los casos de renuncia voluntaria, amparados en la Ley Reguladora de la Prestación Económica por renuncia voluntaria del sector privado” (tesis de maestría, Universidad de El Salvador, 2021). <https://hdl.handle.net/20.500.14492/10131>

4 Véase. *Ley sobre Accidentes de Trabajo* (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1911).

5 *Constitución Política de El Salvador* (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1950).

6 *Constitución de la República* (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983).

7 Gloria Carolina Cornejo Sánchez, Roberto Carlos de Jesús Hernández Bolívar y Saúl Ernesto Molina Martínez, “La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño” (tesis de pregrado, Universidad de El Salvador, 2017). <https://hdl.handle.net/20.500.14492/9636>

La figura de la indemnización universal es incorporada en el artículo citado previamente y establece que los trabajadores permanentes tienen derecho a una prestación económica, con relación a los salarios y el tiempo de servicio, al renunciar de forma voluntaria, subrayando el compromiso del Estado de proteger los derechos laborales. Este artículo busca garantizar la estabilidad laboral y proporcionar una red de seguridad económica para los trabajadores que pierden su empleo de manera arbitraria.

II. Ordenamiento jurídico de la renuncia voluntaria

2.1 Constitución de la República de El Salvador

El artículo 252 Cn. no ofrecía claridad sobre las condiciones y derechos de los trabajadores al renunciar voluntariamente, únicamente establecía que la renuncia no daba derecho a prestaciones económicas, pero no diferenciaba entre renunciaciones por razones justificadas y aquellas sin justificación. La falta de claridad en la normativa dificultaba que los trabajadores comprendieran sus derechos y limitaba su capacidad para tomar decisiones informadas sobre su futuro laboral.

A medida que aumentaba la conciencia sobre los derechos laborales y las condiciones de trabajo, se evidenció que muchos trabajadores enfrentaban situaciones difíciles que los llevaban a renunciar. Esto generó un vacío en la protección social, motivando a los legisladores a considerar cambios.⁸

8 *Constitución de la República* (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983).

2.2 Código de Trabajo de El Salvador de 1972

Esta norma, aunque no contempla específicamente la prestación económica por renuncia voluntaria, sí establece procedimientos claros sobre cómo debe llevarse a cabo la renuncia por parte del trabajador. Asimismo, aborda situaciones relacionadas, como la indemnización por despido injustificado, cuya regulación se encuentra en los arts. 58- 59. Además, a partir del art. 378, se introduce el juicio individual ordinario de trabajo, que se convierte en el mecanismo legal que los trabajadores pueden utilizar para reclamar compensaciones económicas si deciden renunciar de manera voluntaria, tal como se menciona en el art. 15 de esta normativa. Esto refleja la intención del legislador de proporcionar un marco adecuado para la resolución de conflictos laborales, aún en circunstancias donde no hay una regulación específica sobre ciertos aspectos como las renunciaciones.⁹

2.3 Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria

Con el avance de las legislaciones laborales, se reconoció la importancia de ofrecer una compensación económica ante la renuncia voluntaria de trabajo. Este se promueve a través de la sentencia de inconstitucionalidad ante la Sala de lo Constitucional, debido a la necesidad de aclarar y proteger los derechos laborales en El Salvador, con relación a las renunciaciones voluntarias. Asimismo, se buscaba afrontar la falta de transparencia en la legislación sobre el acceso a prestaciones económicas.

La sentencia se centra en el derecho a las prestaciones económicas para los trabajadores que renuncian de manera voluntaria. En esta decisión, se aclara que la renuncia no es un impedimento automático para recibir indemnización, especialmente si el trabajador puede demostrar que su decisión

9 Código de Trabajo (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972).

fue motivada por condiciones laborales insatisfactorias o abusivas.¹⁰ Con esto, la Corte Suprema de Justicia busca garantizar que los trabajadores no queden desamparados económicamente cuando se ven forzados a dejar sus empleos por razones válidas.

En síntesis, mientras el art. 38 núm. 12 Cn. garantiza indemnizaciones por despido injustificado, el art. 252 ha evolucionado para considerar situaciones en las que la renuncia voluntaria también puede estar justificada y, por ende, merecer una compensación.

III. Reconocimiento del derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria en El Salvador

El resultado es el nacimiento de la LRPERV para los trabajadores permanentes que laboren en el sector privado e instituciones autónomas que generen recursos propios y cuyas relaciones laborales se rigen por el Código de Trabajo (CT), incluyendo el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y la Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa (CEL), los cuales gozarán una prestación económica por la renuncia voluntaria a su empleo.¹¹

Dicha ley surge de la necesidad de reformar el marco legal laboral para ofrecer mayor protección a los trabajadores. Un marco legal que reconoce el derecho a prestaciones económicas incluso en casos de renuncia voluntaria. De esta forma, se convierte en una opción más para los trabajadores, permitiéndoles tomar decisiones sobre su futuro laboral sin el miedo a la inestabilidad económica inmediata.

10 Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Inconstitucionalidad, Referencia 53-2005/55-2005* (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2013).

11 *Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria* (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2020).

IV. Causas de disolución o terminación del contrato

a) De la resolución del contrato

Este tipo de terminación se encuentra regulado en el artículo 47 CT, que establece que, si el empleador asigna al trabajador una función distinta a la acordada en el momento de la negociación del contrato, el trabajador tiene el derecho a solicitar la resolución del contrato laboral. Además, puede solicitar una indemnización por daños y perjuicios. El monto de dicha indemnización no podrá ser inferior al que le habría correspondido en caso de despido injustificado en su empleo anterior, ya que pudo haber renunciado a un puesto con mejores condiciones. Sin embargo, el CT también establece que el trabajador tiene un plazo de treinta días para solicitar la resolución del contrato.¹²

b) Terminación sin responsabilidad para las partes y sin intervención judicial

El artículo 48 CT regula la terminación de la relación laboral sin responsabilidad para las partes; es decir, aquellas situaciones en las que tanto el empleador como el trabajador pueden dar por finalizado el contrato de trabajo sin que ninguna de las dos partes deba indemnizar a la otra. Estas situaciones surgen cuando la relación laboral termina por razones ajenas a la voluntad de las partes y no como resultado de una conducta culpable o infracción de alguna de las obligaciones.

Estos son algunos de los escenarios previstos en el art. 48 CT en los que ninguna de las partes queda obligada a indemnizar a la otra, ya que la terminación del contrato se debe a causas ajenas a un incumplimiento o a la voluntad unilateral de alguna de las partes:¹³

12 *Código de Trabajo* (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972), art. 47.

13 *Ibíd.*, art. 48.

1. **Mutuo acuerdo:** ambas partes deciden, de manera conjunta, finalizar el contrato de trabajo. Esta es una forma amigable de terminar la relación laboral sin que ninguna de las partes deba indemnizar a la otra.
2. **Finalización del contrato a plazo:** si el contrato de trabajo se celebró por un período definido y este período ha concluido, la relación laboral puede terminar sin que ninguna parte sea responsable. En este caso, se asume que ambas partes conocían y aceptaban de antemano que la relación laboral tendría una duración limitada.
3. **Incapacidad física o mental permanente del trabajador:** si el trabajador sufre una incapacidad permanente que le impide continuar desempeñando sus funciones, el contrato puede terminar sin que el empleador sea responsable de indemnizar al trabajador. Esta situación está sujeta a la certificación médica que avale la incapacidad.
4. **Muerte del trabajador:** si el trabajador fallece, la relación laboral termina de forma automática y no hay responsabilidad por parte del empleador de pagar indemnización alguna.
5. **Muerte del empleador o incapacidad física o mental permanente del empleador:** esto ocurre si la naturaleza del trabajo depende directamente del empleador. En otras palabras, en caso de fallecimiento o incapacidad del empleador y si el trabajo estaba ligado directamente a su persona, el contrato laboral puede terminar sin responsabilidad.

Es importante señalar que, en estos casos, el trabajador tiene derecho a recibir los pagos de salarios pendientes y prestaciones proporcionales acumuladas, como el aguinaldo, las vacaciones y otras prestaciones laborales que ya se hayan devengado hasta la fecha de la terminación del contrato.

**c) Terminación sin responsabilidad para
las partes y con intervención judicial**

El art. 49 CT regula este tipo de terminación, que se manifiesta en aquellas situaciones en las que un juez laboral interviene para declarar la terminación del contrato de trabajo sin que ninguna de las partes deba indemnizar a la otra. Esta disposición normativa establece que la relación laboral puede terminar mediante una resolución judicial cuando concurren determinadas causas ajenas a la voluntad de las partes, y estas no tienen responsabilidad en la terminación del contrato,¹⁴ las cuales pueden ser por el cierre definitivo de la empresa o por clausura del negocio a raíz de un agotamiento de la materia prima.

d) Terminación sin responsabilidad del empleador

El art. 50 CT establece que el empleador puede despedir al trabajador sin tener la obligación de pagarle una indemnización. Esto ocurre cuando el trabajador comete faltas graves que justifican el despido directo por incumplimiento de sus obligaciones laborales.¹⁵ En caso de que el despido sea justificado, según las causales de esta disposición, el empleador no tiene la obligación de pagar indemnización por despido, aunque sí debe pagar al trabajador cualquier salario pendiente y las prestaciones laborales devengadas hasta la fecha de la terminación, como vacaciones no gozadas o aguinaldo proporcional.

Esta norma protege al empleador en casos de incumplimiento grave de las obligaciones laborales por parte del trabajador, asegurando que no tenga que enfrentar consecuencias económicas indebidas al despedir a un trabajador por causas justificadas.

¹⁴ *Ibid.*, art. 49.

¹⁵ *Ibid.*, art. 50.

**e) Terminación de relación laboral
con responsabilidad del empleador**

Esta se encuentra regulada en el art. 53 CT y ocurre cuando el trabajador pone fin a la relación laboral debido a una causa justa que hace responsable al empleador. Esto significa que el trabajador puede renunciar con derecho a reclamar indemnización y otras prestaciones si se da alguna de las causas establecidas por la ley que justifiquen la terminación del contrato laboral por culpa del empleador.¹⁶

f) Terminación por mutuo consentimiento o renuncia

Está regulada en el art. 54 CT,¹⁷ la cual establece dos formas en que se puede finalizar el contrato laboral sin que exista responsabilidad para las partes:

- 1. Mutuo consentimiento:** ambas partes acuerdan libremente poner fin a la relación laboral, esto debe ser expresado de manera clara y por escrito (generalmente), para evitar futuros conflictos. En este caso, no se genera ninguna obligación adicional para el empleador más allá de lo que se haya pactado, como el pago de prestaciones pendientes o liquidaciones.
- 2. Renuncia voluntaria:** es la decisión unilateral del trabajador de poner fin a la relación laboral. El trabajador debe comunicar esta decisión con la debida antelación (según lo estipulado en el contrato o por ley). En la renuncia, el trabajador no tiene derecho a indemnización por parte del empleador, salvo que haya prestaciones pendientes, las cuales deben ser pagadas. No obstante, con la entrada en vigor de la LRPERV, cuando el trabajador desea renunciar y cumple con los requisitos de ley (los cuales serán detallados más adelante), el trabajador tiene derecho a una indemnización, con sus vacaciones y aguinaldo proporcional.

¹⁶ *Ibíd.*, art. 53.

¹⁷ *Ibíd.*, art. 54.

En ambos casos, el CT busca garantizar que el proceso de terminación sea claro y respetuoso de los derechos de ambas partes.

V. Aspectos generales de la renuncia

5.1 Características de la renuncia

Una de las características fundamentales de la renuncia laboral es la manifestación de la voluntad del trabajador, lo que implica que se trata de una decisión personal y libre. Esta acción constituye el ejercicio de un derecho por parte del empleado, quien opta por terminar la relación laboral. Además, la renuncia es un acto unilateral, lo que significa que no necesita la aprobación del empleador para ser efectiva; basta con que el trabajador comunique su decisión. Como resultado, la relación laboral se da por concluida de forma automática.¹⁸

Otra de las características es su forma de presentación, que debe realizarse por escrito, según el art. 3 LRPERV. Esto ayuda a evitar disputas y proporciona un registro claro de la decisión. Además, es necesario que exista una comunicación efectiva con el empleador para que surta efectos inmediatos; a partir de la recepción de dicha comunicación, el vínculo laboral se extingue.

5.2 Pasos para presentar una renuncia

El art. 3 LRPERV brinda el parámetro de cómo presentar la renuncia; sin embargo, se debe tomar en cuenta que, antes de presentar la renuncia, está el proceso de preaviso, el cual no es equivalente a la renuncia.

18 Cámara Primera de lo Laboral, *Sentencia de Apelación, Referencia INC-APEL-89-2018 27/04/2018* (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2018).

1. **Preparación de la carta de renuncia:** la carta debe constar en hojas proporcionadas por la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) o en hojas proporcionadas por los jueces de primera instancia con jurisdicción en materia laboral. Esta debe incluir: fecha de redacción, nombre del trabajador, nombre del empleador o de la empresa, saludo formal, declaración clara de la renuncia y la fecha en que se hará efectiva, firma del trabajador, copia de Documento Único de Identidad, agradecimiento por la oportunidad de trabajo (opcional) y solicitud de una firma de recepción en la copia de la carta (opcional).
2. **Entregar la carta:** el trabajador debe entregar la carta directamente a su supervisor o al departamento de recursos humanos. Es recomendable hacerlo en persona para mantener una comunicación clara y directa.
3. **Confirmación de recepción:** se sugiere que el trabajador pida una copia firmada de la carta de renuncia como comprobante de entrega. Esto puede ser útil en caso de futuros malentendidos sobre la fecha y la decisión.
4. **Cierre de asuntos pendientes:** hasta la efectividad de la renuncia es recomendable que el trabajador cumpla con sus responsabilidades y colabore en la transferencia de funciones, si es necesario.
5. **Solicitud de liquidación:** finalizada la relación laboral, el trabajador puede solicitar la liquidación de sus prestaciones acumuladas, como vacaciones y aguinaldo.

5.3 Consecuencias de la renuncia voluntaria

La renuncia voluntaria en El Salvador puede tener varias consecuencias tanto para el trabajador como para el empleador. A continuación, se detallan algunos de los efectos más relevantes:

5.3.1 Consecuencias para el trabajador

- a) Pérdida de beneficios laborales: con la renuncia, el trabajador puede perder ciertos beneficios a los que tendría derecho si fuera despedido, como liquidaciones, indemnizaciones o bonos.
- b) Referencias laborales: dependiendo de la relación mantenida con el empleador, la renuncia puede afectar las referencias futuras. Una renuncia voluntaria puede ser vista favorablemente si se maneja con profesionalismo.
- c) Impacto en la carrera profesional: puede afectar la reputación profesional del trabajador si su renuncia es percibida como resultado de problemas dentro de la empresa.
- d) Proceso de recontractación: una renuncia puede complicar las posibilidades de ser recontratado por la misma empresa en el futuro.

5.3.2 Consecuencias para el empleador

- a) Reemplazo de personal: la renuncia de un empleado puede generar la necesidad de buscar y capacitar a un nuevo trabajador, lo que implica costos adicionales y tiempo.
- b) Desmotivación del equipo: la salida de un empleado clave puede afectar la moral del equipo, especialmente si la renuncia genera dudas sobre la estabilidad laboral de otros trabajadores.
- c) Carga de trabajo: hasta que se encuentre un reemplazo, el resto del equipo puede verse obligado a asumir más responsabilidades, lo que puede causar estrés y disminución de la productividad.
- d) Problemas de clima laboral: si el motivo de la renuncia es conocido y está relacionado con problemas en la empresa, puede afectar negativamente el clima laboral y generar preocupación entre otros empleados.

- e) Obligaciones legales: el empleador debe cumplir con lo que dicta la ley al aceptar la renuncia.

5.4 Motivos de renuncia

La renuncia de empleador en El Salvador puede atribuirse a una variedad de factores, tanto económicos como sociales y organizacionales. A continuación, se presentan algunas de ellas:¹⁹

- a) Mejores oportunidades laborales: muchos empleados buscan avanzar en su carrera y pueden encontrar ofertas que les ofrezcan mayores beneficios, mejor salario o un entorno de trabajo más satisfactorio.
- b) Descontento con el ambiente laboral: un clima laboral hostil, conflictos con compañeros de trabajo o con la dirección pueden impulsar a los empleados a buscar nuevas oportunidades.
- c) Falta de crecimiento profesional: la ausencia de oportunidades de capacitación y desarrollo personal puede llevar a que los empleados busquen lugares donde puedan crecer y aprender.
- d) Problemas de salud: las condiciones de trabajo que impactan la salud física o mental del empleado pueden ser un motivo válido para renunciar.
- e) Cambio en las prioridades personales: situaciones como la necesidad de cuidar a un familiar o decidir enfocarse en la familia.
- f) Inestabilidad financiera de la empresa: si un empleado percibe que su empresa está en problemas financieros, puede preferir renunciar antes de verse afectado por despidos.

19 Fátima Beatriz Aragón Anduray, Oscar Amílcar Castillo Avalos y Karen Yaneth Girón, "Efectos que Generan la Aplicación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria en el Trabajador Salvadoreño" (tesis de pregrado, Universidad de El Salvador, 2019). <https://hdl.handle.net/20.500.14492/9745>; Cornejo Sánchez, Hernández Bolívar y Molina Martínez, "La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño".

- g) Desalineación con los valores de la empresa: los empleados pueden sentirse incómodos si las políticas y prácticas de la empresa no se alinean con sus principios éticos o morales.
- h) Aumento de la carga laboral: la falta de balance entre la vida laboral y personal y el aumento excesivo de responsabilidades pueden conllevar a una fatiga en el empleado.
- i) Reubicación geográfica: mudarse a otra ciudad o país por razones personales o familiares.
- j) Condiciones laborales: horarios inflexibles, falta de beneficios laborales o condiciones inadecuadas.

5.5 La renuncia forzada

Esto hace referencia a aquellas situaciones en las que empleados son obligados a dimitir de sus puestos de trabajo debido a presiones ejercidas por la empresa, condiciones laborales adversas, o cambios en la dirección corporativa. Este fenómeno puede manifestarse de varias formas, incluyendo despidos disfrazados, intimidación o acoso laboral.

La renuncia forzada, también conocida como despido indirecto, es un concepto que genera un constante debate en el ámbito laboral y se considera una figura relevante. Según la definición de Fernando Calderón Olaya, esta forma de renuncia se asemeja a un despido injustificado, pero se distingue por el hecho de que el empleador, como la parte con mayor poder en la relación laboral, evade la obligación de indemnización.²⁰

En muchas ocasiones, la renuncia forzada ocurre cuando la empresa busca reducir costos, reestructurarse o eliminar a empleados que no se alinean con la nueva visión de la dirección. Además, puede ser impulsada por la falta

20 Fernando Calderón Olaya, "Apuntes sobre Derecho" Laboral (Bogotá: Editorial Santa Fe, 2013), 67; Valladares Tejada, "La efectividad de las resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social".

de protección laboral efectiva, donde los derechos de los trabajadores no se ven respaldados por una legislación robusta, sino que por una cultura empresarial que prioriza el control sobre el bienestar de los empleados.

Este tipo de renuncia puede tener serias repercusiones para los empleados, quienes podrían enfrentarse a dificultades económicas y problemas para encontrar un nuevo empleo. Además, la renuncia forzada puede contribuir a un ambiente laboral hostil, con consecuencias negativas para la moral del equipo y la productividad de la empresa.

VI. Análisis de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria (LRPERV)

6.1 El preaviso

El objeto de la ley es regular las condiciones en que los trabajadores del sector privado y de las instituciones autónomas mencionadas anteriormente puedan gozar de una prestación económica al renunciar voluntariamente a su empleo. Sin embargo, para ello, se deben cumplir ciertos requisitos, uno de ellos se encuentra en el art. 2 LRPERV, que hace referencia al preaviso. Es importante destacar que el trabajador que no posea algún cargo de jefatura debe notificar al empleador con 15 días de anticipación; por otro lado, aquellos que sean directores, gerentes, administradores, jefes o trabajadores especializados, deben de realizar el preaviso con 30 días de anticipación.²¹

A partir de lo anterior, es importante aclarar algunos elementos importantes. El primero hace referencia a la definición de trabajador especializado, que la misma ley establece como aquellos que, para el desempeño

21 *Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria* (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2020), art. 2.

del puesto de trabajo al que están renunciando, han recibido capacitación especial a cargo del empleador en los últimos doce meses. Esto significa que, si el trabajador especializado recibió la capacitación después de transcurrido ese periodo, ya no cumple con este criterio.

El segundo elemento se refiere al periodo del preaviso, tanto para los trabajadores comunes como para los otros casos mencionados por la ley. Estos días constituyen el mínimo requerido para dar el preaviso. Es decir, un trabajador puede dar un preaviso de 30 días o más, si lo considera necesario, para que su renuncia sea efectiva. Lo mismo ocurre con los trabajadores que ocupan cargos de jefaturas, pueden dar el preaviso 60 antes o más, si lo consideran necesario. La ley, en ambos casos, establece un tiempo mínimo para dar el preaviso, pero no especifica un máximo. Esto, en cierto modo, favorece al empleador, ya que, si un trabajador con cargo de jefaturas da el preaviso con sesenta días de antelación, se le concede un margen suficiente para buscar un sustituto. Lo mismo aplica para los trabajadores comunes.

La LRPERV establece que el preaviso no se considera una renuncia. Esto significa que la notificación al empleador sobre la intención de renunciar no implica que el trabajador haya renunciado de forma definitiva. Sin embargo, puede presentar ambos documentos simultáneamente, es decir, notificar el preaviso y la renuncia al mismo tiempo.

6.2 La renuncia del empleado y la negativa de recibir la renuncia por el empleador

La ley establece que la renuncia voluntaria debe constar por escrito en hojas proporcionadas por el MTPS o jueces de primera instancia con jurisdicción laboral, las cuales deben ser utilizadas el mismo día o en los 10 días siguientes a la fecha de entrega. Asimismo, debe estar firmado por el trabajador y acompañado de su Documento Único de Identidad o un documento privado autenticado.

Es importante mencionar que la renuncia surte sus efectos sin necesidad de aceptación del empleador. Además, la negativa de este a pagar la prestación económica constituye una presunción legal de despido injusto.²²

El empleador tiene la obligación de recibir el preaviso y la renuncia, conforme al art. 4 LRPERV, y debe entregar al trabajador una constancia que indique el día y la hora de la presentación. Sin embargo, si el empleador se niega a recibir la renuncia, el trabajador debe acudir al MTPS, que citará a la parte patronal para proceder con la notificación de la renuncia voluntaria presentada por el trabajador. Además, se levantará un acta de notificación, y en caso de que el empleador se niegue a firmarla, se dejará constancia de dicha circunstancia, considerándose como realizada la notificación. Si el empleador no asiste a la cita convocada por el MTPS, se levantará un acta y se notificará la renuncia voluntaria presentada por el trabajador.²³

Es importante aclarar que el plazo comienza a contar en el momento en que el MTPS notifica al empleador, ya sea en 15 o 30 días, dependiendo del cargo que desempeñe el trabajador. Por lo tanto, si el empleado entrega el preaviso y el empleador se niega a recibirlo, el plazo comenzará a transcurrir desde que el MTPS notifique al empleador.

6.3 Tiempo mínimo de servicio

Ahora bien, otro requisito para la prestación económica de la renuncia voluntaria se encuentra en el art. 5 LRPERV, el cual hace referencia al tiempo de servicio que tiene el trabajador. Para obtener la prestación, el trabajador debe tener un mínimo de dos años continuos y efectivos de trabajo para un mismo empleador.²⁴ Es importante aclarar que debe tomarse como fecha de inicio cuando el trabajador ingresó a la empresa y no necesariamente la fecha en que

22 *Ibíd.*, art. 3.

23 *Ibíd.*, art. 4.

24 *Ibíd.*, art. 5.

se inició el contrato. Esto tiene relación con en el art. 20 CT, el cual establece que se presume la existencia de contrato de trabajo cuando una persona presta sus servicios a una misma persona por más de dos días consecutivos.²⁵

De esta manera, se debe entender que el trabajador puede firmar un contrato de trabajo en una fecha posterior, aunque ya exista una presunción de contrato, una vez que el empleado esté bajo la subordinación del mismo patrono por más de dos días seguidos. Por esta razón, el trabajador debe recordar la fecha exacta de inicio en la empresa, ya que es posible que haya iniciado antes y posteriormente haya firmado su contrato laboral.

Este aspecto afecta al trabajador, ya que, por ejemplo, si desea presentar su renuncia voluntaria el 31 de octubre de 2024 y observa que en su contrato se indica que su inicio fue el 1 de enero de 2023, se da cuenta de que no cumple con el requisito del tiempo mínimo de haber trabajado para la misma empresa. Sin embargo, en realidad, el trabajador comenzó a laborar el 1 de octubre de 2022 para el mismo empleador. Por lo tanto, debe aplicarse lo dispuesto en el art. 20 CT, relativo a la presunción de contrato individual de trabajo. Por consiguiente, el patrono tiene que hacer un contrato de trabajo retroactivo, ya que, si bien es cierto se firmó en 2023, el trabajador inició sus labores en 2022.

6.4 Continuidad de las labores

Por otra parte, una de las disposiciones legales que no suele ser muy considerada, pero que resulta de gran importancia, es el art. 6 LEPERV, el cual regula que la continuidad de las labores no se interrumpen en los casos en que se suspende el contrato de trabajo.²⁶ Para profundizar más sobre este artículo, se debe tener una definición de suspensión temporal de trabajo, el cual puede

25 *Código de Trabajo* (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972), art. 20.

26 *Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria* (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2020), art. 6.

encontrarse en el art. 35 CT, el cual establece que *“se entiende suspendido un contrato de trabajo cuando por algún tiempo deja de surtir efectos en lo relativo a la prestación de servicios y al pago de salarios...”*²⁷

Asimismo, debe entenderse cuándo aplica la suspensión del contrato, lo cual se establece en el art. 36 CT. No se mencionarán todos los supuestos, pero sí los más relevantes y comunes en El Salvador, que corresponden a los numerales 4 y 8 de dicho artículo. Para dar una breve y concisa explicación, puede afirmarse que, en caso de suspensión del contrato, la antigüedad del trabajador no se ve afectada. Un ejemplo claro de lo que se menciona en el numeral 4 es el caso de un trabajador que sufra un accidente laboral y deje de asistir a su puesto de trabajo durante un año. Al reincorporarse, todo ese tiempo en que no ha trabajado se considera como suspendido, pero no interrumpe su antigüedad. Por lo tanto, si después de un año de reincorporarse al trabajo desea renunciar de manera voluntaria, podrá acogerse a la LRPERV.

6.5 Exención tributaria

El pago de la compensación económica que se le pague al trabajador está exento del pago de Impuesto Sobre la Renta (ISR). Esto se encuentra estipulado en el art. 7 LRPERV. Los trabajadores que renuncien, a partir de los dos años que menciona la ley, recibirán una prestación económica equivalente a quince días de salario básico por cada año de servicio.²⁸

6.6 Prestación económica por renuncia voluntaria

Una vez que el trabajador cumpla con el preaviso y presenta su renuncia, el empleador está obligado a pagar la prestación económica de retiro voluntario dentro de los 15 días posteriores a la fecha de renuncia, equivalente a

27 *Código de Trabajo* (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972), art. 35.

28 *Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria* (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2020), art. 7.

15 días de salario básico por cada año de servicio.²⁹ Sin embargo, es importante destacar que la misma normativa pone un límite, ya que la indemnización no puede ser superior a dos veces el salario mínimo diario vigente correspondiente al sector que concierne a la actividad económica del empleador.

6.7 Pago de vacación y aguinaldo al renunciar

El art. 9 LRPERV establece que los trabajadores que renuncien voluntariamente a su empleo tienen derecho a recibir, además de la prestación económica específica por renuncia, otros beneficios, como el pago completo o proporcional del aguinaldo y de las vacaciones anuales remuneradas que les correspondan.

Asimismo, la ley obliga al empleador a realizar estos pagos en el mismo plazo y forma establecidos para la prestación económica principal, es decir, dentro de los 15 días posteriores a la renuncia. Además, deben respetarse las reglas de prescripción establecidas en el Código de Trabajo para asegurar el cumplimiento de estos derechos.

6.8 Prescripción de reclamo del pago de la prestación económica por renuncia voluntaria

Los trabajadores tienen un periodo de 90 días hábiles para reclamar la prestación económica por renuncia, de acuerdo con el art. 11 LRPERV.³⁰ En caso de que exista una negativa del empleador, se puede tramitar un proceso judicial y reclamar la indemnización; sin embargo, dentro del proceso se tendrá como despido injustificado, de acuerdo con el art. 3 inc. 2 LRPERV.³¹ Ahora bien, por *despido injustificado* se refiere a la situación en la que el trabajador, contratado

29 *Ibíd.*, art. 8.

30 *Ibíd.*, art. 11.

31 *Ibíd.*, art. 3.

por tiempo indefinido, ha sido despedido sin causa justificada, para lo cual tendrá derecho a una indemnización equivalente al salario básico de treinta días por cada año, esto se encuentra establecido en el art. 58 CT.

En el caso de que el trabajador tenga dos años de servicio para el mismo empleador y haya cumplido con el requisito del preaviso y la renuncia, y aun así el empleador se niegue a otorgarle la indemnización a la que tiene derecho, se considerará que se ha realizado un despido injustificado. En tal situación, el trabajador tendrá derecho a recibir el pago de 30 días de salario por cada año trabajado, la cual podrá solicitarse ante el juzgado correspondiente. En este contexto, es importante destacar la ventaja que tiene el trabajador respecto a la prescripción, ya que dispone de 90 días hábiles para reclamar judicialmente la indemnización completa por despido injustificado. Transcurrido ese plazo, ya no será posible iniciar ningún proceso contra el empleador. No obstante, se debe tomar en cuenta lo que establece el mismo art. 58 CT, referente al límite de indemnización, puesto que el trabajador solo puede recibir el equivalente a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente.³²

Esto afecta significativamente a los trabajadores que ocupan cargos de jefatura, como gerentes, directores, entre otros. Un ejemplo claro sería el siguiente: si un trabajador tiene un salario de \$4,000 y cumple con los requisitos establecidos por la LRPERV, el empleador solo podrá otorgarle una indemnización de \$730 por cada año trabajado, debido al límite que establece el art. 8 LRPERV. Siguiendo con el mismo ejemplo, si el empleador se niega a pagar la indemnización correspondiente y el trabajador opta por la vía judicial, la indemnización será de \$1,460 por cada año trabajado, conforme al límite que establece el art. 58 inc. 2 CT. Estos ejemplos reflejan cómo los trabajadores con cargos importantes y salarios elevados se ven afectados por estas limitaciones.

32 *Código de Trabajo* (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972), art. 58.

6.9 La multiplicidad de renunciaciones

Un aspecto importante que destacar respecto a la LRPERV es la multiplicidad de renunciaciones, la cual ocurre cuando el 3 % de los trabajadores de una empresa desean acogerse a la LRPERV y renunciar de manera voluntaria en un mismo mes. También se presenta cuando el 10 % de los trabajadores renuncian en el transcurso de un mismo año, siempre que estos trabajadores cumplan con los requisitos de la ley para acogerse a la renuncia voluntaria.

En este tipo de casos, el empleador podrá diferir el pago de la indemnización de los trabajadores hasta en 12 meses, mediante pagos mensuales hechos a cada trabajador; sin embargo, para ello debe existir una resolución de la Dirección General del Trabajo del MTPS, para que el empleador pueda hacer efectiva esta modalidad de pago. Este caso en particular se encuentra regulado en el art. 13 LRPERV.³³

VII. El rol del MTPS en el cumplimiento efectivo de la LRPERV

Si bien la ley es relativamente fácil de comprender y aplicar, es necesario que el MTPS ofrezca capacitaciones en las distintas empresas para que los empleados conozcan sus derechos y puedan recibir su prestación económica de manera completa y conforme a la ley. Esto es importante porque, en la práctica, muchos empleadores suelen realizar un finiquito al trabajador y pagarle únicamente el 50 % de la prestación económica a la que tienen derecho. En este tipo de casos, la Dirección General de Inspección del Trabajo del MTPS debe asesorar adecuadamente a los trabajadores e implementar

33 *Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria* (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2020), art. 13.

campañas de visibilización. Aunque estas medidas no benefician a la parte patronal, es fundamental destacar que el MTPS debe proteger los intereses de los trabajadores.³⁴

Por otro lado, es importante destacar que, cuando el trabajador se acerque a las oficinas del MTPS en busca de asesoría para efectuar la renuncia voluntaria, los asesores no siempre proporcionen la información completa, o en algunos casos, la información no se transmite de forma comprensible. Esta puede ser una de las razones por las cuales los renunciantes no cumplen con los requisitos que solicita la ley para tener derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria.

VIII. Desafíos y avances en cuanto al cumplimiento de la LRPERV

8.1 Desafíos

1. **Desconocimiento de derechos:** muchos trabajadores no están suficientemente informados sobre sus derechos relacionados con la renuncia voluntaria y las prestaciones económicas a las que podrían tener acceso, lo que puede llevar a una falta de reclamaciones adecuadas. El empleado no conoce el proceso de preaviso y renuncia, lo que limita a presentar dichos documentos en el plazo determinado por la ley.
2. **Interpretación ambigua:** la ley puede contener disposiciones que son ambiguas o susceptibles de diversas interpretaciones, lo que puede dificultar la aplicación correcta de la normativa por parte de empleadores y empleados.

34 *Ibíd.*, art. 10.

3. **Resistencia de los empleadores:** algunos empleadores pueden resistirse a cumplir con las obligaciones establecidas por la ley, debido a una falta de comprensión de sus responsabilidades o por intención de minimizar costos laborales. Existen empleadores que, a toda costa, evitan la compensación económica, utilizando excusas como no pagar en el tiempo establecido por la ley, intentar cancelar la indemnización en cuotas, alegar falta de liquidez o, simplemente, negarse a cumplir con la ley.
4. **Acceso a la justicia:** la burocracia y las complicaciones en los procesos judiciales pueden limitar el acceso de los trabajadores a las instancias donde pueden hacer valer sus derechos, complicando los reclamos por prestaciones no pagadas.

En El Salvador, la legislación laboral establece que, en general, los trabajadores que renuncian voluntariamente a su empleo no tienen derecho a recibir la prestación económica por despido, ya que esta se otorga únicamente en casos de despido injustificado. Sin embargo, algunos empleadores pueden intentar argumentar ciertos puntos para negarse a brindar cualquier tipo de indemnización o prestación al trabajador que haya presentado su renuncia. Entre los argumentos más utilizados se encuentran:

1. **Renuncia formal:** argumentan que, al presentar una carta de renuncia, el trabajador acepta la terminación de la relación laboral sin derecho a indemnización.
2. **Ausencia de justificación:** pueden alegar que el trabajador no ha proporcionado una justificación válida para su renuncia, insinuando que la decisión fue arbitraria.
3. **Cumplimiento de normativas:** argumentan que el trabajador ha incumplido ciertas políticas internas o normativas de la empresa antes de renunciar, lo que invalidaría cualquier derecho a prestaciones.

4. **Periodo de preaviso:** si el trabajador no cumple con el periodo de preaviso establecido, el empleador puede usar esto como argumento para negar algún tipo de indemnización.
5. **Renuncias por motivos personales:** pueden clasificar la renuncia del trabajador como una decisión personal que no está relacionada con las condiciones laborales, minimizando así su responsabilidad.
6. **Incumplimiento de obligaciones:** los empleadores podrían alegar que el trabajador tenía un desempeño deficiente, lo que justificaría la falta de compensaciones.

Es importante que los trabajadores conozcan sus derechos y las normativas laborales vigentes para poder defender su posición en caso de disputas relacionadas con la renuncia y las prestaciones económicas. En situaciones de conflicto, es importante consultar a un abogado especializado en Derecho laboral.

8.2 Avances

La LRPERV busca brindar un apoyo económico a los trabajadores que decidan renunciar voluntariamente a su empleo. Desde su creación, ha habido varios avances en su cumplimiento y en la implementación de mecanismos para asegurar que los trabajadores puedan acceder a esta prestación.

1. **Creación de normativas y procedimientos:** desde la promulgación de la ley, se han desarrollado normativas específicas que regulan el proceso de solicitud y otorgamiento de la prestación económica. Esto incluye instrucciones claras sobre los requisitos necesarios para acceder al beneficio.
2. **Concientización y educación:** se han llevado a cabo campañas de concientización dirigidas a los trabajadores y empleadores sobre

los derechos y obligaciones que surgen a partir de esta ley. La educación en el lugar de trabajo ha permitido que más trabajadores conozcan sus derechos.

3. **Supervisión y monitoreo:** la ley ha dado lugar a la creación de mecanismos de supervisión para garantizar que tanto empleadores como trabajadores cumplan con lo establecido. Se han fortalecido las inspecciones laborales y la capacidad de las autoridades para abordar incumplimientos.
4. **Resolución de conflictos:** se han establecido procedimientos claros para la resolución de controversias relacionadas con el acceso a la prestación. Esto facilita a los trabajadores la posibilidad de demandar sus derechos si consideran que no están siendo respetados. La situación actual en El Salvador ha mostrado una tendencia en la que muchos empleadores, ante el temor a posibles sanciones, están optando por otorgar compensaciones económicas por renuncia voluntaria, lo cual se puede considerar un avance en la implementación de la ley.
5. **Incentivo para la negociación:** en algunos casos, los empleadores, para evitar conflictos laborales o la posibilidad de un litigio, han comenzado a negociar directamente con los empleados un acuerdo que les facilite la renuncia y, al mismo tiempo, les otorgue una compensación económica más justa que la mínima requerida por la ley. Esta práctica puede ser vista como una forma de gestión del riesgo laboral.
6. **Mejora en las prácticas laborales:** la presión por cumplir con la ley ha fomentado una cultura organizacional que valora el bienestar del empleado. Las empresas están comenzando a reconocer que

ofrecer una compensación justa, al personal que decide renunciar voluntariamente, contribuye a mantener un ambiente laboral positivo y evita la rotación de personal abrupta.

7. **Prevención de litigios:** al ceder a las demandas de compensación, los empleadores no solo cumplen con la ley, sino que también se protegen de posibles reclamaciones legales. Esto reduce la carga de trabajo para los sistemas judiciales y administrativos dedicados a resolver conflictos laborales relacionados con renunciaciones sin compensación.³⁵

IX. Derecho comparado de la renuncia voluntaria en El Salvador, México y Colombia

La renuncia voluntaria es un aspecto clave del Derecho laboral y cada país tiene sus propias normativas y procedimientos al respecto. Cuando se realiza un análisis de las disposiciones legales sobre la renuncia voluntaria en El Salvador, México y Colombia se pueden destacar algunas similitudes y diferencias en su grado de aplicación.

9.1 El Salvador

La legislación laboral en el sector privado e instituciones autónomas está contenida en el Código de Trabajo. La renuncia voluntaria de un trabajador se rige principalmente por la LRPERV.

35 Karla Cecilia Flores Portillo et al. "Cumplimiento de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria en las PYMES de El Salvador", *Realidad Empresarial*, n. 17 (2024): 40-55. <https://doi.org/10.51378/reuca.v1i17.8009>; Cornejo Sánchez, Hernández Bolívar y Molina Martínez, "La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño".

9.1.1 Regulación jurídica del retiro voluntario

1. **Notificación:** el trabajador debe notificar su renuncia con una anticipación mínima de quince días a su empleador. Si el trabajador tiene cargos de gerencia, administrativos, jefatura y trabajadores especializados, estos deben dar el preaviso con una anticipación mínima de treinta días. Esta notificación debe ser por escrito.
2. **Liquidación:** al renunciar, el trabajador tiene derecho a recibir todas las prestaciones laborales que le corresponden, incluyendo el pago de salarios pendientes, vacaciones no gozadas y cualquier otra prestación proporcional devengada hasta la fecha de la renuncia.
3. **Derechos adquiridos:** la renuncia no afecta los derechos adquiridos del trabajador, como la compensación por antigüedad si está contemplada en la normativa o en el contrato de trabajo.³⁶

9.2 México

En México, la legislación laboral está regulada principalmente por la Ley Federal del Trabajo (LFT), la cual también contiene disposiciones relativas a la renuncia voluntaria.

9.2.1 Regulación jurídica del retiro voluntario

1. **Notificación:** no existe un requisito específico en la LFT para que el trabajador notifique su renuncia con anticipación. Sin embargo, la práctica común y recomendada es que la renuncia sea presentada por escrito y firmada por el trabajador.

36 Código de Trabajo (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972); *Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria* (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2020).

2. **Liquidación:** el trabajador que renuncia voluntariamente tiene derecho a recibir el pago de los días trabajados, la parte proporcional de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, así como cualquier otra prestación devengada hasta el momento de la renuncia.
3. **Recibo de renuncia:** es común que el empleador solicite al trabajador que firme un "finiquito" o "recibo de renuncia", donde se detallan las prestaciones pagadas y se libera al empleador de futuras reclamaciones. Es importante que este documento sea revisado cuidadosamente por el trabajador, antes de firmarlo.³⁷

9.3 Colombia

En Colombia, la legislación laboral está regulada por el Código Sustantivo del Trabajo (CST), que también incluye disposiciones sobre la renuncia voluntaria.

9.3.1 Regulación jurídica del retiro voluntario

1. **Notificación:** no hay un requisito específico en el CST para que el trabajador notifique su renuncia con anticipación. Sin embargo, la práctica común y recomendada es que la renuncia sea presentada por escrito y firmada por el trabajador.
2. **Liquidación:** el trabajador que renuncia voluntariamente tiene derecho a recibir el pago de los días trabajados, la parte proporcional de las cesantías, intereses sobre las cesantías, vacaciones, prima de servicios y cualquier otra prestación devengada hasta el momento de la renuncia.
3. **Recibo de renuncia:** es común que el empleador solicite al trabajador que firme un "finiquito" o "recibo de renuncia", donde

37 "Finiquito por renuncia voluntaria: ¿Cuánto me toca y cómo se calcula?", Zócalo (26 de noviembre de 2023). <https://www.zocalo.com.mx/finiquito-por-renuncia-voluntaria-cuanto-me-toca-y-como-se-calcula/>

se detallan las prestaciones pagadas y se libera al empleador de futuras reclamaciones. Es importante que este documento sea revisado cuidadosamente por el trabajador, antes de firmarlo.³⁸

9.4 Comparación y consideraciones

1. **Notificación previa:** en El Salvador, se requiere una notificación previa de 15 días, exceptuando aquellos que poseen puestos de jefatura, en los que se requieren 30 días. Sin embargo, en México y Colombia no se regulan requisitos específicos de notificación anticipada en sus leyes laborales, aunque se recomienda hacerlo por escrito.
2. **Derechos al momento de la renuncia:** en los tres países, los trabajadores tienen derecho a recibir las prestaciones devengadas hasta el momento de la renuncia, incluyendo salarios, vacaciones y otras prestaciones.
3. **Documentación y formalización:** en México y Colombia es común el uso de finiquitos o recibos de renuncia para formalizar la salida del trabajador y detallar las prestaciones pagadas. En cambio, en El Salvador, aunque no se menciona específicamente en la normativa, estos documentos pueden ser utilizados en la práctica.

En los tres países, es esencial que los trabajadores estén bien informados de sus derechos y obligaciones al momento de renunciar, para asegurarse de que reciban todas las prestaciones que les corresponden y no se vulneren sus derechos laborales. Aunque existen similitudes en la protección de los derechos del trabajador al momento de la renuncia voluntaria en El Salvador, México y Colombia, hay diferencias en los requisitos de notificación y en la formalización

³⁸ "Renuncia del trabajador: efectos y consecuencias", Gerencie, acceso el 28 de septiembre de 2024, <https://www.gerencie.com/renuncia-del-trabajador.html>

del proceso. Es fundamental que los trabajadores en estos países estén bien informados y, si es necesario, busquen asesoría legal para garantizar que sus derechos sean respetados durante el proceso de renuncia voluntaria.

Conclusiones

En El Salvador existe una ley especial sobre la renuncia voluntaria del trabajo, que regula los requisitos que deben cumplir los trabajadores para tener derecho a las prestaciones económicas correspondientes. También establece el procedimiento a seguir si el empleador se niega a recibir el preaviso presentado por el trabajador. Como se mencionó anteriormente, uno de los requisitos que debe cumplir el trabajador es notificar al empleador su deseo de renunciar. En caso de que el empleador se niegue a recibir dicha notificación, existen varias opciones, una de ellas es que el MTPS, a través de la Dirección General de Trabajo, cite tanto al empleador como al trabajador para que el primero se dé por notificado de la renuncia. Si el empleador se niega a recibir el preaviso, se considerará igualmente notificado, lo que es crucial, ya que, desde ese momento, comienza a contar el plazo para que el empleador pague la indemnización correspondiente al trabajador.

Asimismo, la ley que regula la renuncia voluntaria menciona la figura del despido injustificado, tal como se establece en el Código de Trabajo. Esto ocurre cuando el empleador se niega a pagar la indemnización que corresponde al trabajador, que incluye el pago de 15 días de salario por cada año trabajado, además de las vacaciones y el aguinaldo proporcional. Si el empleador no paga lo que le corresponde, deberá abonar al trabajador lo equivalente a 30 días de salario por cada año trabajado, más las vacaciones y el aguinaldo proporcional. El trabajador puede reclamar esta indemnización por la vía judicial, presentando el recibo del preaviso entregado al empleador. Es importante destacar los topes de indemnización establecidos tanto por la ley que regula la renuncia voluntaria como por el CT, los cuales se desarrollaron previamente.

Un aspecto importante que señalar es que, a pesar de que existe una ley que regula la renuncia voluntaria, esta no es ampliamente conocida por los trabajadores. Como resultado, muchos de ellos, no ejercen sus derechos. Esto pone de manifiesto la necesidad de que el MTPS capacite a los trabajadores sobre sus derechos, ya que es el encargado de velar por el cumplimiento de las obligaciones, deberes y derechos tanto de empleadores como de empleados. Sin embargo, en el país no se desarrollan campañas ni programas de capacitación sobre este derecho tan fundamental para los trabajadores.

Bibliografía

- » Aragón Anduray, Fátima Beatriz; Oscar Amílcar Castillo Avalos; y Karen Yaneth Girón. “Efectos que Generan la Aplicación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria en el Trabajador Salvadoreño”. Tesis de pregrado, Universidad de El Salvador, 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.14492/9745>
- » Calderón Olaya, Fernando. *Apuntes sobre Derecho Laboral*. Bogotá: Editorial Santa Fe, 2013.
- » Cámara Primera de lo Laboral. *Sentencia de Apelación, Referencia INC-APEL-89-2018 27/04/2018*. El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2018.
- » *Código de Trabajo*. San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972.
- » *Constitución Política de El Salvador*. El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1950.
- » *Constitución de la República*. El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983.
- » Comejo Sánchez, Gloria Carolina; Roberto Carlos de Jesús Hernández Bolívar; y Saúl Ernesto Molina Martínez. “La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño”. Tesis de pregrado, Universidad de El Salvador, 2017. <https://hdl.handle.net/20.500.14492/9636>
- » Flores Portillo, Karla Cecilia; Jaqueline Lisbeth Martínez Vásquez; Rocío Alejandra Rivas Hernández; y Rudy Magali Mejía. “Cumplimiento de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria en las PYMES de El Salvador”. *Realidad Empresarial*, n.º 17 (2024): 40-55. <https://doi.org/10.51378/reuca.v1i17.8009>
- » Gerencie.com. “Renuncia del trabajador: efectos y consecuencias”. Acceso el 28 de septiembre de 2024. <https://www.gerencie.com/renuncia-del-trabajador.html>
- » Grupo Zócalo. “Finiquito por renuncia voluntaria: ¿Cuánto me toca y cómo se calcula?” *Zócalo*, 26 de noviembre de 2023. <https://www.zocalo.com.mx/finiquito-por-renuncia-voluntaria-cuanto-me-toca-y-como-se-calcula/>
- » *Ley sobre Accidentes de Trabajo*. San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1911.
- » *Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria*. San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2020.
- » Sala de lo Constitucional. *Sentencia de Inconstitucionalidad, Referencia 53-2005/55-2005*. El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2013.
- » Valladares Tejada, Caroline Esthefany. “La efectividad de las resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en los casos de renuncia voluntaria, amparados en la Ley Reguladora de la Prestación Económica por renuncia voluntaria del sector privado”. Tesis de maestría, Universidad de El Salvador, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.14492/10131>

El derecho a la estabilidad laboral en la nueva Ley Especial de Inclusión de Personas con Discapacidad en el sector privado

The Right to Employment Stability in the New Special Law for the Inclusion of People with Disabilities in the Private Sector

Kateryn Raquel Gómez Luna
(Universidad de El Salvador, El Salvador)
ID <https://orcid.org/0009-0003-4287-7249>
Correspondencia: gl20008@ues.edu.sv



Recibido: 27-02-2024
Aceptado: 04-07-2025

EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN LA NUEVA LEY ESPECIAL DE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PRIVADO

Kateryn Raquel Gómez Luna

RESUMEN

El propósito de esta investigación es resaltar la importancia sobre la lucha constante que las personas hacen para que se les reconozcan sus derechos y para eliminar las barreras y prejuicios que impiden a quienes tienen discapacidad poder desarrollarse plenamente en todas las áreas de su vida. El punto de partida de esta investigación, es el tema del derecho a la estabilidad laboral de las personas con discapacidad, aspecto que se considera bastante reciente pues, mediante la entrada en vigor de la Ley Especial de Inclusión de Personas con Discapacidad, se incorpora específicamente este derecho en el art. 68. Es por ello que, por medio de esta investigación, se abordarán aspectos importantes como la persona con discapacidad, normativas internacionales y legislación salvadoreña que aborda el tema, definiciones, contratación y tipo de trabajo que deben desarrollar, medios de accesibilidad, forma de probar su contratación, estabilidad laboral ante el despido injustificado, entre otros. Para ello, se hará uso del derecho de acceso a la información pública para acudir a instituciones del Estado como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Procuraduría General de los Derechos Humanos de El Salvador, el Consejo Nacional para la Inclusión de Personas con Discapacidad y el Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral, permitiendo obtener así una recolección de información que sirva como base para el desarrollo de esta temática.

PALABRAS CLAVES: derecho - estabilidad laboral - despido - persona con discapacidad - discapacidad - inclusión - empresa privada - contrato - accesibilidad

THE RIGHT TO EMPLOYMENT STABILITY IN THE NEW SPECIAL LAW FOR THE INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE PRIVATE SECTOR

Kateryn Raquel Gómez Luna

ABSTRACT

The purpose of this research is to emphasize the ongoing struggle that individuals face in having their rights recognized and in eliminating the barriers and prejudices that prevent people with disabilities from fully developing in all areas of their lives. The starting point of this research is the issue of the right to job stability for people with disabilities, an aspect considered quite recent as, with the enactment of the Special Law for the Inclusion of Persons with Disabilities, this right is specifically incorporated in Article 68. Therefore, through this research, important aspects will be addressed, such as the person with a disability, international regulations and Salvadoran legislation on the subject, definitions, employment and types of work they should engage in, accessibility means, ways to prove their employment, job stability in cases of unjust dismissal, among others. To do this, the right to access public information will be utilized to approach state institutions such as the Ministry of Labor and Social Welfare, the Office of the Attorney General for Human Rights of El Salvador, the National Council for the Inclusion of Persons with Disabilities, and the Salvadoran Institute for Comprehensive Rehabilitation, thereby allowing the collection of information that will serve as the basis for the development of this topic.

KEYWORDS: law - job stability - dismissal - person with disabilities - inclusion - private companies - accessibility

El derecho a la estabilidad laboral en la nueva Ley Especial de Inclusión de Personas con Discapacidad en el sector privado

Kateryn Raquel Gómez Luna¹
El Salvador

Introducción

La inclusión no es solo dar acceso, es también cultivar un ambiente de aceptación y respeto. Las personas con discapacidad en El Salvador adquieren mayor relevancia con la ratificación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad del año 2006, el cual tiene como objeto promover, proteger y asegurar el goce pleno de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, aspecto que, en la actualidad sigue tomando importancia, ya que aún existen barreras que dificultan garantizar a estas personas el respeto y defensa de sus derechos.

Esta investigación se centra en las personas con discapacidad y el reconocimiento del derecho a trabajo digno, aspecto que la Constitución de la República de El Salvador regula en su art. 37 inc. 2. Este aspecto trae a mención algo importante y de notoria diferencia, pues la nueva Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad les reconoce, además, el derecho

1 Kateryn Raquel Gómez Luna, Estudiante de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas, en la Universidad de El Salvador, experiencia en el trabajo de espacios formativos y comunitarios dirigidos a niños, jóvenes y adultos mayores de forma personal.



a la estabilidad laboral; es decir, el derecho del trabajador a mantenerse en el empleo mientras no medie alguna de las justas causas para poner fin a la relación laboral.

¿Por qué resulta importante conocer sobre este tema? A pesar de que los derechos de las personas con discapacidad han sido retomados por los tratados Internacionales y leyes secundarias, existe la necesidad de conocer y entender sobre la aplicación de estos instrumentos en la realidad práctica. Por ende, es necesario desarrollar una investigación respecto al tema de la estabilidad laboral, el cual permitirá enfatizar que las empresas privadas tienen la obligación de contratar al menos una persona con discapacidad por cada veinte trabajadores, con lo cual se garantiza un desarrollo personal de este sector en el área laboral, asegurándoles además un trabajo digno y la equidad de género para su contratación.

I. Antecedentes

Las personas con discapacidad han existido desde la antigüedad; sin embargo, no fueron reconocidas en la sociedad como personas capaces, en consecuencia, no se les consideraban sus derechos. En otras palabras, las personas que sufrían algún tipo de discapacidad en su nacimiento eran abandonados a su propia suerte. Por ejemplo, se puede destacar el caso de la Antigua Grecia, en la cual los espartanos tenían por costumbre tirar a los niños que padecían alguna discapacidad en los acantilados; en Roma, también se encontraba la famosa Roca Tarpeya, que fue utilizada como instrumento para sacrificar a los niños con algún defecto físico; en la Edad Media, las personas con discapacidad se les relacionaba con el misticismo, ocultismo y espiritismo, llegando a ser objeto de persecución. Es así que, hasta la época del Renacimiento del siglo XIV, la sociedad tenía el deber de aceptar y atender a la población

con discapacidad, dándole transición hacia el humanismo, donde surgen autores como Rousseau, Voltaire y Locke, quienes reconocen a las personas con discapacidad² como individuos capaces.

II. Reconocimiento legal de las personas con discapacidad

En El Salvador, el tema de las personas con discapacidad tiene reconocimiento legal a través de tratados internacionales, la Constitución y legislación secundaria, los cuales se detallarán a continuación.

A nivel internacional, se pueden citar los siguientes instrumentos:

1. La Carta de las Naciones Unidas, firmada el 26 de junio del año 1945 en San Francisco, la cual da un paso importante en la internacionalización de los Derechos Humanos, concibiendo a la persona como sujeto del Derecho Internacional; en ella, se reafirman los derechos fundamentales, la dignidad y el valor de la persona humana en la igualdad de derechos de hombres y mujeres.³
2. La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre del año 2006. Su propósito es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad inherente.

2 José Nicolás Argueta Portillo y Santos Dionicio Pérez Martínez, “Respeto y garantía de los Derechos Humanos de las personas con discapacidad en El Salvador” (tesis de pregrado, Universidad de El Salvador, 2004). <https://hdl.handle.net/20.500.14492/23853>

3 Carta de las Naciones Unidas (San Francisco: Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional, 1945).

3. Convenio sobre la Política de Empleo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1964, ratificado por El Salvador en 1995, que busca estimular el crecimiento y desarrollo económico y resolver el problema de desempleo. Aunque no expresa tácitamente a las personas con discapacidad, se puede entender que el acuerdo hace alusión a las personas con discapacidad, al igual que todas las personas que buscan una oportunidad de empleo.
4. Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (personas inválidas), adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT en 1983 y ratificado por El Salvador en 1986. Este convenio tiene como objetivo principal regular la readaptación profesional, la cual consiste en permitir que la persona con discapacidad obtenga y conserve un empleo adecuado, que progrese por sí mismo y que se promueva la integración o reintegración de estas personas a la sociedad.

Ahora bien, a nivel nacional, pueden destacarse los siguientes cuerpos normativos:

1. La Constitución de la República de El Salvador consagra en el título I y II el reconocimiento a los derechos individuales y sociales. También se destaca el art. 37 inc. 2, el cual establece que el Estado promoverá el trabajo y el empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales. Por otro lado, el art. 38 ord. 1 hace referencia a que un trabajo en iguales circunstancias debe corresponder a una igual remuneración para el trabajador, cualquiera sea su sexo, raza, credo o nacionalidad. Asimismo, se reconoce como un derecho fundamental la educación, que es inherente al ser humano; por ello, se convierte en una obligación

del Estado crear centros de educación especial para personas con discapacidad, el art. 58 también establece que no debe existir ningún tipo de discriminación en los centros educativos.⁴

2. En cuanto a legislación secundaria, se destaca el Código de Trabajo, que es una normativa importante que regula las relaciones laborales entre el patrono y trabajador, estableciendo sus derechos y obligaciones. Se funda en principios que tienden al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.⁵
3. Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad del año 2000, que tuvo por objeto establecer el régimen de equiparación de oportunidades para estas personas. Esta ley ha sido derogada, pero fue un instrumento que dio avance a la regulación de los derechos de este sector en el ámbito nacional. En sustitución a esta norma nace la Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad en 2021, cuyo objeto es reconocer, proteger y garantizar el ejercicio y disfrute pleno de los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones.

III. Definiciones

Antes de profundizar en el desarrollo de este tema, es menester conocer el significado de algunos conceptos. En primer lugar, debe hacerse referencia al concepto de *inclusión*, el cual consiste en el reconocimiento de los rasgos característicos de la persona y la afirmación de su condición y especificidad humanas, que conlleva a la eliminación de barreras de cualquier índole para

4 Constitución de la República (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983), arts. 37, 38 y 58.

5 Código de Trabajo (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972).

el pleno goce de derechos en la sociedad y que le permita una participación significativa en los ámbitos familiar, educativo, laboral y en todos los procesos sociales y culturales.⁶

En cuanto al concepto de discapacidad, este se define como una situación de la persona que, por sus condiciones físicas, sensoriales, intelectuales o mentales duraderas, encuentra dificultades para su participación e inclusión social.⁷ Asimismo, se puede entender como una condición física o psíquica que determina al proyecto de vida de la persona que la padece. Por ende, no se trata de una enfermedad, aunque pueda derivar de esta condición humana individual, sino una situación que afecta la corporeidad de la persona y su autonomía.⁸

De acuerdo con el art. 1 de la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, se establece que *“la discapacidad es una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente, temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”*.⁹

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias auditivas, físicas, mentales y sensoriales a largo plazo y que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones que los demás.¹⁰ Se puede entender que son aquellas que presentan restricciones permanentes

6 Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2021), art. 4 letra b).

7 “Discapacidad”, Diccionario de la lengua española, Real Academia Española, acceso el 25 de agosto de 2024, <https://dle.rae.es/discapacidad>

8 Luis Alonso Rivera Ayala et al. *Derechos Humanos de las personas con discapacidad* (San Salvador: Universidad Pedagógica de El Salvador, 2022), 17.

9 Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, OEA, Guatemala, 2001, art. 1.

10 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ONU, Nueva York, 2006, art. 1.

o transitorias para la realización de una actividad psicológica, fisiológica o social ocasionada por una deficiencia motora, sensorial, intelectual o mixta. En ese caso, si la discapacidad no es diagnosticada y/o tratada oportunamente, puede resultar en una desventaja que puede limitar su participación en la vida personal, familiar, social y cultural, que es influida o puede ser agravada por el entorno físico o social.¹¹

Entre los rasgos que caracterizan a las personas con discapacidad, pueden destacarse las siguientes:

- a) Discapacidad auditiva: consiste en el deterioro o falta de la función sensorial del oído.
- b) Discapacidad física: deterioro o alteración funcional de una o más partes del cuerpo y que puede provocar inmovilidad.
- c) Discapacidad intelectual: consiste en limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, que se manifiesta en habilidades conceptuales, sociales y prácticas.
- d) Discapacidad mental: consiste en alteraciones o deficiencias en las funciones mentales, específicamente en el pensar, sentir y relacionarse.
- e) Discapacidad visual: consiste en el deterioro o falta de la función sensorial de ver.¹²

Finalmente, es necesario definir el concepto de estabilidad laboral, el cual, según el tratadista Rodolfo A. Napoli, consiste en el derecho del trabajador a mantenerse en el empleo, mientras no medie alguna de las justas causas para poner fin a la relación laboral.¹³ El derecho a la estabilidad laboral equivale a

11 *Política Nacional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y su plan de acción*. San Salvador: Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad (CONAIPD), 2008.

12 *Política Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad*. San Salvador: Gobierno de El Salvador, 2014, 3-4.

13 Raquel Noemí Asencio Portillo, William Alexander Vanegas Alvarado y Alberto Antonio Zepeda Segovia, "El derecho a la estabilidad laboral como derecho humano de los servidores públicos" (tesis de pregrado, Universidad de El Salvador, 2018), <https://hdl.handle.net/20.500.14492/9646>

permanencia, y se define como el derecho del trabajador a permanecer en el cargo. Ahora bien, una vez comprendido estos conceptos corresponde explicar algunos elementos sobre la estabilidad laboral de las personas con discapacidad en el sector privado.

IV. Desarrollo de la Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad

4.1 Contratación

En primer lugar, no es posible hablar de estabilidad laboral sin que, previo a ello, exista una contratación; por lo tanto, la Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad (LEIPD) aborda en su art. 63 que todo empleador privado tiene la obligación de contratar, como mínimo, a una persona con discapacidad por cada veinte trabajadores que tenga a su servicio, asegurando trabajo digno y la equidad de género para su contratación.

Ante esto, existen situaciones en las cuales las empresas tengan un número menor a veinte trabajadores, las cuales estarán exoneradas de dicha disposición. Además, la misma obligación tendrá el Estado y sus dependencias, las instituciones autónomas y las municipalidades. Esta disposición se aplicará a la planilla general de empleados de las empresas privadas o instituciones públicas contratantes.

Cuando las empresas o instituciones privadas contratantes no cuenten con aspirantes, será el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) y el Consejo Nacional para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONAIPD) quien remitirá candidatos que cumplan con el perfil establecido. En el caso que no existan candidatos, se emitirá una constancia por parte del MTPS, en la que se establece que, al momento de la solicitud, no existían aspirantes en el registro respectivo que tengan el perfil requerido.

Por esta razón, es importante preguntarse ¿qué tipo de trabajo puede realizar una persona con discapacidad? El artículo 66 de la LEIPD establece que el trabajo realizado por una persona con discapacidad debe ser compatible con sus capacidades, potencialidades y habilidades. Se destaca información proporcionada por el Consejo Nacional para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONAIPD), en la que se puede verificar lo siguiente:

**Tabla 1. Personas con discapacidad ocupadas de 16 años y más,
por sexo y por categoría ocupacional**

Nivel	Total	Hombre	Mujer
Empleador(a) o patrono(a)	3,004	2,606	398
Cuenta propia con local	14,274	6,429	7,845
Cuenta propia sin local	45,659	25,516	20,143
Familiar no remunerado	6,902	2,707	4,195
Asalariado permanente	29,766	20,362	9,404
Asalariado temporal	15,335	12,001	3,334
Servicio doméstico	6,249	312	5,937
Total	121,189	69,933	51,256

Fuente: Consejo Nacional de Atención Integral para las Personas con Discapacidad, Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad, 2015.

De acuerdo con los datos plasmados en la Tabla 1, se destaca que la mayoría de las personas realiza un trabajo por cuenta propia en el sector informal y se observa que las mujeres tienen menor oportunidad de empleo. Finalmente, se destaca el rol que desempeña la categoría de familiar no remunerado y el servicio doméstico, lo que permite verificar además la menor cantidad de personas con discapacidad que tienen un trabajo formal.

4.2 Accesibilidad

Ahora bien, el empleador está obligado a crear condiciones de plena accesibilidad en el entorno laboral para favorecer la inclusión de personas con discapacidad, proporcionando los recursos e implementos técnicos necesarios para la ejecución de sus labores; además, debe realizar ajustes razonables que faciliten el cumplimiento de las responsabilidades laborales de las personas con discapacidad.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) proporcionará atención y supervisión a los empleadores en lo que respecta a la accesibilidad, entendiendo que es aquella condición que cumple un espacio, objeto, instrumento, sistema o medio, para que sea utilizable por todas las personas en forma segura, equitativa y de la manera más autónoma y confortable posible.¹⁴ La supervisión se realizará de acuerdo con la normativa vigente sobre accesibilidad y ajustes razonables, pues el objeto de la misma es establecer los criterios y requisitos generales para todo entorno construido y en construcción.

De acuerdo con la normativa, la institución donde trabaja la persona con discapacidad, debe contar con los medios físicos idóneos que le permitan desempeñar sus funciones sin dificultades, entre ellos se destaca:

- Símbolos informativos según discapacidad: donde se puede dar servicios de atención a personas con diferentes discapacidades.
- Señalización para la accesibilidad: en el entorno construido deberán existir medios de orientación, información y señalización que posibiliten a las personas encontrar la ruta y evitar obstáculos, así como identificar cuando se haya llegado al destino.
- Pretilos: constituye un elemento de seguridad en rampas, escaleras y cualquier otro espacio de circulación que presente desniveles.

14 Organismo Salvadoreño de Normalización, *Normativa Técnica Salvadoreña: Accesibilidad al medio físico. Urbanismo y Arquitectura. Requisitos* (San Salvador: OSN, 2014).

- Barandas o barandales: la finalidad es proteger ante una caída y servir de apoyo o guía a personas con algún nivel de discapacidad.
- Las rampas: deberán disponerse al inicio y al final de un piso táctil de alerta, entre otros.

Estos son algunos tipos de medio que permiten una accesibilidad al área de trabajo, en la que la personas con discapacidad desarrollan sus actividades laborales. Ahora bien, de acuerdo con la información brindada por CONAIPD en la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad del año 2015, se muestra una percepción referente al tema de accesibilidad.

Tabla 2. Percepción de la accesibilidad a la salud, educación y empleo

Lugar	Tiene dificultad para hacer uso de los servicios	Total		
		Total	Hombre	Mujer
Establecimiento de salud	Sí	62.7%	61.9%	63.2%
	No	37.3%	38.1%	36.8%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%
Institución educativa	Sí	38.9%	40.0%	37.6%
	No	61.1%	60.0%	62.5%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%
Negocio, organismo o empresa donde trabaja	Sí	20.6%	22.5%	17.8%
	No	79.4%	77.5%	82.2%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Consejo Nacional de Atención Integral para las Personas con Discapacidad, Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad, 2015.

En la Tabla 2 se muestran los resultados que fueron consultados sobre la percepción que tienen las personas con discapacidad en cuanto la accesibilidad arquitectónica, que tienen que ver con la existencia de rampas, barandas, servicios sanitarios para personas con discapacidad, entre otros. Esto con el fin de medir el grado de dificultad que tenían para acceder a los diferentes servicios, ya sean públicos o privados, a los que asisten para recibir servicios de salud, educación y lugar de trabajo. Las barreras en el entorno miden el nivel de participación de las personas en el acceso a sus derechos.

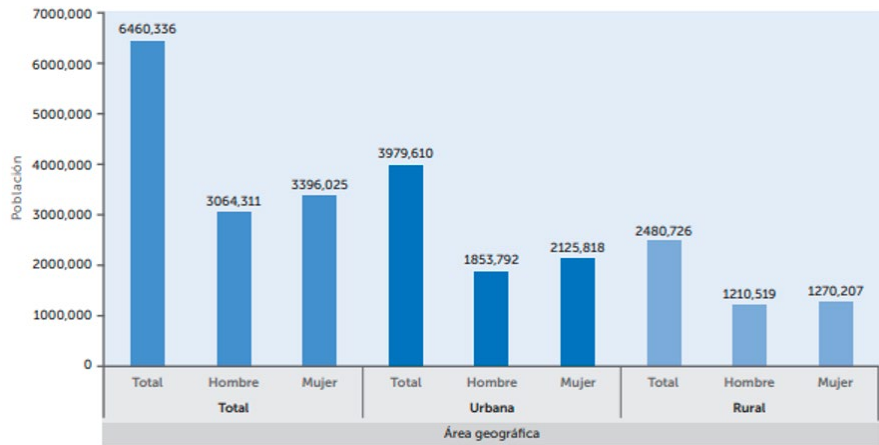
En cuanto al elemento importante para esta investigación, se puede destacar que la población con discapacidad manifiesta, en un 79.4 %, no tener dificultades. Por otro lado, un 20.6 % declara tener dificultades para su acceso, siendo evidente el nivel alto de accesibilidad para las personas con discapacidad, aunque aún existe un margen de mejora.

4.3 Formas de probar la contratación

Por otro lado, un aspecto importante que debe resaltarse es ¿cómo las personas empleadoras acreditan la contratación de las personas con discapacidad de acuerdo con lo exigido por la ley? Con relación a esta interrogante, el art. 65 LEIPD establece que la contratación de personas con discapacidad debe ser aprobada por el empleador ante el Registro Nacional de la Persona (RNPD) con Discapacidad o mediante el Carnet Único de Discapacidad. El RNPD es una base de datos que recopila información sobre las personas con discapacidad en El Salvador, mientras que el Carnet Único de Discapacidad es un documento emitido el CONAIPD.

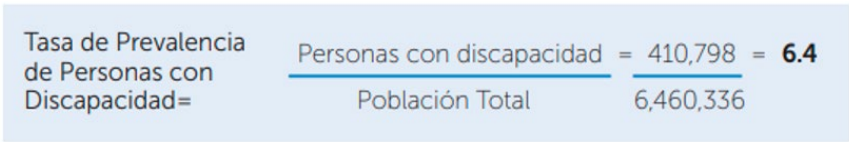
En septiembre del año 2024, se realizó una consulta al CONAIPD para conocer, hasta la fecha, la cantidad de personas que han sido inscritas en el RNPD, su resolución fue que *“...410,798 personas en El Salvador tienen algún tipo de discapacidad, lo que refleja el 6.4 % de la población salvadoreña”*. Se anexa la versión de la misma para otros datos de consulta.

Gráfico 1. Población total por área geográfica y sexo



Fuente: Consejo Nacional de Atención Integral para las Personas con Discapacidad, Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad, 2015.

Figura 1. Tasa de prevalencia de personas con discapacidad



Fuente: Consejo Nacional de Atención Integral para las Personas con Discapacidad, Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad, 2015.

De acuerdo con los datos plasmados anteriormente, se puede observar que la tasa de prevalencia al año 2015 es del 6.4 % del total de la población salvadoreña, indicando que 410.798 personas tienen algún tipo de discapacidad, siendo evidente que esta es la última información proporcionada referente a la inscripción de las personas con discapacidad hasta este año. Mientras el referido Carnet Único de Discapacidad no sea implementado, la discapacidad deberá comprobarse a través de la certificación emitida por el Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI) o el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS).

Hasta la fecha no se tiene una completa aplicación de la ley desarrollada, ya que aún no existe el Carnet Único de Discapacidad. En otras palabras, ante la entrada en vigor de la nueva ley, el CONAIPD aún no ha creado los mecanismos internos para operativizar e implementar el registro y carnetización de las personas con discapacidad.¹⁵ Por esta razón, dicha institución sigue trabajando en coordinación con el MTPS, ISRI y el ISSS,¹⁶ ya que la única forma de probar la contratación de una persona con discapacidad es por medio de la certificación que extienda el ISRI.

Este hecho queda debidamente comprobado al solicitar la información respectiva en septiembre de 2024 al CONAIPD, para conocer si ya se estaba emitiendo dicho carnet y cuáles son los requisitos para obtenerlo, siendo su respuesta la siguiente:

“De acuerdo con lo supra mencionado, la Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad (LEIPD), en el artículo 93 señala: “El CONAIPD extenderá de forma gratuita a quien así lo solicite un Carnet Único de Discapacidad, el cual tendrá por finalidad acreditar la condición de discapacidad. La falta de carnet no podrá ser en ningún caso motivo de exclusión”; es de hacer referencia que, si bien es cierto la LEIPD, como derecho sustantivo establece la emisión de un carnet para las personas con discapacidad, actualmente no se cuenta con la implementación del Registro Nacional de Personas con Discapacidad, por lo tanto, no es posible establecer requisitos para la emisión del Carnet Único de Discapacidad”.

15 Consejo Nacional para la Inclusión de Personas con Discapacidad, *Resolución de Entrega de Información, Referencia UAIP/CONAIPD/2021-002* (San Salvador: CONAIPD, 2021). <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/conaipd/documents/431076/download>

16 “Asesoría para la obtención de certificación de discapacidad”, CONAIPD, acceso 18 de julio de 2024. <https://conaipd.gob.sv/servicios/asesoria-para-la-obtencion-de-certificacion-de-discapacidad/>

4.4 Estabilidad Laboral

Una persona con discapacidad tiene el derecho a ser contratado, pero este simple acto y darle un lugar en el que pueda desarrollar sus labores no es suficiente, sino que debe evidenciarse que esta persona, al momento de ser contratada, le asiste un régimen especial. Esto se debe a que la ley les otorga otro derecho, previsto en el art. 68 LEIPD, que establece que las personas con discapacidad gozarán de estabilidad laboral.

Entre el patrono y el trabajador privado existe una relación laboral, que puede entenderse de la siguiente manera:

“La relación laboral o relación de trabajo es una denominación que se otorga al tratamiento jurídico de la prestación de servicio por una persona a otra, mediante el pago de salario. Dicho vínculo jurídico tiene por objeto la prestación retribuida y continuada de servicios privados o públicos mediante la cual una de las partes da una remuneración o recompensa, denominada salario, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad de otra”.¹⁷

Además, en dicha relación deben evidenciarse elementos constitutivos y característicos de la relación jurídica laboral, los cuales son: *“(i) la prestación de servicios de una persona a favor de otra (prestación personal de servicio); (ii) la dependencia permanente y dirección inmediata del patrono sobre la prestación del servicio (subordinación); y (iii) la remuneración por dicha labor (salario)”*.¹⁸

Anteriormente, se señaló que la estabilidad laboral comprende el derecho del trabajador a mantenerse en su empleo, mientras no existan causas justas para poner fin a la relación laboral. En este sentido, hay que señalar que la misma norma indica que existen acciones que las personas con discapacidad pueden realizar mientras se encuentren en su trabajo, sin que ello afecte en

17 “Estabilidad Laboral”, Corte Suprema de Justicia de El Salvador, acceso el 2 de septiembre de 2024, <https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBodega/E/1/2010-2019/2019/03/D67B3.HTML>

18 *Ibíd.*

ningún momento su derecho a la estabilidad laboral, estos son la ausencia laboral por permisos de tratamientos o por rehabilitación u otra circunstancia relativa a su condición.

El derecho a la estabilidad laboral comprende una permanencia que reviste extraordinaria importancia jurídica. Desde el punto de vista económico y social, para el patrono representa el mejor medio de conseguir un dependiente singularmente unido a la empresa y particularmente especializado en la labor profesional encomendada. Por otro lado, para el trabajador implica la probabilidad de su propia seguridad, una ocupación duradera y cierta garantía para el sostenimiento propio y de su familia.

De acuerdo con Federico Zagarra, la estabilidad laboral se entiende que es absoluta o propia cuando el despido, sin causa justa o sin prueba, origina la reposición o reincorporación del despedido en su empleo.¹⁹

Ahora bien, según las sentencias de amparo de la Sala de lo Constitucional 642-2013, 200-2015 y 698-2015, el referido derecho faculta a conservar un trabajo cuando concurren las condiciones siguientes:²⁰

- 1) Subsista el puesto de trabajo
- 2) El empleado no pierda su capacidad física o mental
- 3) Las labores se desarrollen con eficacia
- 4) No se cometa falta grave que la ley considere causal de despido
- 5) Subsista la institución para la cual se presta servicio
- 6) El puesto no sea de aquellos cuyo desempeño requiera de confianza personal o política

19 Federico Zagarra Garnica, "La estabilidad laboral", *Derecho PUCP*, n. 40 (1986): 309-328. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6274>

20 Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Amparo, Referencia 263-2019* (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2019), 5.

4.5 Despido injustificado

En el caso de que el patrono despidiera a una persona con discapacidad, le corresponde probar que el despido:

- a) No fue motivado por la condición de discapacidad de la persona.
- b) No se debe a ausencias laborales por motivos relacionados con su condición.
- c) Se haya realizado según lo regula el art. 50 del Código de Trabajo, sin responsabilidad para el patrono cuando el trabajador haya incurrido en alguna de las causales que se establecen.

Si el patrono no justifica ninguna de las causales mencionadas, es de suponer que es un despido injustificado contra una persona con discapacidad. El despido debe ser resultado de un procedimiento constitucionalmente configurado que asegure las garantías procesales de audiencia y defensa de la persona con discapacidad y no la consecuencia de una decisión arbitraria de la administración.²¹ En materia procesal, se debe seguir un juicio de hecho o de mero derecho, según sea el caso, ante un juez de lo laboral competente.

Garantías Procesales

Cuando se hace referencia al derecho de defensa, se entiende que posibilita la protección de los derechos subjetivos de los que la persona es titular, en el sentido de que las autoridades están obligadas a seguir, de conformidad con lo previsto en la ley de la materia o, en su ausencia, en aplicación directa de la disposición constitucional citada, un proceso en el que se brinde a las partes la oportunidad de conocer las respectivas posturas y de contradecirlas, previo a que se provea un acto que cause un perjuicio en los derechos de alguna de ellas, que en este caso es un juicio previo para determinar si concurre o no el despido de estas personas.

²¹ *Ibíd.*

Así, el derecho de defensa (art. 2 inc. 1° Cn) está íntimamente vinculado con el derecho de audiencia, pues es dentro de este proceso donde los intervinientes tienen la posibilidad de exponer sus razonamientos y de oponerse a su contraparte en forma plena y amplia; por lo tanto, es necesario hacer saber al sujeto pasivo la infracción que se le reprocha y facilitarle los medios necesarios para que ejerza su defensa. No obstante, es preciso señalar que la LEIPD no desarrolla en sí lo referente a los despidos de estas personas, sino más bien se centra en el ámbito administrativo, constituyendo infracciones leves, graves y muy graves; sanciones pecuniarias y no pecuniarias.

En cuanto al área procesal se considera adecuado citar el art. 68 inc. 3, el cual expresa lo siguiente:

“Lo anterior sin perjuicio de lo establecido como causales de terminación de contrato sin responsabilidad para el empleador establecido en el Código de Trabajo y las causales de despido o destitución enmarcadas en las demás leyes aplicables en materia laboral a los empleados públicos, de instituciones autónomas y municipales”.

Con esto, se da la pauta para remitirse al Código de Trabajo cuando exista un caso de despido injustificado, siguiendo todos los procedimientos respectivos del proceso. Algo importante que resaltar es que, cuando existe un despido injustificado contra una persona con discapacidad, el art. 464 del Código de Trabajo, establece que si se demandare el pago de salarios no devengados por causa imputable al patrono, siendo dicha causa un despido de hecho o, en su caso, un despido con juicio previo, comprobados que hayan sido los extremos de la demanda, el juez condenará a que se paguen dichos salarios durante todo el tiempo que, según la ley, se mantuvo vigente el contrato y la garantía especial de estabilidad que protege al trabajador, determinando que el pago ha de ser en la cuantía, lugar, tiempo y forma en que se hubiere venido haciendo; todo como si el trabajador continuare al servicio del patrono.

Como parte de la recolección de datos para el desarrollo de esta investigación, se obtuvo información de *datos estadísticos brindados por parte de la Unidad de Acceso a la Información Pública del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en mayo del año 2024*. En primer lugar, se solicitó información sobre qué tipo de programas de inserción laboral tiene el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para las personas con discapacidad; ante lo cual respondieron lo siguiente:

“El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través del Departamento Nacional de Empleo desarrolla el Programa de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad el cual tiene como objetivo facilitar el acceso al empleo decente a las personas con discapacidad. El Programa, también apoya con el trámite de Solicitud de Evaluación de Certificación de Discapacidad”.

Asimismo, se solicitaron datos acerca la cantidad de denuncias e inspecciones, por incumplimiento a la LEIPD, se han recibido en la Dirección General de Inspección de Trabajo del MTPS, desde el año 2023 a la fecha. Al respecto, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social manifestó que:

“En cuanto a número de denuncias e inspecciones por incumplimiento a la Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad en el período requerido se han realizado un total de 26 inspecciones de trabajo, cubriendo un total de 515 trabajadores; de los cuales se contabilizan 5 personas con 4 discapacidad del sexo masculino, sin embargo, debo de aclarar que no se posee desagregada como es requerida la información, por lo que se proporciona aquella con la que se cuenta”.

Tabla 3. Inspecciones y re inspecciones realizadas por el MTPS.

INSPECCIONES Y RE INSPECCIONES REALIZADAS POR INCUMPLIMIENTO A LA LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD							
INSPECCIONES	RE INSPECCIONES	MOTIVO	HOMBRES	MUJERES	MUJERES EMBARAZADAS	HOMBRE PCD	MUJER PCD
22	4	Programada Art. 24 de LEOPD	236	279	2	5	0

Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2024.

En la Tabla 3 se establece la cantidad de inspecciones y re inspecciones realizadas por el MTPS a la fecha del año 2024. No obstante, la información que se brindó fue con base en la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, en la cual se verifican 22 inspecciones realizadas, dentro de las cuales solo se constatan 5 de personas con discapacidad del sexo masculino.

Hallazgos encontrados de la Ley Especial de Inclusión de las Personas con discapacidad con la realidad práctica

En este apartado se mencionan algunas deficiencias que se han encontrado mediante la investigación de la LEIPD con la realidad práctica, aspecto que es de suma importancia pues permitirá corroborar esos aspectos que aún no se han materializado con la entrada en vigor de la LEIPD, a pesar de tener cuatro años de vigencia en El Salvador, a continuación se detalla:

- a) Se ha tenido conocimiento, a través de las autoridades de la PGR, MTPS e ISRI que el Carnet de las Personas con Discapacidad, el cual debe ser emitido por el Registro Nacional de las Personas con Discapacidad, no se ha llevado a cabo hasta la fecha. Sin embargo, para que se acredite que una persona padece de alguna incapacidad, se puede hacer mediante el ISSS, bajo la Comisión Técnica Evaluadora para Personas con Discapacidad, los cuales emiten una certificación con la misma validez del carnet que menciona la nueva ley.
- b) Otro aspecto fundamental encontrado y que está implícito es la diferencia entre las personas aseguradas (ISSS) y las que carecen de ello. Para estas últimas, la certificación deberá de hacerse mediante el ISRI, a petición de la persona interesada, o bien mediante instituciones que velan por los derechos de la población discapacitada, entre los cuales se puede mencionar la PGR, a través de la Procuraduría Especializada para Personas con Discapacidad.

- c) Asimismo, durante la investigación se acudió al Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) para solicitar información acerca de la contabilidad de los casos de despido de personas con discapacidad. Ante esto, es preciso recalcar que dicha institución no pudo brindar un dato sobre esto. También se verificó en el portal virtual del MTPS la existencia de consultas sobre el mismo tema y se puede corroborar la misma respuesta; es decir, la inexistencia de datos sobre despidos de personas con discapacidad.
- d) Se acudió al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad para solicitar información estadística desde el 2021, que entró en vigor LEIPD, hasta la fecha, sobre la cantidad de personas que se encuentran en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad, para lo cual dicha institución afirmó que aún no se ha creado dicho registro; por lo tanto, no poseen información actualizada. Al contrario, remitieron una encuesta realizada en el año 2015.

Conclusiones

La Ley Especial de Inclusión de Personas con Discapacidad es la normativa vigente que, en esencia, regula lo concerniente a los derechos de este sector y dentro de ello se retoma el tema de la estabilidad laboral a favor de estas personas trabajadoras. Las empresas están en la obligación de contratar al menos una persona con discapacidad por cada veinte trabajadores y, en caso de no contar con aspirantes, podrán solicitar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y al Consejo Nacional para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONAIPD) candidatos que cumplan con el perfil establecido.

El empleador debe probar la contratación de las personas con discapacidad a través del Registro Nacional de la Persona con Discapacidad o mediante el Carnet Único de Discapacidad, el cual actualmente no se ha

materializado dado que aún no se cuenta con dicho carnet. En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, corresponde al empleador probar que este no fue motivado por la condición de discapacidad de la persona, pues se estaría frente a un despido injustificado.

En caso de despido injustificado, debe seguirse un juicio de despido de hecho o, en su caso, un despido con juicio previo según la circunstancia ante el juez de lo laboral competente, garantizando el derecho de audiencia y defensa. Con esto, el juez conocerá sobre los hechos y dictará una sentencia que establecerá que no puede ser despedido, por ser injustificado y contra una persona con discapacidad que le asiste el derecho de estabilidad laboral. Por lo tanto, el juez condenará a que se paguen los salarios no devengados durante todo el tiempo que, según la ley, se mantuvo vigente el contrato y la garantía especial de estabilidad que protege al trabajador, determinando que el pago ha de ser en la cuantía, lugar, tiempo y forma en que se hubiere venido haciendo; como si el trabajador continuare al servicio del patrono.

Bibliografía

- » “Asesoría para la obtención de certificación de discapacidad”. CONAIPD, acceso 18 de julio de 2024. <https://conaipd.gob.sv/servicios/asesoria-para-la-obtencion-de-certificacion-de-discapacidad/>
- » Argueta Portillo, José Nicolás, y Santos Dionicio Pérez Martínez. *Respeto y garantía de los derechos humanos de las personas con discapacidad en El Salvador*. Tesis de pregrado, Universidad de El Salvador, 2004. <https://hdl.handle.net/20.500.14492/23853>
- » Asencio Portillo, Raquel Noemí, William Alexander Vanegas Alvarado y Alberto Antonio Zepeda Segovia. *El derecho a la estabilidad laboral como derecho humano de los servidores públicos*. Tesis de pregrado, Universidad de El Salvador, 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.14492/9646>
- » Carta de las Naciones Unidas. San Francisco: Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional, 1945.
- » Código de Trabajo. El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972.
- » Consejo Nacional para la Inclusión de Personas con Discapacidad. *Resolución de Entrega de Información, Referencia UAIP/CONAIPD/2021-002*. San Salvador: CONAIPD, 2021. <https://www.transparencia.gob.sv/instituciones/conaipd/documents/431076/download>
- » Constitución de la República. El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983.
- » Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Guatemala: Organización de los Estados Americanos, 2001.
- » Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Nueva York: Asamblea General de las Naciones Unidas, 2006.
- » “Discapacidad”. *Diccionario de la lengua española. Real Academia Española*. Consultado el 25 de agosto de 2024. <https://dle.rae.es/discapacidad>
- » “Estabilidad Laboral”. Corte Suprema de Justicia de El Salvador, acceso el 2 de septiembre de 2024. <https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/E/1/2010-2019/2019/03/D67B3.HTML>
- » Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad. El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2021.
- » Organismo Salvadoreño de Normalización. *Normativa Técnica Salvadoreña: Accesibilidad al medio físico. Urbanismo y Arquitectura. Requisitos*. San Salvador: OSN, 2014.
- » Política Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad. San Salvador: Gobierno de El Salvador, 2014.
- » Política Nacional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y su plan de acción. San Salvador: CONAIPD, 2008.
- » Rivera Ayala, Luis Alonso, Otto Germán Mejía Burgos, Manuel Adrián Merino Menjívar, Claudia María Hernández Galindo y Fernando Antonio Romero Sorto. *Derechos Humanos de las personas con discapacidad*. San Salvador: Universidad Pedagógica de El Salvador, 2022.
- » Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Amparo, Referencia 263-2019*. El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2019.
- » Zegarra Garnica, Federico. “La estabilidad laboral”. *Derecho PUCP*, n. 40 (1986): 309-328. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6274>

Declaratoria de cierre o abandono de maquilas en las zonas francas de El Salvador

Declaration of closure or abandonment of maquilas in the free trade zones of El Salvador

Katherine Fabiola Ramírez Marroquín
(Universidad de El Salvador, El Salvador)
 <https://orcid.org/0009-0005-9089-1947>
Correspondencia: rm21078@ues.edu.sv

Mauricio Alexander Meléndez Ramos
(Universidad de El Salvador, El Salvador)
 <https://orcid.org/0009-0008-9091-3669>
Correspondencia: mr21110@ues.edu.sv



Recibido: 27-02-2024
Aceptado: 03-07-2025

DECLARATORIA DE CIERRE O ABANDONO DE MAQUILAS EN LAS ZONAS FRANCAS DE EL SALVADOR

Katherine Fabiola Ramírez Marroquín

Mauricio Alexander Meléndez Ramos

RESUMEN

En esta investigación se realiza un análisis sobre la aplicación supletoria del Código de Trabajo, sobre lo que regula la Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización y el Código Procesal Civil y Mercantil, respecto a vacíos legales frente a los casos de cierre o abandono de maquilas en las zonas francas de El Salvador, ya que no se encuentra regulada dicha situación. Con base en ello, la presente investigación realiza una recopilación del estado en el que se encuentran algunos casos y los procedimientos que se han seguido y la opinión de organizaciones que velan por los intereses de las personas trabajadoras del sector maquila. Asimismo, se realiza una propuesta a implementar frente a las situaciones que generan incertidumbre jurídica para los trabajadores salvadoreños del sector maquila.

PALABRAS CLAVES: abandono - cierre - incertidumbre jurídica - trabajador - reforma

DECLARATION OF CLOSURE OR ABANDONMENT OF MAQUILAS IN THE FREE TRADE ZONES OF EL SALVADOR

Katherine Fabiola Ramírez Marroquín

Mauricio Alexander Meléndez Ramos

ABSTRACT

This research presents an analysis of the supplementary application of the Labor Code, the Industrial and Commercial Free Zones Law, and the Civil and Commercial Procedural Code regarding legal gaps in cases of closure or abandonment of maquilas in the free zones of El Salvador, as this situation is not regulated. Based on this, the research compiles the current status of some cases, the procedures that have been followed, and the opinions of organizations that advocate for the interests of workers in the maquila sector. Additionally, a proposal is made to address situations that generate legal uncertainty for Salvadoran workers in the maquila sector.

KEYWORDS: abandonment - closure - legal uncertainty - worker - reform

Declaratoria de cierre o abandono de maquilas en las zonas francas de El Salvador

Katherine Fabiola Ramírez Marroquín¹

Mauricio Alexander Meléndez Ramos²

El Salvador

Introducción

En el transcurso de los años, el cierre o abandono de empresas maquiladoras en las zonas francas de El Salvador se ha incrementado. De acuerdo con la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES), durante el periodo 2020-2024 se cerraron alrededor de siete empresas maquiladoras solo en 2023, lo que dejó aproximadamente a 2,533 personas trabajadoras sin empleo. En algunos casos, las empresas cerraron por completo o realizaron recortes de personal, afectando a miles de personas, principalmente mujeres. Este hecho constituye uno de los problemas más graves, pues estas personas se quedaron sin el sustento para ellas y su núcleo familiar. Esta problemática se caracteriza por el incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de dichas empresas, lo que genera consecuencias devastadoras en la economía de los trabajadores y provoca incertidumbre jurídica.

1 Katherine Fabiola Ramírez Marroquín, estudiante de quinto año de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas en la Universidad de El Salvador, con interés en el Derecho laboral, mercantil, notarial y registral.

2 Mauricio Alexander Meléndez Ramos, estudiante de Quinto Año de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador.



En ese sentido, se observa un aumento en la vulnerabilidad de los derechos de los trabajadores y, en consecuencia, se vuelve complejo resolver dichos problemas legales y económicos. Una de las mayores preocupaciones de las personas despedidas, es encontrar un nuevo empleo en un lapso corto de tiempo, ya que la mayoría de ellas son jefas de hogar y tienen responsabilidades familiares, entre ellas la satisfacción de necesidades básicas como alimentación y vivienda, entre otras. Por esta razón, en la presente investigación se propone analizar los impactos del cierre o abandono de maquiladoras en las zonas francas de El Salvador, destacando los desafíos que enfrentan los trabajadores, así como las posibles vías para abordar esta problemática y mitigar sus efectos negativos en el desarrollo socioeconómico del país.

En primer lugar, es necesario establecer algunos conceptos fundamentales para el análisis de esta problemática, los cuales son:

1. Zona franca: de acuerdo con Ricardo Batista Mena, consiste en:

“Un área extra aduanal usualmente propiedad del estado, declarada de utilidad pública, en la que se establecen y funcionan empresas industriales y comerciales exoneradas de impuestos de internación de mercancías, con el objeto de exportar posteriormente y bajo vigilancia fiscal”.³

2. Cierre de centro de trabajo: es el proceso por el cual una entidad decide finalizar sus operaciones comerciales de manera definitiva. Este proceso puede darse por diversas razones, como dificultades económicas, falta de rentabilidad, cambios en la estrategia empresarial, cumplimiento de su ciclo de vida o incluso motivos legales.

3. Abandono del centro de trabajo: se produce cuando el empleador cesa repentina e informalmente las operaciones de una empresa, sin

3 Ricardo Batista Mena, “Las zonas francas” (tesis doctoral, Universidad de El Salvador, 1977), 1. <https://hdl.handle.net/20.500.14492/7960>

seguir los pasos legales y procedimientos necesarios y haciendo a un lado sus obligaciones con los empleados, proveedores, acreedores, entre otros.

4. **Beneficios fiscales:** para autores como Fernández Brenes, este consiste en *“la concesión de una medida fiscal proteccionista que puede comprender diversos mecanismos o manifestaciones, tales como las exoneraciones fiscales, o el otorgamiento de subvenciones de diversa índole”*.⁴
5. **Maquila:** conjunto de empresas acogidas a un régimen fiscal especial, el cual les concede exenciones impositivas especiales a condición de que dirijan su producción y/o servicios a la exportación. La industria maquilera puede realizar todo el proceso productivo por cuenta propia o actividades de finalización del proceso productivo para otras empresas y, en ese sentido, se habla de exportación o reexportación, respectivamente.⁵

I. Marco jurídico

Una vez determinados los conceptos a utilizar en la investigación, se mencionará, de forma general, algunos artículos contenidos en las disposiciones legales aplicables en los casos de cierre o abandono de empresa maquiladora en las zonas francas de El Salvador:

- **Constitución de la República de El Salvador:** de acuerdo con su art. 38 ordinal 4º se establece que: *“El salario y las prestaciones sociales constituyen créditos privilegiados en relación con los demás créditos que puedan existir contra el patrono”*.⁶ Es decir, se garantiza

4 Juan Jesús Gómez Álvarez, *Beneficios fiscales en los tributos locales de las entidades del tercer sector* (España: Universidad de Almería, 2021), 7.

5 Roberto Góchez Sevilla y Iliana Álvarez Escobar, *La Dinámica de la Actividad Maquiladora en El Salvador 1990-2008* (El Salvador: Centro de Estudios y Apoyo Laboral, 2009), 6.

6 Constitución de la República de El Salvador (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983).

constitucionalmente la protección de los derechos económicos de la persona trabajadora frente a terceras personas en todo momento.

- **Código de Trabajo:** de acuerdo con su art. 121 inciso 1 se establece que:

“Sin perjuicio de la preferencia y privilegio que otras Leyes confieren a los créditos hipotecarios sobre inmuebles y a los de prenda agraria, ganadera o industrial aún vigentes, el salario y las prestaciones sociales constituyen créditos privilegiados en relación con los demás créditos que puedan existir contra el patrono y ocuparán el primer lugar, excluyendo, por consiguiente, a los demás, aunque estos últimos sean de carácter mercantil; afectarán todos los bienes del patrono o de su sustituto de acuerdo con lo que este Código dispone para el caso de sustitución patronal”.⁷

El precepto legal, como norma secundaria en relación con la Constitución de la República, garantiza la seguridad jurídica al otorgar prioridad de crédito privilegiado al salario y a las prestaciones sociales a favor de la persona trabajadora en caso de insolvencia o deuda por parte del patrono; de esta forma, se da cumplimiento a lo establecido en la Carta Magna.

- **Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización:** de acuerdo con su art. 29 literal b) y c) se expresa que:

“Los beneficiarios de la presente ley, además de las obligaciones antes mencionadas deberán cumplir: ...B) Pagar indemnización, aguinaldo y vacación proporcional en la forma y cuantía establecida en el Código de Trabajo y de prestaciones de carácter laboral a todos los trabajadores que resultaren afectados en caso de cierre total o parcial de la empresa o establecimiento; C) En caso extraordinario de cierre total sin justificación alguna de las operaciones de la empresa, los activos de la misma servirán preferentemente para cancelar el pasivo y demás obligaciones laborales, sin perjuicio de la sanción administrativa correspondiente”.⁸

7 Código de Trabajo (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972).

8 Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1998).

De tal forma, esta ley especial establece obligaciones para las empresas maquiladoras, asegurando así los derechos de las personas trabajadoras.

Es muy evidente la intención del legislador en cuanto a las disposiciones anteriormente citadas, ya que no deja en una situación económicamente vulnerable al trabajador, sino que existe una prioridad para el bienestar económico de este, en caso de una deuda, insolvencia o, en su caso, el cierre y abandono por parte de las empresas maquiladoras.

II. Desigualdad laboral y protección estatal en zonas francas de El Salvador

En un mundo competitivo, la falta de empleos y la magnitud de la pobreza hacen que la posición de los asalariados respecto de sus empleadores sea extremadamente desfavorable. Los países de América Central, donde los sueldos son los más bajos del hemisferio y donde la pobreza es considerable, aplican con laxismo sus propias leyes laborales, ya de por sí muy insuficientes. No es extraño ver empresas cerrar de la noche a la mañana, sin aviso previo, para no tener que pagar indemnizaciones a sus asalariados.⁹ El Salvador no es ajeno a este problema, siendo el principal responsable de desarrollar los preceptos constitucionales, la ley secundaria y las políticas públicas correspondientes.

Algunas organizaciones como la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA) y otras que conforman la Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres (CEDM), como la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES), han recibido una cantidad considerable de denuncias sobre maquilas que envían al personal a sus hogares sin salarios, sin informarles el proceso que se seguirá para compensar el tan abrupto cese de sus actividades.

9 Federación Internacional de Derechos Humanos, Misión Internacional de Investigación: situación de los derechos humanos en las maquilas en América Central (Francia: FIDH, 2005).

Con base en los datos recopilados por la FEASIES, alrededor de 18 mil personas se quedaron sin empleo al finalizar el año 2023. La secretaría general de esta organización señala que algunas fábricas cerraron por completo y otras realizaron recortes de personal, afectando a miles de personas, principalmente mujeres;¹⁰ entre algunos ejemplos son:

Cuadro 1. Cuadro resumen de despidos de trabajadores de maquilas para el año 2023

FÁBRICA	CANTIDAD	FECHA DE CIERRE
Santa Ana Apparel LTDA, de CV Zona Franca Export Salva	300	6 de octubre de 2023
Appel Tree El Salvador SA de CV Zona Franca San Marcos	48	Agosto 2023
Decotex International LTDA de CV Zona Franca American Park	40	Octubre-noviembre 2023
Varsity Pro LTDA de CV Zona Franca American Park	671	Octubre-noviembre 2023
Apple Tree El Salvador SA de CV, Zona Franca San Marcos	70	Noviembre 2023
Confecciones El Pedregal Opico, SA de CV, Zona Franca Sam-Li	702	17 de noviembre 2023
HANES Brands Inc., El Salvador Sew	702	Noviembre 2023
TOTAL: 7 empresas	2,533	AÑO 2023

Fuente: Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador, 2024

La mayoría de los trabajadores de maquila que se quedan sin empleo son mujeres de 40 años, para quienes no resulta fácil encontrar un nuevo trabajo. Asimismo, existen casos de personas a quienes les falta un año o seis meses para jubilarse y que ahora se han quedado sin empleo. La justicia es demasiado tardía y económicamente costosa para quienes deben movilizarse

10 Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral, “Violaciones a derechos laborales”, (blog), 6 de febrero de 2024. <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/index.php/2024/02/06/cierre-de-maquilas-afectaron-al-menos-18-mil-personas-al-finalizar-2023/>

con el fin de intentar recuperar el pago de sus prestaciones laborales, ya que algunos procesos llevan más de dos años sin respuesta. Esta es la razón por la cual muchas personas terminan cansadas y frustradas.

Ante esta situación, tanto el Ministerio de Trabajo como la Procuraduría General de la República, deben crear una ruta que dinamice el proceso, ya que, cuando los casos llegan a los juzgados, se estancan debido a que hay diferentes figuras jurídicas que impiden avanzar. Un claro ejemplo es que, cuando la fábrica es abandonada, las personas trabajadoras deben hacerse cargo de cuidar los activos materiales, pero ellas no tienen dinero, están sin empleo y deben buscar otro trabajo. Luego, se encuentran con la dificultad de tener que vender los activos de la empresa para poder recuperar un poco del dinero de sus prestaciones.¹¹ Se puede afirmar que existe una población vulnerable y también una deficiencia por parte de las autoridades competentes, donde se requiere indudablemente, mayor atención para poder brindarles el procedimiento adecuado sin violentar sus derechos laborales.

En una entrevista realizada a la secretaria general de FEASIES, se indicó que la situación de los despidos y cierres de fábricas se debe a que, después de la pandemia del COVID-19, algunas marcas realizaron muchos pedidos, lo que dio como resultado una sobreproducción. En otras palabras, tenían productos almacenados en bodega, lo que provocó que los pedidos se estancaran y se vieran obligados a suspender contratos y encargos en todo el mundo.

Según el boletín del Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral de 2018, la empresa maquiladora L.D. El Salvador, ubicada en la Zona Franca de San Marcos, cerró repentinamente sus operaciones, dejando a más de 800 personas sin trabajo y sin el pago de sus prestaciones laborales.¹² Ante ello, el Sindicato de la Industria Textil Salvadoreña (SITS) denunciaba la incompetencia del Ministerio de Trabajo y del Gobierno para resolver el caso. De acuerdo con las últimas noticias que se pueden consultar sobre el tema, el sindicato y los obreros

11 *Ibíd.*

12 Patricia Portillo, *Boletín No. 1 Enero – Marzo 2018: Maquila L.D. cerró y dejó a más de 800 personas sin trabajo y sin el pago de sus prestaciones laborales* (San Salvador: ORMUSA, 2018).

se tomaron la fábrica, impidiendo la salida de mercadería y transporte. Muchas organizaciones sindicales y sociales brindaron su apoyo, llevando víveres, donando dinero, entre otros, poniendo sobre la mesa su solidaridad obrera.¹³

Uno de los retos más grandes que tiene El Salvador es la protección de los derechos laborales, de manera que esas miles de personas que se quedan sin empleo cuenten con algún respaldo jurídico al cual recurrir. El hecho de contar con un sindicato que organice, denuncie y tome las medidas necesarias, como la protesta, es sin lugar a duda un apoyo fundamental que toda empresa maquiladora debería tener.

III. Perspectiva de género

Los empleadores se encuentran en posición dominante frente a sus asalariados, pues las amenazas de cierre y de traslado de empresas bastan para disuadirles de organizarse para pedir aumentos de sueldos o para mejorar sus condiciones de trabajo. Las maquilas representan, para muchas mujeres, la única fuente de ingresos posible; se trata de mujeres jóvenes que no han acabado su formación escolar, procedentes de la zona rural, donde la agricultura está abandonada; o de madres solteras, cuyos compañeros de vida emigraron a Estados Unidos para encontrar trabajo. Se calcula que 100.000 personas de la región emigran a dicho país cada año.¹⁴ La falta de oportunidades de trabajos dignos hace que las personas creen dependencia de los trabajos precarios, no importándoles muchas veces su salud física y psicológica, con tal de proveer el sustento económico a su núcleo familiar.

De acuerdo con la investigación *Mujer y Mercado Laboral*, publicado por la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA), el origen de la maquila en Centroamérica y El Salvador puede ubicarse en la década de los setenta. Por otro lado, un elemento importante para su nacimiento fue la

13 *Ibíd.*

14 Federación Internacional de Derechos Humanos, Misión Internacional de Investigación: situación de los derechos humanos en las maquilas en América Central (Francia: FIDH, 2005).

necesidad de reestructuración de la industria estadounidense, especialmente los textiles y la confección, que veía afectada su competitividad frente a la producción de países asiáticos, lo que llevó a Estados Unidos al desarrollo de cadenas productivas regionales que permitieran aumentar la competitividad de las empresas estadounidenses.¹⁵

Según Krissia Girón, en la Asociación Mujeres Transformando El Salvador se han tomado diferentes espacios para denunciar las condiciones de precariedad laboral en el sector textil y exigir, al Estado salvadoreño y a las instituciones defensoras de derechos humanos laborales, la creación de políticas económicas y sanitarias en beneficio de la clase trabajadora y no de las empresas nacionales y transnacionales. Se han realizado propuestas en donde se priorice la salud y las condiciones de trabajo digno, que partan de las desigualdades entre la clase trabajadora y el empresariado, particularmente las que enfrentan las mujeres, a fin de lograr que el empleo sea el eje del desarrollo humano que la clase trabajadora merece y necesita.¹⁶

Durante la crisis sanitaria del COVID-19, el impacto en la garantía del respeto a los derechos humanos laborales de amplios sectores de la clase trabajadora ha sido contundente, principalmente en las personas trabajadoras en la empresa privada, y específicamente en las fábricas textiles han podido constatar lo siguiente:

- *“90.000 personas a las que les han suspendido o cancelado contratos durante la cuarentena.*
- *Ha existido un limitado o nulo acceso a la justicia por diferentes causas, el cierre de las dependencias físicas del Ministerio de Trabajo, la insuficiencia de los canales alternativos habilitados para atender el gran número de denuncias,*

15 Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral, “La industria maquiladora en la economía salvadoreña”, (blog), 15 de julio de 2020, <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/index.php/2020/07/15/la-industria-maquiladora-en-la-economia-salvadorena/>

16 Krissia Girón, “Impactos de COVID-19 en sector maquila: Casi 90 mil personas con contratos suspendidos o cancelados”, (6 de julio de 2020). <https://arpas.org.sv/2020/07/impactos-de-covid-19-en-sector-maquila-casi-90-mil-personas-con-contratos-suspendidos-o-cancelados>

la imposibilidad de realizar inspecciones, la imposibilidad de hacer monitoreo y contraloría al trabajo del Ministerio de Trabajo, y además el hecho de que durante la cuarentena, se vio al titular de esta cartera de estado y a parte del funcionariado en labores que no tenían ninguna relación con la tutela de derechos laborales.

- *No pago de salarios, las trabajadoras dejaron de percibir salarios a partir de la segunda quincena de marzo, cerrando ese mes con pagos que oscilaron entre \$30 y 545 dólares, agravado por el limbo jurídico en que se dejó a la clase trabajadora, ya que las empresas han utilizado el planteamiento del Ejecutivo de que sería el Instituto Salvadoreño del Seguro Social el que les completaría el salario como una incapacidad laboral y al avocarse al ISSS encontraban que ahí no les pagarían nada.*
- *El derecho a la salud se ha visto amenazado, hemos documentado y denunciado casos de mujeres que durante la cuarentena han necesitado atenderse enfermedades en el Seguro Social y no han podido porque las empresas no han pagado las cotizaciones, incluso el caso de una trabajadora que dio a luz durante la cuarentena y no se le pagó la incapacidad por maternidad debido a que la empresa estaba en mora.*
- *La ausencia de las trabajadoras del textil y bordadoras a domicilio y su realidad, en el diseño e implementación de políticas públicas para atender a la población durante la crisis, es así como las 79,750 personas laborando en la maquila salvadoreña, quedaron fuera de subsidios gubernamentales, como los \$300 dólares pese a que la gran mayoría estaban -y aún lo están- con los contratos suspendidos o han sido despedidas”.¹⁷*

17 Pronunciamiento en el Día Nacional de la Persona Trabajadora de Maquila: El impacto de la crisis del COVID-19 en las condiciones y calidad del empleo de las trabajadoras del textil en El Salvador. Girón, “Impactos de COVID-19 en sector maquila”.

El periodo de la pandemia resaltó las debilidades derivadas de la falta de mecanismos para garantizar los derechos laborales, ya que las miles de personas que enfrentaron la cancelación o suspensión de sus contratos evidencian la ausencia de acciones pertinentes. Por ejemplo, la falta de pago de las cotizaciones por parte de las empresas obstaculiza el acceso a la salud.

La crisis sanitaria superada por la COVID-19 dejó expuesta la enorme vulnerabilidad de las mujeres y de las jefas de hogar, quienes, ante el cierre de escuelas, lugares de trabajo y la cuarentena obligatoria, enfrentaron una sobrecarga en los cuidados, así como un aumento considerable de la violencia en su contra.

Es así que, el día 5 de julio de 2020, la Asociación Mujeres Transformando El Salvador, exigió algunas peticiones al ejecutivo salvadoreño, entre las cuales están:

- *“Crear políticas públicas sanitarias y económicas con enfoque de Derechos Humanos e Interseccionalidad que protejan a la población en general ante la reincorporación a los trabajos, especialmente a las personas trabajadoras en las empresas textiles, la reincorporación no debe poner en riesgo la vida de las trabajadoras y bordadoras a domicilio. En dicho plan deberá prevalecer la vida de la clase trabajadora y no los intereses de las empresas.*
- *Promover la creación de un seguro de desempleo que garantice el salario de la demás prestación de ley que les corresponde a las trabajadoras del textil ante suspensiones de contratos, cierre, intempestivos, declaratorias de insolvencia o quiebra de las maquiladoras”.*¹⁸

Las peticiones planteadas por la Asociación Mujeres Transformando El Salvador al Órgano Ejecutivo reflejan la urgente necesidad de crear políticas públicas que protejan los derechos de las personas trabajadoras, con un enfoque particular en la salud. Asimismo, se recalca la importancia de reconocerlas

18 Krissia Girón, “Impactos de COVID-19 en sector maquila: Casi 90 mil personas con contratos suspendidos o cancelados”, (6 de julio de 2020). <https://arpas.org.sv/2020/07/impactos-de-covid-19-en-sector-maquila-casi-90-mil-personas-con-contratos-suspendidos-o-cancelados>

como jefas de hogar responsables del cuidado de menores y como víctimas de una ola de violencia generalizada derivada del confinamiento. Se exige que no queden desamparadas jurídicamente y que cuenten con un proceso claro y con autoridades que respondan a sus necesidades.

IV. ¿A quién se le aplica el cierre o abandono?

En el año de 1988 se aprobó en la Asamblea Legislativa la Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización, mediante el Decreto Legislativo No. 405, que regula el funcionamiento de zonas francas y depósitos para perfeccionamiento activo. La ley define como zona franca el área del territorio nacional en la que se permite ingresar mercancías exentas de impuestos a la importación y exportación, en la que pueden instalarse las actividades de: maquila de bienes industriales, pesca de especies marítimas para transformación industrial, flora producida en invernaderos y laboratorios, anfibios y reptiles en cautiverio y deshidratación de alcohol etílico.¹⁹

Para regular este sector, la ley permite la realización de actividades comerciales y económicas. Las zonas francas poseen el atractivo de estar exentas de impuestos tanto en la importación como en la exportación de mercancías, lo cual constituye su mayor incentivo para atraer inversión extranjera. Por ello, el cierre o abandono se aplica a toda empresa que opera en una zona franca en El Salvador y que decide cesar sus operaciones de forma temporal o permanente. Según el art. 29, literales b) y c) de esta ley, se establece que:

“Los beneficiarios de la presente ley, además de las obligaciones antes mencionadas deberán cumplir: ...b) Pagar indemnización, aguinaldo y vacación proporcional en la forma y cuantía establecida en el Código de Trabajo y de prestaciones de carácter laboral a todos los trabajadores que resultaren afectados en caso de cierre total o

19 Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral, “La industria maquiladora en la economía salvadoreña”, (blog), 15 de julio de 2020, <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/index.php/2020/07/15/la-industria-maquiladora-en-la-economia-salvadorena/>

*parcial de la empresa o establecimiento; c) En caso extraordinario de cierre total sin justificación alguna de las operaciones de la empresa, los activos de la misma servirán preferentemente para cancelar el pasivo y demás obligaciones laborales, sin perjuicio de la sanción administrativa correspondiente”.*²⁰

De acuerdo con la ley citada, en caso de cierre total o parcial de una empresa maquiladora en la zona franca, esta tiene la obligación de pagar la indemnización, el aguinaldo y las vacaciones correspondientes. Si el cierre es total y sin justificación, los activos que posee la empresa deben utilizarse para cubrir el pasivo y las obligaciones laborales.

V. Casos de abandono de empresas maquiladoras en El Salvador

Tomando en cuenta la diferencia conceptual entre el *cierre* y *abandono* de una empresa maquiladora, se presentan dos casos de abandono que son de interés para el presente artículo, dentro de los cuales uno de ellos contó con la asesoría legal de la Procuraduría Especializada en Derechos Laborales, que forma parte de la Procuraduría General de la República (PGR). A continuación, se exponen los siguientes casos:

5.1 APS El Salvador, S.A. de C.V.

Fecha de abandono de operaciones: 30 de agosto de 2022

Ubicación: Zona Franca de San Bartolo, San Salvador

De acuerdo con información proporcionada por la PGR, a las personas que laboraban para la sociedad APS El Salvador, S.A. de C.V. se les ha

20 Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1998).

incumplido el pago de dos catorcenos de salario y el respectivo pasivo laboral. A la fecha, persiste el incumplimiento de los acuerdos conciliatorios celebrados entre los trabajadores y la empresa.

Una vez llegada la fecha pactada para el cumplimiento de dichos acuerdos, los trabajadores se presentaron para recibir el cheque prometido. Sin embargo, la empresa no cumplió con los compromisos adquiridos. Ante esta situación, se solicitó el embargo respectivo a los tribunales, y en febrero de 2023, se dictó una resolución favorable. A partir de entonces, se procedió con el levantamiento del inventario correspondiente, el cual se prolongó varios meses. No obstante, debido a su enorme magnitud, se ha tenido dificultad en el avance, ya que se requieren los servicios de peritos evaluadores, cuyos honorarios son elevados. Por ende, la PGR no puede financiarlos y, en consecuencia, deben ser pagados por los interesados; es decir, los trabajadores afectados.

De acuerdo con información periodística de septiembre de 2022, el ministro de Trabajo, Rolando Castro, informó que personal de la institución brindó atención a los trabajadores de APS El Salvador S.A de C.V., quienes encontraron las instalaciones cerradas sin explicación alguna, afectando a un aproximado de mil personas. Además, el ministro solicitó la intervención del procurador general de la República, René Escobar, para que se apliquen medidas cautelares a favor de los trabajadores y garantizar que todos sus activos sirvan de garantía para el cumplimiento de sus derechos. Esto debido a que el cierre repentino de las instalaciones de la empresa también implicó que ninguno de los empleados se sometió a los respectivos procesos de cesación de contrato e indemnización.²¹

Tomando el caso previamente citado, es posible observar la extensa cantidad de tiempo en la que el proceso está estancado no evidenciando avances

21 Magaly Abarca, "Ministerio de Trabajo atienden a empleados de empresa que cerró sin aviso", Diario El Salvador (01 de septiembre de 2022). <https://diarioelsalvador.com/ministerio-de-trabajo-atienen-a-empleados-de-empresa-que-cerro-sin-aviso/267717/>

significativos y en el cual está presente el incumplimiento de las obligaciones de parte de las empresas, a consecuencia de ello los trabajadores no reciben sus prestaciones y caminan en incertidumbre.

5.2 Style Avenue S.A. de C.V.

Fecha de abandono de operaciones: 29 de mayo de 2023

Ubicación: Zona Franca de San Bartolo, San Salvador

Algunos de los empleados despedidos de Style Avenue, S.A. de C.V., denunciaron que la empresa no ha pagado salarios, indemnizaciones ni vacaciones. Asimismo, señalaron que la maquiladora ya había tomado medidas previas al cierre, como retrasar el pago de los salarios, suspender mano de obra, omitir el pago de aguinaldos y vacaciones, además de reducir los pedidos y las exportaciones.

Según la información disponible, el periodo en el cual los trabajadores no recibieron remuneración variaba. Algunos no habían percibido salario desde noviembre del año anterior, mientras que otros dejaron de recibirlo desde enero o febrero de 2023. Tras el cierre de la empresa, sin notificación oficial, los trabajadores acudieron al Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) para denunciar lo ocurrido y solicitar ayuda.²² Siendo posible identificar el periodo de tiempo en el que las personas trabajadoras no han recibido las prestaciones de ley.

Según dirigentes sindicales entrevistados desde el Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral, la empresa Style Avenue S.A. de C.V. tenía 16 años de operar en el país. Sus propietarios adeudan a las personas despedidas: salarios, pago de vacaciones y pasivo laboral; dejando alrededor

22 Jaqueline Villeda, "Empleados de maquilas exigen pago de sus salarios", Diario El Mundo (14 de junio de 2023). <https://diario.elmundo.sv/ampArticle/empleados-de-maquilas-exigen-pago-de-sus-salarios>

de 300 personas sin trabajo.²³ Por ello, es necesario brindar a la población trabajadora la información actualizada sobre el procedimiento a seguir ante los casos de abandono.

VI. Procedimientos a seguir ante las instancias correspondientes

Como resultado de la investigación de los recientes casos de abandono, es posible determinar que los procedimientos legales correspondientes que se deben aplicar, en estos casos, son los que se detallan a continuación:

6.1 Vía administrativa

Dentro de los aspectos más importantes que se deben tomar en cuenta en este tipo de problemas es el siguiente:

- Las diligencias necesarias para el reclamo de lo adeudado. se deberán tramitar ante el MTPS, pues en dicha institución se realiza la conciliación entre las partes. Por ende, es de suma importancia realizar las denuncias en el menor tiempo posible, directamente en sus oficinas administrativas de la institución.
- De igual manera, se debe tomar en cuenta a la PGR, que se encarga de brindar asesoría y asistencia legal, emitiendo opiniones especializadas a todos los trabajadores que necesiten ayuda frente a la violación de sus derechos. Es de suma importancia buscar asesoría legal en el menor tiempo posible, directamente en la oficina de la Procuraduría Especializada de Derechos Laborales de la PGR.

23 Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral, Boletín No. 2 abril–junio 2023: Más de 1.300 personas quedaron desempleadas en menos de 20 días, con el cierre de dos fábricas de maquila textil (San Salvador: ORMUSA: 2023). <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/index.php/2023/06/27/boletin-no-2-abril-junio-2023/>

6.2 Vía judicial

En los juzgados de lo laboral se debe dar seguimiento a los trámites respectivos con la finalidad de dirimir este conflicto de relevancia jurídica. Asimismo, debe considerarse que el 24 de noviembre de 2022 la Comisión de Economía de la Asamblea Legislativa introdujo piezas de correspondencia para la reforma del Decreto Legislativo N.º 405, que establece la *Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización*. Dichas reformas fueron aprobadas el 30 de noviembre de 2022 mediante el Decreto N.º 586, entrando en vigor ocho días después de su publicación en el *Diario Oficial*.

De esta manera, a través de las reformas, se permitirá vender en subasta pública los bienes de la empresa que abandone sus operaciones sin justa causa para pagar salarios, prestaciones y deudas al fisco. Los cambios determinan que, con la admisión de la solicitud de declaratoria de abandono, el juez puede dictar una medida cautelar para el secuestro de los bienes de la empresa.

En caso de que el proceso judicial concluya que hay un abandono de operaciones sin cumplir con el procedimiento legal y se advierte que la empresa tiene obligaciones pendientes, el juez del caso podrá ordenar la venta de los bienes secuestrados en subasta pública y de esos recursos pagar las deudas, iniciando con los salarios y prestaciones de los trabajadores, las deudas al fisco y luego a otros acreedores.²⁴

Proceso judicial por abandono

De acuerdo con las reformas a la Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización, el proceso judicial por abandono debe diligenciarse de la siguiente forma:

1. **Declaratoria de abandono:** se procederá judicialmente a solicitar la declaratoria de abandono de la actividad de empresas de zonas francas, la cual podrá interponerse en procesos abreviados ante

24 Verónica Crespín, "Avalan reforma a la Ley de Zonas Francas", Diario El Mundo (01 de diciembre de 2022). <https://diario.elmundo.sv/politica/avalan-reforma-a-la-ley-de-zonas-francas>

juzgados de lo civil y mercantil competentes de acuerdo con la circunscripción territorial de las instalaciones del beneficiario. Los facultados para interponerla son el fiscal general de la República o cualquier interesado.

2. **Medida cautelar:** una vez admitida la solicitud de abandono, se decretará el secuestro de bienes ubicados en las instalaciones de la empresa, que será realizado por un ejecutor de embargo nombrado previamente por el juez. Así, los bienes secuestrados se entregarán por el juez a la Dirección General de Aduanas, en calidad de depósito.
3. **Emplazamiento:** cuando se ignore el domicilio de la persona emplazada, haya salido del país o no hubiera podido ser localizada después de realizar su búsqueda en su residencia, se ordenará el emplazamiento por medio de un edicto que se publicará en el tablero judicial por una sola vez y en un periódico impreso de circulación nacional.
4. **Sentencia:** el juez pronunciará sentencia declarando o no el abandono y cese de la actividad. De tal manera, el Ministerio de Economía procederá a la revocatoria de beneficios a la empresa que abandonó actividades y a la descalificación del área autorizada.
5. **Pago de obligaciones:**²⁵ una vez comprobada la existencia de obligaciones económicas exigibles, los bienes de la empresa que le fueron retenidos serán vendidos en subasta pública y el juez pagará a los acreedores en el orden siguiente:
 - a. El salario y demás prestaciones sociales a favor de los trabajadores de la empresa.
 - b. Los impuestos, derechos, tasas, contribuciones y multas a favor del erario.

25 Susana Peñate, "Reforma permitirá secuestrar bienes a Zonas Francas por abandonar sus operaciones", Diario El Mundo (25 de noviembre de 2022). <https://diario.elmundo.sv/politica/reforma-permitira-secuestrar-bienes-a-zonas-francas-por-abandonar-sus-operaciones>

- c. Las costas procesales del proceso de abandono y cese de la actividad.
- d. Las demás deudas se pagarán a prorrata, conforme a la prelación de créditos que establece el derecho común, mediante resolución.

VII. Propuesta a implementar frente a las situaciones que generan incertidumbre jurídica para los trabajadores salvadoreños del sector maquila

Es importante considerar los efectos de las estrategias adoptadas por los empleadores de maquila. Los conflictos laborales tienen numerosas repercusiones personales para las víctimas, siendo la más grave la falta de ingresos económicos durante los juicios prolongados y la imposibilidad de encontrar otro empleo. Algunos dirigentes sindicales incluso se vieron obligados a retirar a sus hijos de la escuela.²⁶ En este contexto, se evidencian las consecuencias negativas del abandono de empresas maquiladoras en El Salvador. Los trabajadores, en casos de abandono por parte de estas empresas, enfrentan incertidumbre sobre a quién demandar y dónde presentarla, pues desconocen los pasos que deben seguir cuando se encuentran en dicha situación.

Por ello, como resultado de la investigación realizada a partir de la información recolectada por organizaciones de trabajadores y asesores que forman parte de la Procuraduría Especializada de Derechos Laborales de la PGR, y con el objetivo de brindar a la población una guía sobre qué hacer en el caso de abandono de empresas maquiladoras, se proponen los siguientes pasos a seguir:

26 Federación Internacional de Derechos Humanos, Misión Internacional de Investigación: situación de los derechos humanos en las maquilas en América Central (Francia: FIDH, 2005).

1. Si es evidente cualquier conducta que ponga en riesgo los derechos de los trabajadores, se deberá realizar la denuncia respectiva en el portal web del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS)²⁷ para que, de esa manera, la institución posea una alerta ante el incumplimiento de las obligaciones laborales.
2. Una vez el MTPS ha sido informado de la situación de vulneración de derechos laborales o irregularidades en las operaciones en la empresa, se procederá a realizar la inspección correspondiente.
3. Si dicha situación persiste y la empresa posee un sindicato, los trabajadores deben solicitar apoyo para que la intervención y representación ante el MTPS sea más ágil para defender sus derechos. Sin embargo, si no se pertenece a un sindicato, el trabajador puede informar personalmente a la institución sobre lo que ocurre en el lugar de trabajo e iniciar las diligencias correspondientes.
4. Asimismo, el trabajador deberá presentarse a la sede del MTPS, a efectos de iniciar las respectivas diligencias de conciliación administrativa para llegar a un acuerdo. De igual forma, existe la posibilidad de presentarse a la Unidad de Derechos Laborales de la Persona Trabajadora de la PGR, a efectos de iniciar las diligencias simultáneamente con la conciliación administrativa en el MTPS.
5. En caso de que no se llegase a ningún acuerdo en el MTPS, se deberá presentar la declaratoria de abandono de actividades ante el juzgado de lo civil y mercantil competente, a efectos de que inicie el proceso abreviado para que dirima dicha situación de relevancia jurídica, de acuerdo con lo establecido en la reforma del art. 40 de Ley de Zonas Francas y de Comercialización.


27 El enlace web para la recepción de denuncias es <https://denuncias.mtps.gob.sv/>

Bibliografía

- » Abarca, Magaly. “Ministerio de Trabajo atiende a empleados de empresa que cerró sin aviso.” *Diario El Salvador*, 1 de septiembre de 2022. <https://diarioelsalvador.com/ministerio-de-trabajo-atienen-a-empleados-de-empresa-que-cerro-sin-aviso/267717/>
- » Asamblea Legislativa de El Salvador. *Código de Trabajo*. El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972.
- » ——. *Constitución de la República de El Salvador*. El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983.
- » ——. *Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización*. El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1998.
- » Batista Mena, Ricardo. “Las zonas francas.” Tesis doctoral, Universidad de El Salvador, 1977. <https://hdl.handle.net/20.500.14492/7960>
- » Crespín, Verónica. “Avalan reforma a la Ley de Zonas Francas.” *Diario El Mundo*, 1 de diciembre de 2022. <https://diario.elmundo.sv/politica/avalan-reforma-a-la-ley-de-zonas-francas>
- » Federación Internacional de Derechos Humanos. *Misión Internacional de Investigación: Situación de los Derechos Humanos en las Maquilas en América Central*. Francia: FIDH, 2005.
- » Girón, Krissia. “Impactos de COVID-19 en sector maquila: Casi 90 mil personas con contratos suspendidos o cancelados.” ARPAS, 6 de julio de 2020. <https://arpas.org.sv/2020/07/impactos-de-covid-19-en-sector-maquila-casi-90-mil-personas-con-contratos-suspendidos-o-cancelados>
- » Góchez Sevilla, Roberto, y Iliana Álvarez Escobar. *La dinámica de la actividad maquiladora en El Salvador, 1990-2008*. El Salvador: Centro de Estudios y Apoyo Laboral, 2009.
- » Gómez Álvarez, Juan Jesús. *Beneficios fiscales en los tributos locales de las entidades del tercer sector*. España: Universidad de Almería, 2021.
- » Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral. *Boletín N.º 2, abril-junio 2023: Más de 1.300 personas quedaron desempleadas en menos de 20 días, con el cierre de dos fábricas de maquila textil*. San Salvador: ORMUSA, 2023. <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/index.php/2023/06/27/boletin-no-2-abril-junio-2023/>
- » ——. “La industria maquiladora en la economía salvadoreña.” Blog, 15 de julio de 2020. <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/index.php/2020/07/15/la-industria-maquiladora-en-la-economia-salvadorena/>
- » ——. “Violaciones a derechos laborales.” Blog, 6 de febrero de 2024. <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/index.php/2024/02/06/cierre-de-maquilas-afectaron-al-menos-18-mil-personas-al-finalizar-2023/>
- » Peñate, Susana. “Reforma permitirá secuestrar bienes a Zonas Francas por abandonar sus operaciones.” *Diario El Mundo*, 25 de noviembre de 2022. <https://diario.elmundo.sv/politica/reforma-permitira-secuestrar-bienes-a-zonas-francas-por-abandonar-sus-operaciones>
- » Portillo, Patricia. *Boletín N.º 1, enero-marzo 2018: Maquila L.D. cerró y dejó a más de 800 personas sin trabajo y sin el pago de sus prestaciones laborales*. San Salvador: ORMUSA, 2018.
- » Villeda, Jaqueline. “Empleados de maquilas exigen pago de sus salarios.” *Diario El Mundo*, 14 de junio de 2023. <https://diario.elmundo.sv/ampArticle/empleados-de-maquilas-exigen-pago-de-sus-salarios>

Derechos laborales de los teletrabajadores en el sector privado en El Salvador

Labor rights of teleworkers in the private sector in El Salvador

Carlos Antonio Corpeño García
(Universidad de El Salvador, El Salvador)
 <https://orcid.org/0009-0000-2988-9104>
Correpondencia: cg12007@ues.edu.sv

Elena Beatriz Juárez Vargas
(Universidad de El Salvador, El Salvador)
 <https://orcid.org/0009-0005-0160-9699>
Correpondencia: jv14004@ues.edu.sv



Recibido: 27-02-2024
Aceptado: 03-07-2025

DERECHOS LABORALES DE LOS TELETRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO EN EL SALVADOR

Carlos Antonio Corpeño García

Elena Beatriz Juárez Vargas

RESUMEN

El teletrabajo no es un tema nuevo, pero sí lo es, su integración con las innovaciones tecnológicas en los lugares de trabajo, enfocadas en los derechos de los trabajadores bajo la modalidad a distancia. El teletrabajo se ha convertido en un fenómeno a nivel mundial, acogido exitosamente por muchas personas como una oportunidad laboral. Entre los argumentos a favor de esta modalidad suelen mencionarse aspectos como la flexibilidad de horarios, el ahorro de tiempo y dinero en desplazamientos, y la posibilidad de adaptar la agenda en función de las necesidades laborales de la persona. En el presente artículo se abordan las modalidades del teletrabajo, así como el marco normativo de las mismas, su funcionamiento y las oportunidades que ofrece al optar por esta propuesta laboral. Asimismo, se brinda una descripción de la situación actual de la implementación del teletrabajo en centros de trabajo o telecentros de empresas del sector privado de San Salvador, tomando como referencia aquellas dedicadas a los sectores financiero y de telecomunicaciones, que sirvieron como base para elaborar conclusiones y recomendaciones. Finalmente, se establecen los mecanismos y procedimientos de protección de los derechos laborales de las personas bajo esta modalidad, así como las leyes nacionales e internacionales que respaldan el compromiso del Estado salvadoreño de velar por su fiel cumplimiento y garantizar la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores.

PALABRAS CLAVES: tecnología - garantía - vulneraciones - normativa - teletrabajo - derechos laborales

LABOR RIGHTS OF TELEWORKERS IN THE PRIVATE SECTOR IN EL SALVADOR

Carlos Antonio Corpeño García

Elena Beatriz Juárez Vargas

ABSTRACT

Telework is not a new topic, but its integration with technological innovations in workplaces is, particularly regarding the rights of workers under the remote modality. Telework has become a global phenomenon, successfully embraced by many people as a labor opportunity. Among the arguments in favor of this modality are aspects such as schedule flexibility, saving time and money on commuting, and the possibility of adapting one's agenda according to labor needs. This article addresses the different modalities of telework, as well as their regulatory framework, operation, and the opportunities offered when opting for this labor alternative. It also provides a description of the current situation of telework implementation in workplaces or telecenters in private-sector companies in San Salvador, focusing on those in the financial and telecommunications sectors, which served as the basis for drawing conclusions and recommendations. Finally, the mechanisms and procedures for protecting the labor rights of people under this modality are established, along with the national and international laws that support the Salvadoran State's commitment to ensuring strict compliance and guaranteeing the protection of teleworkers' labor rights.

KEYWORDS: technology - guarantee - violations - regulations - teleworking - labor rights

Derechos laborales de los teletrabajadores en el sector privado en El Salvador

Carlos Antonio Corpeño García¹

Elena Beatriz Juárez Vargas²

El Salvador

Introducción

En El Salvador, el teletrabajo se incorporó como parte de las medidas sanitarias para evitar los contagios de COVID-19 durante la cuarentena obligatoria decretada por el Órgano Ejecutivo. En ese sentido, muchas empresas del sector privado implementaron esta modalidad para poder continuar con sus actividades laborales. Actualmente, el país cuenta con una normativa que regula el teletrabajo; sin embargo, su contenido genera interrogantes en torno a la capacidad del Estado salvadoreño para garantizar los derechos laborales, así como los desafíos que ello implica.

Con la emergencia sanitaria del COVID-19, la *Ley de Regulación del Teletrabajo* (LRTT) fue publicada el 16 de junio de 2020 por medio del Decreto Legislativo N.º 600, entrando en vigor el 29 de junio de ese mismo año.

-
- 1 Carlos Antonio Corpeño García, Egresado de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas, de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador con Especialización en Derecho Migratorio. Colaborador Jurídico en la Fiscalía General de la República.
 - 2 Elena Beatriz Juárez Vargas, Licenciada en Relaciones Internacionales, estudiante de quinto año de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Universidad de El Salvador. Desempeña labores de consultora independiente.



No obstante, a la fecha aún está pendiente la definición de mecanismos y procedimientos para garantizar los derechos laborales en este ámbito, ya que no se ha emitido el reglamento de la referida ley. Por esta razón, la solución de conflictos se realiza, de forma supletoria, conforme al art. 13 de la LRTT.

En la actualidad, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) registra lo siguiente:

*“...a partir del periodo comprendido del año 2021 al mes de mayo del año 2024 aparecen registrado un total de 17,622 contratos en la modalidad de Teletrabajo; (...) en dicho periodo se han realizado un total de 4,912 solicitudes de inspección por incumplimiento a pago de salario, pago de horas extras, incumplimiento de las prestaciones de Ley (ISSS y AFP), en el Departamento de San Salvador”.*³

Debido a ello, se puede interpretar que por lo menos el 27.87 % de la totalidad de teletrabajadores ha sido víctima de vulneraciones a sus derechos laborales.

Ahora bien, el enfoque en los derechos de los trabajadores bajo dicha modalidad⁴ se ha convertido en un fenómeno a nivel mundial, acogido exitosamente por muchas empresas, entidades y personas. Sin embargo, en El Salvador, con base en los datos proporcionados por el MTPS, se evidencian vulneraciones a derechos laborales, especialmente en el sector privado, donde la falta de cumplimiento a la normativa nacional provoca que miles de teletrabajadores desconozcan los mecanismos de protección a sus derechos laborales que las instituciones estatales emplean para defender los intereses de la clase trabajadora.

3 Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador, *Resolución de Unidad de Acceso a la Información Pública, Referencia RSI-MTPS-0022-2024* (San Salvador: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2024). <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/mtps/documents/588635/download>

4 Juan Manuel Ottaviano y Mery Laura Perdomo Ospina, *Derechos Desconectados: mirada al teletrabajo en América Latina* (Montevideo: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2022). <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/19032.pdf>

I. Modalidades del teletrabajo

El teletrabajo es frecuentemente utilizado en cada uno de los tipos regulados en la legislación salvadoreña;⁵ sin embargo, los derechos y garantías que se adquieren al realizarlo, deberán mantenerse (e incluso especificarse) cuando se requieran beneficios adicionales, pues los costos en que incurra el trabajador deben ser asumidos por el patrono.

La palabra teletrabajo proviene de la unión de los vocablos *tele* (griego) y *tripaliare* (latín),⁶ que significan “lejos” y “trabajar” respectivamente. La palabra en su conjunto significa “trabajo a distancia”,⁷ pero más allá de ese significado, existen otros que complementan esta definición. El teletrabajo se entiende como una modalidad laboral a distancia que usa las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) para alcanzar sus objetivos.

La modalidad de contratación por teletrabajo, podrá ser estipulada desde un inicio, al momento de firma del contrato individual de trabajo, y podrá actualizarse o simplemente omitirse, pero en todas las formas se deberá garantizar y priorizar los derechos de los trabajadores, citando el principio jurídico *in dubio pro operario*,⁸ que significa: “en caso de duda, a favor del trabajador”.⁹ Este es el principio general del Derecho de naturaleza exegética y derivado del carácter tuitivo del Derecho laboral.

5 Ley de Regulación del Teletrabajo (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2020).

6 “Teletrabajo”, Gestofice, acceso el 20 de septiembre de 2024, <http://www.gestofice.com/Privado/Teletrabajo.html>

7 Oscar Rodrigo Ortiz Bustamante, “Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica Movistar” (tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, 2019). <http://hdl.handle.net/10644/7173>

8 Jorge Martínez Rivera, “Los principios de aplicación del Derecho del Trabajo. Formación, decadencia y crisis. Mercader Uguina, Jesús R., Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, 227 pp.”, *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 7 n. 13 (2016): 205-207. <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42513>

9 “Definición de in dubio pro operario”, Diccionario panhispánico del español jurídico, acceso el 3 de septiembre de 2024, <https://dpej.rae.es/lema/in-dubio-pro-operario>

La Constitución de la República de El Salvador, como norma suprema, indica en su art. 37 lo siguiente:

“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 incapacidades físicas, mentales o sociales”.¹⁰

En relación con el tema del teletrabajo, es necesario analizar los artículos constitucionales 38, 39, 42, 47 y 49. Estos disponen que el trabajo estará regulado por un Código cuyo objeto principal será armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones, y que estará fundamentado en principios generales orientados al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores. Entre estos se incluyen los derechos en materia de salario, aguinaldo, jornada de trabajo, así como los derechos protectores de mujeres y menores, y la previsión social. Asimismo, para la garantía de los derechos laborales, deberá tomarse en cuenta la normativa internacional vigente.

El art. 17 del Código de Trabajo (CT), establece que:

“(...) el 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”.¹¹

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

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

En dicho artículo se define y se enumeran los requisitos mínimos que debe de incluir un contrato individual de trabajo, ya que dicho instrumento es el que regirá la relación laboral entre el trabajador y el empleador. En el caso del teletrabajo, se hace constar la modalidad de trabajo a distancia.

Debido a ello, el art. 24 CT establece que:

“(...) los contratos individuales de trabajo se entenderán incluidos los derechos y obligaciones correspondientes, emanados de las distintas fuentes de derecho laboral, tales como: a) Los establecidos en este Código, leyes y reglamentos de trabajo; b) Los establecidos en los reglamentos internos de trabajo; c) Los consignados en los contratos y convenciones colectivos de trabajo; ch) Los que surgen del arreglo directo o del avenimiento ante el Director General de Trabajo, en los conflictos colectivos de carácter económico; d) Los que resulten del laudo arbitral pronunciado en los conflictos a que se refiere el literal anterior; y e) Los consagrados por la costumbre de la empresa”.¹²

En este sentido, se puede establecer que los derechos laborales, son reconocidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos, la Constitución y la legislación secundaria. Entre esos derechos, se destaca el *“pagar al trabajador el salario en la forma, cuantía, fecha y lugar establecido”*, regulado en el Código de Trabajo.

Por otro lado, se puede afirmar que, en la actualidad, la mayoría de los teletrabajadores no cuenta con un documento escrito o físico que los ampare o que determine la forma en que deberán desempeñar sus funciones dentro de las actividades económicas del empleador, sea esta persona natural o jurídica, relaciones que son reconocidas como desiguales y de subordinación.

Adicionalmente, El Salvador es uno de los países de América Latina que cuenta con una regulación específica de teletrabajo.¹³ La Ley de Regulación del Teletrabajo manifiesta, en sus considerandos, lo siguiente:

¹² *Ibíd.*

¹³ Organización Internacional del Trabajo, *Informe Regional 2022: perspectiva empresarial sobre*

“...el teletrabajo aporta numerosos beneficios sociales y laborales, promueve el trabajo decente, beneficia a trabajadores con responsabilidades familiares, accede a una fuerza de trabajo más amplia y diversa, así como también, es una estrategia para hacerle frente a los problemas medioambientales y de congestión urbana”.¹⁴

Según el art. 1 LRTT, el cuerpo normativo tiene como objeto “promover, armonizar, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización...”,¹⁵ aplicado a las relaciones de trabajo derivadas de cualquier vínculo laboral entre empleador y trabajador, en las instituciones públicas, privadas, autónomas y municipalidades.

Además, busca el aprovechamiento de las TIC en la prestación de los servicios al público y a la población en general, el aumento de la productividad, eficiencia y transparencia en el uso de los fondos públicos, disminución del gasto, reducción del consumo de energía eléctrica, combustible, alquileres y otros. Sin embargo, si bien la normativa nacional proporciona los conceptos teóricos y jurídicos para la regulación del teletrabajo en El Salvador, la falta de divulgación y aplicación por parte de las autoridades del marco jurídico correspondiente, es evidente en las vulneraciones a los derechos laborales de los salvadoreños.

Las modalidades de teletrabajo contempladas en el art. 5 LRTT son las siguientes:

- **En domicilio:** ejecutado por el trabajador en su domicilio.
- **En centros de trabajo o telecentros:** ejecutado en un centro diseñado para el trabajo, que cuenta con recursos compartidos e instalaciones informáticas y de telecomunicaciones necesarias.
- **Móvil e itinerante:** cuando el puesto de trabajo no está situado en un lugar determinado.

la legislación del teletrabajo en América Latina (Lima: OIT, 2023). <https://www.ilo.org/es/media/364996/download>

14 Ley de Regulación del Teletrabajo (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2020).

15 *Ibid.*, arts. 1 y 2.

- **Alternado:** cuando los trabajadores solo trabajan en su hogar o en un telecentro ciertos días de la semana y el resto lo hacen presencialmente.
- **Conectado:** cuando el teletrabajador se encuentra permanentemente conectado y sujeto a cualquier forma de control de parte del empleador, dentro de la jornada de trabajo.
- **Desconectado:** el trabajador presta sus servicios conectándose a los sistemas tecnológicos del empleador; sin embargo, su comunicación con la empresa no es permanente ni constante.

Asimismo, la LRTT establece en sus artículos 6 al 10, las reglas laborales concretas para la regulación e implementación de esta modalidad, tanto para el sector público como el privado; dentro de los elementos esenciales regulados, se encuentran los siguientes:

- a) El empleador define los puestos de trabajo que pueden someterse a teletrabajo;
- b) En el contrato individual de trabajo se debe contemplar la modalidad de teletrabajo y las condiciones en las que se ejecutarán las labores, y en caso de que la relación laboral ya se encuentre vigente, debe realizarse una adenda al contrato;
- c) El empleador debe proveer al teletrabajador los equipos, conexiones, herramientas, programas y aplicaciones necesarios para la ejecución de sus labores, así como cubrir los costos del funcionamiento de estos. En los casos que el trabajador sea quien los proporcione, el empleador deberá compensarlo por la depreciación y asumir un subsidio por el costo de servicios de energía eléctrica e internet de manera proporcional; esto es conocido como “compensación proporcional” (esto se encuentra regulado en el art. 9 literal b) LRTT);

- d) Los empleadores deben contar con políticas sobre las condiciones de teletrabajo, que sean del conocimiento previo de los trabajadores, cuyos contenidos mínimos deben ser definidos por el Reglamento de la Ley de Regulación del Teletrabajo y el reglamento interno de la empresa.

Según el último inciso del art. 9 LRTT, se establece la importancia de definir la compensación proporcional al tiempo dedicado al trabajo desde casa y, con justa causa, hacer constar dichos acuerdos por escrito,¹⁶ estableciendo con puntualidad aspectos claves como: la identificación del patrono y el trabajador; el cargo o puesto de trabajo que desempeñará el trabajador, así como sus funciones; la modalidad de trabajo a distancia; la fecha de inicio de las funciones laborales; la flexibilidad de horario y del lugar en el cual el teletrabajador deberá desempeñar sus funciones a distancia, cumpliendo la normativa laboral respecto de las horas diarias y semanales permitidas y del pago de horas extras; la modalidad y formas de pago; así como las responsabilidades puntuales del patrono y del teletrabajador en el desempeño de sus labores.

Asimismo, otro aspecto que debe ser establecido en el reglamento interno de la empresa,¹⁷ documento donde se recopila la definición de los métodos de evaluación que ayudan a verificar el cumplimiento de horarios laborales, objetivos y rendimiento del empleado, son las normas de seguridad de la información, protección de datos y confidencialidad, así como las acciones a tomar en el entorno laboral para asegurar la seguridad y salud ocupacional del teletrabajador.

16 Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador, *Teletrabajo en El Salvador: factibilidad y retos ante la pandemia de COVID-19* (San Salvador: Gobierno de El Salvador, 2022). <https://simel.mtps.gob.sv/wp-content/uploads/2022/02/TELETRABAJO-EN-EL-SALVADOR-Digital.pdf>

17 Daniela Alejandra Amaya Torres, Jonathan Josué Avalos Benítez y Katherine Beatriz Coreas Amaya, "Modalidad del teletrabajo en el procedimiento de reclutamiento, selección y contratación de personal en la unidad de recursos humanos, garantizando el servicio de Outsourcing de la Empresa CANAM Centroamericana S.A. de C.V." (tesis de pregrado, Universidad de El Salvador, 2022). <https://hdl.handle.net/20.500.14492/4359>

Finalmente, el art. 13 LRTT establece que, en todo lo no previsto por dicha norma, se aplicará supletoriamente lo dispuesto en el Código de Trabajo y demás leyes que regulan las relaciones laborales, en lo que fuera aplicable. Por ende, es importante dar estricto cumplimiento a temas relacionados a jornadas de trabajo, horarios, días de descanso semanal y demás prestaciones laborales, de seguridad social, previsional y de seguridad e higiene ocupacional; conceptos definidos en el Código de Trabajo vigente.

Sin embargo, hasta la fecha no se cumple con lo establecido en el art. 22 LRTT, que estipula que el presidente decretará el reglamento para facilitar la correcta y efectiva aplicación de la ley, en un plazo máximo de seis meses desde su entrada en vigor; es decir, el 29 de diciembre de 2020. Asimismo, el MTPS deberá elaborar y aprobar la política pública de teletrabajo en el plazo máximo de nueve meses desde la entrada en vigor de la ley; es decir, el 29 de marzo de 2021.

II. Situación actual de la implementación de la modalidad de teletrabajo en El Salvador

El Reglamento a la LRTT, debe incluir los requisitos mínimos para las políticas de teletrabajo que los empleadores deben implementar. Sin embargo, actualmente no existe una política pública, ni reglamento vigente para esta modalidad, lo que impide establecer los criterios para el subsidio en el pago de servicios como energía eléctrica e internet de forma proporcional para los trabajadores en teletrabajo.¹⁸

Al no contar el país con un reglamento que defina los parámetros mínimos que debe incluir la política de teletrabajo y el reglamento interno de las empresas, actualmente es el patrono quien puede establecer sus propios

18 “Aplicación de la Ley de Regulación del Teletrabajo en El Salvador”, *Lexology*, acceso el 2 de octubre de 2024, <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=c2ec74cf-be8c-46e3-867c-679d7eee1397>

lineamientos, siempre que sean justos y no sean lesivos para el trabajador, conforme al reglamento interno de la empresa y a sus costumbres empresariales. Esto, por supuesto, siempre que no implique una vulneración de los derechos consagrados en el Código de Trabajo.

Lo anterior está basado en la Ley de Regulación del Teletrabajo, específicamente en el art. 6, donde se establece que las particularidades de las modalidades de teletrabajo se determinarán mediante un acuerdo entre el empleador y el empleado, garantizando el cumplimiento de las leyes laborales.¹⁹ La ley permite flexibilidad para que ambas partes establezcan condiciones de teletrabajo manteniendo, al mismo tiempo, obligaciones y derechos laborales mínimos.

Según el Banco Mundial,²⁰ El Salvador no cuenta con las condiciones idóneas para la correcta aplicación del teletrabajo, debido a la baja adopción en el uso de tecnologías y la falta de competencias complementarias para su aplicación. Por ejemplo, en El Salvador solamente el 8 % de los trabajadores utilizan herramientas digitales de manera intensiva en sus empleos, en comparación a países como Estados Unidos, donde aproximadamente el 28 % de los trabajadores utilizan exhaustivamente herramientas digitales.²¹

Por esta razón, es necesario contar con un sistema que permita utilizar plataformas y software de calidad, teniendo en cuenta que no todas las áreas de El Salvador tienen acceso a ellos. Ante estas circunstancias, es responsabilidad del Estado salvadoreño asegurar que los derechos laborales no sean vulnerados por ningún empleador, en cumplimiento de la Constitución, las leyes laborales y otras normativas aplicables. Esto implica la necesidad de establecer y definir una política pública, que permita implementar y regular esta ley lo antes posible.

19 Greta Gamarra, "Ley de teletrabajo resumida para RR.HH. [Modelo de contrato]", *Factorial (blog)*, 2 de julio de 2024, <https://factorialhr.es/blog/ley-teletrabajo-resumida/>

20 "El futuro del trabajo en El Salvador", Grupo Banco Mundial, acceso el 13 de septiembre de 2024, <https://www.bancomundial.org/es/news/infographic/2024/09/11/futuro-trabajo-el-salvador>

21 *Ibíd.*

III. Divulgación de mecanismos y procedimientos de protección a los derechos laborales de los teletrabajadores

De acuerdo con el art. 23 del CT y el art. 8 de la LRTT, los contratos laborales deben ser modificados para garantizar la protección de los derechos adquiridos por los trabajadores, al optar por el teletrabajo, lo que permitirá a los empleados reclamar cualquier incumplimiento que los afecte.

Es importante destacar que, según la investigación realizada, los procedimientos aplicables son un estándar y no especiales, sin diferenciar entre casos laborales presenciales o de teletrabajo a distancia, ya que es responsabilidad del Estado asegurar y proteger los derechos laborales de la población en general.

A nivel nacional, las vulneraciones a los derechos laborales de las personas trabajadoras son atendidas en las oficinas de la Procuraduría General de la República (PGR), en especial en la Unidad de Defensa de los Derechos Laborales de la Persona Trabajadora, así como en el MTPS. En una entrevista realizada con especialistas de dicha unidad de la PGR, se estudió el siguiente caso de análisis:

El caso corresponde a un proceso promovido en el que la razón del despido fue comunicada por medios electrónicos, utilizando mecanismos similares a los que el trabajador empleaba bajo la modalidad de teletrabajo. El despido fue notificado únicamente por la supervisora a través de una llamada telefónica, en la cual se le informó que ya no debía presentarse al trabajo, a partir del día siguiente, sin especificar expresamente que estaba siendo despedido. Cabe recalcar que, el día en que se efectuó el despido, el trabajador había solicitado permiso personal de manera previa. En la demanda correspondiente se exigió el pago de indemnización por despido, vacaciones proporcionales, salarios adeudados, aguinaldo proporcional y salarios por comisión.

El defensor público laboral encargado de dicho caso presentó como medios de prueba los siguientes: declaración de parte contraria, testigos, certificación de escritura pública de constitución de la sociedad, credencial de elección de administrador único inscrita en el Registro de Comercio y presunciones legales, con base en el art. 347 del CPCM. El caso aún continúa en trámite debido a una apelación interpuesta por la parte patronal.

A partir del caso expuesto y según entrevistas realizadas con expertos de la Unidad de Defensa de los Derechos Laborales de la Persona Trabajadora de la PG, es posible determinar que uno de los servicios que presta esta institución es la asesoría legal laboral, ante un despido injusto y la vulneración de derechos laborales de los teletrabajadores. Para ello, es necesario acudir a las oficinas de la PGR y solicitar entrevista con un especialista en materia laboral. A partir de esto, es importante señalar que la unidad mencionada posee oficinas en cada cabecera departamental.

Las personas trabajadoras en modalidad de teletrabajo tienen tres mecanismos para reclamar el cumplimiento de sus derechos y que son propias de la experiencia reciente de la PGR:

- a) Diligencia administrativa de conciliación ante el MTPS, en la cual intervienen delegados de la PGR, a fin de lograr una resolución pacífica de las controversias.
- b) Vía judicial, a través del proceso común laboral y proceso abreviado laboral, según aplique las especificaciones de cada caso, ya que el art. 425 CT establece que, para poder aplicar al proceso abreviado, el monto total a solicitar no debe exceder de tres salarios mínimos vigentes, en lo que se incluye: vacaciones completas, indemnización completa, salario, horas extras y comisiones. Al momento de la elaboración del presente estudio, el salario mínimo vigente para el sector de servicios es de \$375.00 USD.²² En la práctica, se puede

22 “Nuevas tarifas de salarios mínimos”, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, acceso el 25 de septiembre de 2024, <https://www.mtps.gob.sv/2021/07/31/nuevas-tarifas-de-salarios-minimos/>

determinar que, en su mayoría, las pretensiones solicitadas por los teletrabajadores son resueltas mediante el proceso abreviado, atendiendo a una solución pronta que no afecte los intereses económicos de estos ni a su núcleo familiar.

- c) Una alternativa al conflicto y a un proceso judicial es la mediación, aplicable a los casos en donde se haya agotado la vía judicial o ya hayan prescrito las pretensiones solicitadas por el teletrabajador, según los art. 610-614 del Código Civil, en lo correspondiente al cumplimiento de las reglas de prescripción.

IV. Recomendaciones

A fin de salvaguardar los intereses de los teletrabajadores, se pueden determinar las siguientes recomendaciones:

1. Desde el inicio de la relación laboral se debe informar la razón social o denominación de la empresa para la cual se trabaja, así como el número de acta del representante legal de la empresa, su nombre completo, domicilio y los medios de comunicación — vía telefónica o correo electrónico— en los que pueda ser contactado; ya que toda empresa, para ser legal, debe estar inscrita en el Centro Nacional de Registros (CNR), específicamente en el Registro de Comercio, donde puede solicitar los siguientes documentos: a) certificación de elección de representante legal, y b) certificación de escritura de constitución.
2. El teletrabajador debe reunir evidencia documental que acredite la modalidad con la que fue contratado por la empresa. Esto incluye solicitar formalmente al empleador una copia de su contrato de teletrabajo, ya que desde el inicio de la contratación o desde que se modifique la modalidad, debe quedar constancia por escrito, especificando la fecha de inicio de sus funciones o el cambio de

modalidad presencial a teletrabajo. Además, dependiendo del contrato, ya sea a plazo o indefinido, el trabajador puede solicitar una constancia de tiempo de servicio a su empleador, después de seis meses.

3. En la práctica sucede que no se firma ningún documento; sin embargo, el art. 21 CT establece que, una vez que la persona trabajadora inicia labores, se tiene un periodo de ocho días para pedir una copia de su contrato. En caso de negativa, el trabajador puede acudir a las oficinas de la PGR para presentar una queja o denuncia; dicha solicitud puede servir de prueba para ganar su pretensión. También, la negativa del empleador a cumplir con sus obligaciones legales significa la imposición de multa a la empresa.
4. Elaborar un inventario detallado de los medios, equipos y herramientas que se utilizarán para efectuar las labores, entre ellos ordenadores y mobiliario. También se debe detallar los gastos que el trabajador tendrá y la forma de cuantificación de los mismos para la compensación proporcional. El hecho que se consignen como bonos u otras formas de pago cualesquiera que sean dispuestos, con el fin de solventar el gasto adicional que se requiera por parte del trabajador, es una de las garantías que, por su puesto, deberán ser de obligatorio cumplimiento por la parte patronal. En caso contrario, podrán ser solicitados a través de los mecanismos legales, con el fin de generar una armonía para dicha modalidad, sin que represente una carga al empleado o teletrabajador.
5. Sin embargo, puede darse el continuo incumplimiento a la legislación. Por ende, el teletrabajador puede continuar desarrollando sus funciones, haciendo respaldo y guardando cualquier tipo de documentación o memorándum vía electrónica

donde se le den instrucciones de trabajo. Esto puede incluir la toma de fotografías de dichos documentos o guardar correos electrónicos donde se le indican las actividades a realizar.

Es preferible guardar la documentación de forma impresa, mediante la creación de un expediente que pueda ser utilizado como alternativa a los dispositivos electrónicos, ya que, en ese caso, será necesaria la intervención de un perito del Departamento de División Técnica Científica de la Policía Nacional Civil para extraer la información.

6. Adicionalmente, todos los trabajadores, sin diferenciar sobre la modalidad de realizar sus funciones, deben cotizar al Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) e inscribirse en una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), por lo que es procedente solicitar una certificación de cotización, donde se hagan constar los pagos realizados o no realizados por el empleador, así como el historial de cotizaciones.
7. Otra documentación que puede solicitarse a las instituciones bancarias es la certificación del estado de cuenta del teletrabajador, a fin de demostrar el historial de las transacciones recibidas en concepto de salario, los aumentos a este y otras bonificaciones. En dicho documento debe constar la firma y sello del banco.
8. Así mismo, es recomendable guardar cualquier tipo de documentación que sea emitida por el empleador; por ejemplo, las boletas de pago, carnet de trabajo, constancia de recepción de herramientas para el desempeño de sus funciones, entre otros.
9. En caso de despido, el art. 55 CT establece las formas en las que puede ser despedida una persona, sin importar la modalidad por la cual haya sido contratada. Sin embargo, en la práctica, el despido puede ser realizado por mensajes de texto, llamadas y correo

electrónico. En todo caso, si no se cuenta con la documentación que haga constar el despido, es necesario acudir a las oficinas de talento o recurso humano del empleador, para consultar la situación laboral del teletrabajador. A partir de ello, comienzan los 60 días para evitar la prescripción de la exigibilidad del pago de indemnización; por esta razón, es recomendable que se acuda con testigos y, de ser posible, un notario para levantar acta notarial de lo ocurrido.

V. Conclusión

A modo de conclusión, se puede afirmar que los empleados pueden llevar a cabo el proceso de reclutamiento, selección y contratación sin necesidad de estar físicamente en el lugar de trabajo. Esto implica el uso de nuevas fuentes de reclutamiento, estrategias como las entrevistas virtuales y herramientas como los portales de contratación, lo que reduce los tiempos de respuesta y los hace más eficientes, sin perder de vista la necesidad de realizar capacitaciones, ya sea virtuales o presenciales en el establecimiento de la empresa.

La modalidad de teletrabajo representa una forma de trabajo que se traduce en beneficios económicos para la empresa, tales como el aumento de la productividad, reducción de los costos, entre otros; los cuales, deben estar acordes a la normativa nacional e internacional. Sin embargo, también plantea la existencia de vulneraciones a los derechos laborales de los teletrabajadores, especialmente en los casos que, por temor a perder su trabajo, no pueden acercarse a realizar la denuncia correspondiente ante las autoridades del MTPS o de la PGR. En algunos casos es difícil de detectarlos, pero tienen similitud debido a los medios de prueba que se utilizan frente a los juzgados y la forma de terminación de las pretensiones en el proceso, ya que son similares y coinciden con haber sido mediante medios electrónicos como correo, teléfonos o redes sociales.

Ante una situación de vulneración, es necesaria la existencia de pruebas y una constancia física, sin contar con los gastos extras en los que deben incurrir los teletrabajadores para poder defender sus derechos ante vulnerabilidades patronales.


Finalmente, con un contrato de trabajo que estipule la forma de compensar los gastos que requerirá cubrir el empleador y el equipamiento al teletrabajador, se fortalecen los mecanismos de defensa de los derechos laborales, ya que si no se ven acreditados, se podrá solicitar el cumplimiento con base en lo que la ley establece. En la presente investigación se observa que las instituciones públicas como la PGR o MTPS prestan atención y asesoría de forma gratuita para brindar información suficiente, amplia y segura, así como para brindar el acompañamiento hasta culminar el procedimiento laboral que se suscite.


Bibliografía

- » Amaya Torres, Daniela Alejandra, Jonathan Josué Avalos Benítez y Katherine Beatriz Coreas Amaya. “Modalidad del teletrabajo en el procedimiento de reclutamiento, selección y contratación de personal en la unidad de recursos humanos, garantizando el servicio de *Outsourcing* de la Empresa CANAM Centroamericana S.A. de C.V.” Tesis de pregrado, Universidad de El Salvador, 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.14492/4359>
- » “Aplicación de la Ley de Regulación del Teletrabajo en El Salvador.” *Lexology*. Consultado el 2 de octubre de 2024. <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=c2ec74cf-be8c-46e3-867c-679d7eee1397>
- » *Código de Trabajo*. San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972.
- » *Constitución de la República de El Salvador*. San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983.
- » “Definición de *in dubio pro operario*.” *Diccionario panhispánico del español jurídico*. Consultado el 3 de septiembre de 2024. <https://dpej.rae.es/lema/in-dubio-pro-operario>
- » “El futuro del trabajo en El Salvador.” *Grupo Banco Mundial*. Consultado el 13 de septiembre de 2024. <https://www.bancomundial.org/es/news/infographic/2024/09/11/futuro-trabajo-el-salvador>
- » Gamarra, Greta. “Ley de teletrabajo resumida para RR.HH. [Modelo de contrato].” *Factorial (blog)*, 2 de julio de 2024. <https://factorialhr.es/blog/ley-teletrabajo-resumida/>
- » *Ley de Regulación del Teletrabajo*. San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2020.
- » Martínez Rivera, Jorge. “Los principios de aplicación del Derecho del Trabajo. Formación, decadencia y crisis. Mercader Uguina, Jesús R., Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, 227 pp.” *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 7, n° 13 (2016): 205–7. <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42513>
- » Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador. *Resolución de Unidad de Acceso a la Información Pública, Referencia RSI-MTPS-0022-2024*. San Salvador: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2024. <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/mtps/documents/588635/download>
- » Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador. *Teletrabajo en El Salvador: factibilidad y retos ante la pandemia de COVID-19*. San Salvador: Gobierno de El Salvador, 2022. <https://simel.mtps.gob.sv/wp-content/uploads/2022/02/TELETRABAJO-EN-EL-SALVADOR-Digital.pdf>
- » “Nuevas tarifas de salarios mínimos.” *Ministerio de Trabajo y Previsión Social*. Consultado el 25 de septiembre de 2024. <https://www.mtps.gob.sv/2021/07/31/nuevas-tarifas-de-salarios-minimos/>
- » Organización Internacional del Trabajo. *Informe Regional 2022: perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina*. Lima: OIT, 2023. <https://www.ilo.org/es/media/364996/download>
- » Ortiz Bustamante, Oscar Rodrigo. “Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica Movistar.” Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, 2019. <http://hdl.handle.net/10644/7173>
- » Ottaviano, Juan Manuel y Mery Laura Perdomo Ospina. *Derechos desconectados: mirada al teletrabajo en América Latina*. Montevideo: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2022. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/19032.pdf>
- » “Teletrabajo.” *Gestofice*. Consultado el 20 de septiembre de 2024. <http://www.gestofice.com/Privado/Teletrabajo.html>

Igualdad de remuneración y la brecha salarial entre mujeres y hombres de El Salvador

Equal Pay and The Pay Gap between Women and Men in El Salvador

Nathali del Rocío Quintanilla Quijano
(Universidad de El Salvador, El Salvador)
 <https://orcid.org/0009-0004-2861-5418>
Correpondencia: qq15003@ues.edu.sv

Saúl Alonso Herrera López
(Universidad de El Salvador, El Salvador)
 <https://orcid.org/0009-0009-2094-8409>
Correpondencia: hl08018@ues.edu.sv

IGUALDAD DE REMUNERACIÓN Y LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE EL SALVADOR

Nathali del Rocío Quintanilla Quijano

Saúl Alonso Herrera López

RESUMEN

El presente artículo tiene como propósito la investigación y análisis de la igualdad de remuneración y la brecha salarial existente en El Salvador entre mujeres y hombres; mediante datos estadísticos del Banco Central de Reserva de El Salvador, el Foro Económico Mundial y del Ministerio de Educación, documentos académicos sobre la materia y marco jurídico nacional e internacional; así como el papel del Estado en la eliminación de todas las formas de discriminación. La igualdad como derecho fundamental juega un papel importante en la retribución que reciben los trabajadores al realizar una labor. Sin embargo, se ha identificado que existe una brecha salarial entre mujeres y hombres aun cuando el trabajo que se realiza es el mismo. Por esta razón, se establece un recorrido por la evolución de los desafíos y dificultades que enfrentaron las mujeres, hasta la consolidación de sus derechos y logros para mejorar su estatus económico, político y social. Asimismo, se realiza un estudio del marco jurídico nacional y de los convenios en la materia suscritos por El Salvador, que dan paso a una retribución equitativa y se analizan las estadísticas de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, las cuales arrojaron evidencia de una brecha salarial persistente y estrechamente relacionada con la igualdad de acceso a un trabajo, educación y participación política. Finalmente, se brindan algunas conclusiones desde el punto de vista teórico.

PALABRAS CLAVES: remuneración - igualdad - brecha - discriminación - mujeres - derechos

EQUAL PAY AND THE PAY GAP BETWEEN WOMEN AND MEN IN EL SALVADOR

Nathali del Rocío Quintanilla Quijano

Saúl Alonso Herrera López

ABSTRACT

This article aims to investigate and analyze equal remuneration and the existing wage gap between women and men in El Salvador; through statistical data from the Central Reserve Bank of El Salvador, the World Economic Forum, and the Ministry of Education, academic documents on the subject, as well as the national and international legal framework; and the role of the State in eliminating all forms of discrimination. Equality as a fundamental right plays an important role in the compensation that workers receive for their labor. However, it has been identified that there is a gender pay gap even when the work performed is the same. For this reason, the evolution of the challenges and difficulties faced by women until the consolidation of their rights and achievements to improve their economic, political, and social status is explored. Additionally, a study is conducted on the national legal framework and the agreements in this area signed by El Salvador, which pave the way for equitable compensation. The statistics from the Multiple Purpose Household Survey are also analyzed, revealing evidence of a persistent pay gap closely related to equal access to work, education, and political participation. Finally, some conclusions are provided from a theoretical perspective.

KEYWORDS: compensation - equality - gap - discrimination - women - rights

Igualdad de remuneración y la brecha salarial entre mujeres y hombres de El Salvador

Nathali del Rocío Quintanilla Quijano¹

Saúl Alonso Herrera López²

El Salvador

Introducción

Cuando se habla de trabajo, normalmente se hace referencia al trabajo decente, el cual según la Organización Internacional del Trabajo significa:

*“oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos y la igualdad de oportunidades y trato mujeres y hombres”.*³

El presente artículo tiene como propósito la investigación y análisis de la igualdad de remuneración y la brecha salarial existente en El Salvador entre mujeres y hombres, así como el papel del Estado en la eliminación de todas las

1 Nathali del Rocío Quintanilla Quijano, Universidad de El Salvador. Estudiante de quinto año de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador.

2 Saúl Alonso Herrera López, Profesor de matemática graduado de la Facultad Multidisciplinaria Paracentral de la Universidad de El Salvador, Licenciado en Ciencias de la Educación, especialidad en Matemática, graduado de la Universidad Católica de El Salvador, actualmente cursando quinto año de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador. A la vez laborando en el Ministerio de Educación como director de un Centro Educativo.

3 “Trabajo decente”, Organización Internacional del Trabajo, acceso el 10 de septiembre de 2024, <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>



formas de discriminación. Esto se realizará con base en datos estadísticos del Banco Central de Reserva de El Salvador, Foro Económico Mundial y Ministerio de Educación, así como documentos académicos sobre la materia y marco jurídico nacional e internacional.

I. Antecedentes históricos

En primer lugar, se tratará brevemente la evolución histórica de los roles de género en los siguientes períodos: Edad Antigua, Edad Media, Edad Moderna y Edad Contemporánea; finalizando con los antecedentes a nivel nacional.

Durante la Edad Antigua, comprendida desde el origen de los primeros Estados (3000 a.C.) hasta alrededor del siglo VI, la mujer estaba sometida a su padre o a su marido, y no tenía derechos políticos. Sus tareas se limitaban a las labores domésticas y la crianza de los hijos. Además, tenían nula independencia económica; sólo en casos muy aislados, como el de las mujeres de Esparta en Grecia, podían poseer bienes luego de casarse y también tenían derecho a la educación.⁴

La Edad Media, que comprende desde el siglo VI hasta finales del siglo XV, es considerada una época de gran desigualdad hacia la mujer, mientras los hombres corrían una suerte muy diferente para quienes el título les proveía posicionamiento económico y social.⁵

En la Edad Moderna, desde finales del siglo XV con el surgimiento del capitalismo hasta 1789, y en la Edad Contemporánea, que se extiende desde 1789, con la Ilustración, la Revolución Industrial y los movimientos de independencia en América, hasta la actualidad, a pesar de la creencia universal de la superioridad masculina, se produce un cambio para la mujer. Gracias a los avances industriales que experimentaba la sociedad, al aumento de fábricas y

4 Elio Dagoberto León López, Mario David Martínez Iraheta y Ludwin Alexander Sosa Coreas, “La desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la ejecución de un trabajo igual” (tesis de pregrado, Universidad de El Salvador, 2016), 9. <https://hdl.handle.net/20.500.14492/9590>

5 *Ibid.*, 13.

talleres, el mundo productivo comenzó a incluir a mujeres trabajando fuera del hogar. Por supuesto, las condiciones en las que laboraban eran muy diferentes a las de los hombres en aquel entonces.⁶

A inicios del siglo XIX se da una nueva división del trabajo entre sexos, provocando que existan trabajos exclusivos para mujeres y trabajos exclusivos para hombres, lo cual, desde luego, trajo desigualdades sociales y económicas.⁷

*“En este contexto el salario del hombre era superior al de la mujer, ya que se le consideraba mano de obra barata; además se asumía que si el hombre era quien llevaba los gastos familiares necesitaba un mejor salario. Esto causó el surgimiento de movimientos feministas que buscaban igualdad de remuneración y mejores condiciones laborales”.*⁸

Fue el 8 de marzo de 1908, cuando 129 mujeres murieron en un incendio provocado dentro de una fábrica en Nueva York, Estados Unidos. La causa del incidente fue que las trabajadoras se encontraban en huelga pidiendo que se redujera la jornada laboral a diez horas y un salario igual al que recibían los hombres que realizaban las mismas actividades laborales que ellas; también denunciaban las pésimas condiciones en las que debían trabajar.⁹

El 10 de diciembre de 1948, la igualdad de los derechos, tanto del hombre como de la mujer, se consagró en el preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas, en donde, por primera vez en la historia, se estableció la igualdad de ambos sexos como un derecho fundamental.¹⁰

6 María Medina Vicent, “El papel de las trabajadoras durante la industrialización europea del Siglo XIX. Construcciones discursivas del movimiento obrero en torno al sujeto mujeres”, *Fòrum de Recerca*, n. 19 (2014): 148-163. <http://dx.doi.org/10.6035/ForumRecerca.2014.19.11>

7 *Ibid.*

8 *Ibid.*

9 “8 de Marzo ‘Día internacional de la mujer’”, Asociación Nacional contra el Maltrato Infantil, acceso el 12 de julio de 2024. <https://conacmi.org/8-de-marzo-dia-internacional-de-la-mujer/>

10 León López, Martínez Iraheta y Sosa Coreas, “La desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la ejecución de un trabajo igual”, 16.

Todo lo anterior pone de manifiesto las injusticias que las mujeres han sufrido a lo largo de la historia y en diversas partes del mundo. Además de no contar con los mismos derechos que los hombres, se les ha considerado incapaces y, por ende, carentes de autonomía.

II. Antecedentes históricos en El Salvador

En El Salvador, la evolución histórica del rol de la mujer y el hombre no dista mucho de lo que se ha hablado anteriormente. No obstante, es necesario resaltar que la Constitución de 1886, fue la que introdujo el principio de igualdad salarial, específicamente en el art. 156 ord. 2º, indicando que *“a igual trabajo deberá corresponder salario igual a base justa de calidad y responsabilidad”*.¹¹

A inicios del siglo XX, se impulsa la lucha de las mujeres por el reconocimiento de derechos como la participación política y el acceso a la educación, motivado por el intento de Prudencia Ayala de postularse como candidata a la presidencia de la República de El Salvador en 1930, a pesar de que el derecho al voto de las mujeres no existía, ni mucho menos en cargos de presidencia.¹² Fue hasta 1950 donde finalmente se les confirió a las mujeres el derecho a votar, este logro solo marcó el inicio de la búsqueda de iguales oportunidades en una sociedad donde la participación en asuntos públicos y políticos se había monopolizado por los hombres.¹³

11 *Ibíd.*, 28.

12 María Candelaria Navas, “Breve recorrido histórico de la participación de las mujeres en El Salvador”, *Alternativas para el Desarrollo*, n. 105 (2007): 2-9. <http://repo.funde.org/id/eprint/921>

13 *Ibíd.*

“La Asamblea Constituyente de 1982 redactó y promulgó la Constitución vigente actualmente y desde 1983; aquí se establecía una serie de disposiciones sobre seguridad social, salud pública y asistencia social. Además, estipula que el orden económico debe responder esencialmente a principios de justicia social, que tiendan a asegurar a todos los habitantes del país una existencia digna del ser humano”.¹⁴

El 17 de marzo de 2011, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.¹⁵ Dicha ley surge en un contexto donde la brecha salarial era del 14 %, cinco de cada diez niñas abandonaban la escuela para ayudar en tareas del hogar y el 61.3 % de las personas con analfabetismo eran mujeres. Además, en el ámbito político, las mujeres gobernaban 29 alcaldías de las 262 que existían, y se tenían solamente 18 diputadas. Para poder cumplir el objetivo, se tuvieron que realizar acciones en el legislativo e incidir en los medios y en la vía pública.¹⁶

En el año 2018, procurando garantizar el principio de igualdad, se reformó el art. 29 ord. 6°, lit. e), imponiendo la obligación del patrono a conceder licencia remunerada a la trabajadora cuando se ausente o incumpla su jornada laboral debido a la imposibilidad física o psicológica, provocada por cualquier tipo de violencia regulado en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV).¹⁷

En resumen, el camino para erradicar la discriminación y establecer iguales derechos entre mujeres y hombres ha sido largo, configurándose un progreso lento. Sin embargo, las propuestas de los movimientos feministas y las

14 Tatiana Marroquín, *Mujer y mercado laboral 2021: acceso de las mujeres a la seguridad social en El Salvador* (San Salvador: ORMUSA, 2022), 23. <https://ormusa.org/wp-content/uploads/2022/07/Mujer-y-Mercado-Laboral-Final-vf.pdf>

15 “Una ley en El Salvador para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres”, ONU Mujeres, acceso el 10 de julio de 2024, <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2011/12/a-salvadoran-law-to-achieve-equality-between-men-and-women>

16 *Ibíd.*

17 “Los derechos laborales de las mujeres salvadoreñas al año 2020”, *Lexology*, acceso el 10 de julio de 2024, <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=3efd7038-7a8b-43f2-920f-e41524344f71>

luchas de las mujeres activistas a nivel nacional, con el tiempo se convirtieron en reformas a la Constitución de El Salvador y la creación de leyes especiales que regulan sus derechos.

III. Marco conceptual

A continuación, se enlistan los diferentes términos se utilizarán en el desarrollo del presente artículo:

Salario: de acuerdo con el artículo 119 del Código de Trabajo (CT), consiste en lo siguiente:

“Es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo. Comprende todo lo que recibe el trabajador en dinero y que implique retribución de servicios, remuneración del trabajo extraordinario, remuneración del trabajo en días de descanso semanal o de asueto, participación de utilidades”.

Brecha salarial: es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres.¹⁸

Principio de igualdad: principio constitucional y derecho fundamental por el cual el Estado está obligado a garantizar a todas las personas en condiciones similares un trato equivalente. En caso de que las personas se encuentran en condiciones distintas, puede deliberadamente darles un trato dispar, bajo criterios estrictamente objetivos y justificables a la luz de la misma Constitución.¹⁹

18 “Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla”, ONU Mujeres, acceso el 9 de septiembre de 2024, <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

19 “Derecho a la igualdad salarial”, Corte Suprema de Justicia de El Salvador, acceso el 16 de septiembre de 2024, <https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/E/1/2010-2019/2019/06/D682D.HTML>

Igualdad salarial: derecho que hace referencia a que en un mismo centro de trabajo y en idénticas circunstancias, corresponde al empleado igual remuneración por el mismo trabajo, cualquiera que sea su sexo, raza, credo, nacionalidad u otra condición similar.²⁰

Prestaciones sociales: son beneficios legales que el patrono debe pagar a sus trabajadores para atender necesidades o cubrir riesgos originados durante el desarrollo de su actividad laboral.²¹

Prestaciones laborales: son beneficios de carácter económico derivados de la relación laboral que se otorgan a los trabajadores.

Discriminación: de acuerdo con la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, este se define como:

“Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socio económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole”.²²

No discriminación: *“se refiere a la prohibición de la discriminación de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres”.²³*

Sexismo: de acuerdo con la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, en su art. 8, se establece que es *“toda discriminación que se fundamenta en la diferencia sexual que afecta toda relación entre seres humanos y abarca todas las dimensiones cotidianas de la vida privada o pública que define sentimientos, concepciones, actitudes y acciones”*.

20 *Ibíd.*

21 *Ibíd.*

22 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2011), art. 6.

23 *Ibíd.*

IV. Marco jurídico

Al hablar sobre la igualdad en la remuneración de los hombres y mujeres en El Salvador, se encuentra un asidero legal que incluye dicha situación laboral y lo sustenta en diferentes cuerpos normativos de índole nacional, así como a nivel internacional, a través de los tratados.

Dentro las leyes internas de El Salvador se mencionan: la Constitución de la República como ley suprema de la nación y creada en 1983, el Código de Trabajo de 1972, la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. Por otro lado, dentro del ámbito internacional está el Convenio 100 de la OIT, celebrado en 1951 y ratificado por el Estado salvadoreño en el año 2000, y el Convenio 111 de la OIT, ratificado en 1994; a los cuales se hará referencia en el desarrollo siguiente.

4.1 Constitución de la República

El art. 2 de la Constitución da la apertura al reconocimiento de diferentes derechos fundamentales, entre ellos el derecho al trabajo, el cual, a partir de este reconocimiento, se crearon leyes secundarias y especiales que tendrán como principal objetivo la tutela de los derechos derivados de este.

En el art. 3 se establece el principio de igualdad, que está desarrollado de la siguiente manera:

“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”. Por su parte, el artículo 38 numeral 1, siempre de la Constitución de El Salvador, regula el derecho a igual salario por igual trabajo, así: “El trabajo estará regulado por un Código que tenga por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo su derechos y obligaciones.,,

*1° En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad”.*²⁴

En virtud de lo prescrito en el art. 38, el cual menciona la existencia de una igualdad en la remuneración de los trabajadores, es propicio explicar en qué consiste según la jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional:

*“En estos términos, la interpretación que debe hacerse del artículo 38 de la Constitución, en su ordinal primero, necesariamente consiste en que ante el desempeño de una misma actividad que requiere la exteriorización consciente de la energía física y psíquica de una determinada persona, a fin de conseguir la realización o satisfacción de una necesidad, un interés o una utilidad social, cualquiera otra que se encuentre desempeñando exactamente esa misma actividad, dentro de un mismo lugar de trabajo, en la empresa privada o en las entidades públicas, debe obtener idéntica remuneración independientemente de los rasgos que puedan diferenciarla de sus demás compañeros de trabajo a quienes se les haya asignado realizar exactamente la misma labor, en virtud de que debe valorarse de la misma manera esa exteriorización de energía que desarrolla pues, al trabajar de la misma forma que los demás, debe gozar de las mismas prerrogativas que éstos, so pena de incurrir en una violación a este derecho de igualdad en la remuneración que expresamente establece la Constitución como manifestación del principio de igualdad consagrado en el artículo 3 de la misma, ambas normas a las que están sujetos tanto los particulares como los funcionarios públicos”.*²⁵

24 Constitución de la República de El Salvador (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983).

25 Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Amparo, Referencia 82-99* (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2000).

4.2 Convenio 100 de la OIT relativo a Igualdad de Remuneración

El Convenio relativo a igualdad de remuneración establece el principio de igualdad de retribución y la no discriminación.²⁶ También busca alcanzar la igualdad de oportunidades para las personas de ambos sexos, adquiriendo la calidad de ley en el país y, a partir de ello, implementar diferentes iniciativas de legislación interna y creación de políticas públicas en beneficio de la igualdad salarial, de conformidad a lo establecido en el art. 38 Cn.

Es importante destacar la fecha en la que se ratificó este convenio por el Estado salvadoreño, ya que, a pesar de que fue celebrado en 1951 en Ginebra, El Salvador lo ratificó hasta el 12 de octubre del año 2000.

4.3 Convenio 111 de la OIT relativo a Discriminación (Empleo y Ocupación)

El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), en consonancia con el principio de igualdad en general, viene a reforzar la prohibición de la discriminación en el ámbito laboral; por ello, en su art. 1 literal a), establece lo siguiente:

"A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: ... a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

Este tratado desempeña un papel fundamental, ya que contribuye de manera sustancial al objetivo de reducir la brecha salarial, al establecer la prohibición de la discriminación, un elemento clave en el área laboral. Además, marca una diferencia clara entre lo que constituye discriminación en sus

26 Convenio sobre igualdad de remuneración (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 1951).

diferentes formas y lo que no lo es, aclarando que puede existir la exigencia de un requisito específico para la idoneidad en el cargo o una diferencia en la remuneración de dicho puesto laboral.

Partiendo de este convenio, en el Código de Trabajo se incluyeron disposiciones que regulan y prohíben las diferentes formas de discriminación, dentro de los cuales se puede citar los artículos 30 ord. 5°, 12° y el art. 205 lit. c).

4.4 Código de Trabajo

En continuidad a lo prescrito en el art. 38 Cn., el art. 1 del Código de Trabajo plantea que dicho cuerpo normativo *“tiene por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores”*. En otras palabras, esta ley nace para realizar un desarrollo sistemático del artículo constitucional previamente citado; por ende, se infiere que, además de armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, busca establecer la igualdad en la remuneración entre los trabajadores.

En este orden de ideas, el CT también establece que:

“Los trabajadores que en una misma empresa o establecimiento y que en idénticas circunstancias desarrollen una labor igual, devengarán igual remuneración cualquiera que sea su sexo, edad, raza, color nacionalidad, opinión política o creencia religiosa”.²⁷

Por otro lado, el art. 30 núm. 12, establece la prohibición a los patronos de instaurar 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.

En otras palabras, el CT es la ley que regula las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, eliminando aquellos estereotipos de distinción entre

27 Código de Trabajo (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972), art. 123.

personas trabajadoras, sin distinción entre hombres o mujeres, con el objetivo de reducir la brecha salarial, como se ha pretendido establecer en el desarrollo de esta investigación.

4.5 La Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE)

Esta ley, de acuerdo con los considerandos II y VI, responden al hecho que El Salvador es parte de los tratados internacionales y regionales de derechos humanos que postulan la igualdad de los seres humanos en el goce de estos. Además, es necesario contar con un instrumento legal que desarrolle el principio constitucional de igualdad en forma jurídica, política, democrática y administrativamente pedagógica, que fundamenta la política de Estado para articular la acción de los órganos públicos en favor de la igualdad de mujeres y hombres en El Salvador. Dentro del contenido de esta ley, se pueden identificar los compromisos adquiridos por El Salvador para trabajar en este tema.

En su art. 24 se garantiza el derecho a la igualdad y no discriminación económica, mencionando la existencia de organismos directamente vinculados, los cuales, en coordinación con el Gobierno, realizarán acciones que contribuirán a la participación igualitaria, así como potenciar la autonomía de la económica de las mujeres, con el apoyo del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), entre otros.

El ISDEMU tomó un papel protagónico en la ejecución de estas acciones, contempladas en el Plan Nacional de Igualdad 2016-2020, el cual surge como producto de las políticas públicas implementadas por el gobierno de turno para crear espacios de oportunidades. Este fue denominado, en su primera etapa, como Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas (PNIEMS).

El Plan Nacional de Igualdad, que responde a las políticas públicas emanadas de la ley en mención, busca lo siguiente:

“Garantizar a las mujeres salvadoreñas el acceso en condiciones de igualdad a los recursos económicos, incluidos la tierra, el crédito, la capacitación técnica y profesional, así como la visibilización del aporte de su trabajo a la economía nacional tanto a través del trabajo remunerado como del no remunerado”.²⁸

En síntesis, la LIE ha sido crucial en la búsqueda de la reducción de la brecha salarial, pues dio paso a la generación de diversos espacios de superación y desarrollo para las mujeres, al grado que aún continua vigente, bajo la denominación de Plan Nacional de Igualdad 2021-2025, con las adecuaciones necesarias para el nuevo período, como resultado del compromiso que el Estado salvadoreño tiene de reducir las brechas entre hombres y mujeres.

4.6 Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV)

En este cuerpo normativo, se destaca su considerando III, donde se enfatiza la necesidad de contar con una legislación adecuada que regule la política de detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción para erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres. También se plantea la necesidad de un instrumento legal que oriente adecuadamente las actuaciones públicas y privadas en favor de las mujeres.

De esta manera, se busca contar con una herramienta nueva que permita garantizar el acceso a oportunidades para las mujeres, enfocándose en el área económica y laboral, y asegurando que en su desenvolvimiento en el trabajo se cuente con condiciones de igualdad de remuneración, evitando asignaciones salariales diferentes en función de su sexo.

28 Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, *Plan Nacional de Igualdad 2016 - 2020* (San Salvador: ISDEMU, 2016). https://oig.cepal.org/sites/default/files/el_salvador_plan_nacional_de_igualdad_2016-2020.pdf

V. Marco Teórico

Previamente se brindó un concepto de salario desde el punto de vista legal; sin embargo, este posee diversas clases. Por esta razón, durante este estudio se estará haciendo referencia al salario que percibe el trabajador en moneda de curso legal (es decir, en dólares de los Estados Unidos de América) y sin los descuentos de ley por jubilación, seguro social, mutualidades, impuestos, cuota sindical, entre otros que se podrían aplicar.

Una vez establecido este elemento, es conveniente tratar el principio de igualdad salarial el cual significa que *“en un mismo centro de trabajo y en idénticas circunstancias, por igual trabajo corresponde al empleado igual remuneración, cualquiera que sea su sexo, raza, credo, nacionalidad u otra condición similar”*. Este principio está positivizado en el art. 38 Cn. y art. 123 CT, ambos citados con anterioridad.

Dicho sea de paso, la ley faculta al trabajador para demandar nivelación de salario cuando lo estipulado en dichos artículos no se cumpla, de acuerdo con el art. 124 CT. No obstante, no sólo existe el mandato de cumplir este principio, pues en El Salvador existen disposiciones que sancionan la inobservancia de lo estipulado en las leyes.

Con relación a lo anterior, el art. 246 del Código Penal introduce el concepto de discriminación laboral de la siguiente manera:

“El que produjere una grave discriminación en el trabajo por razón del sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física (...) y no restableciere la situación de igualdad ante la ley, después de los requerimientos o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hubieren derivado, será sancionado con prisión de seis meses a dos años”.

A pesar de ello, no todas las distinciones deben ser consideradas como discriminación; por ejemplo, aquellas basadas en los méritos individuales no son considerados como tal, ni tampoco las medidas especiales adoptadas con el fin

de garantizar igualdad de trato y oportunidades para individuos o grupos con desventajas, como consecuencia de discriminaciones en el pasado o presente dentro del mercado laboral.²⁹

En esta parte se demuestra cómo el ordenamiento jurídico nacional procura la igualdad entre trabajadores, al punto de sancionar las distinciones que se hagan con base en motivos o causas discriminatorias.

De acuerdo con Remedios Roqueta, para examinar si hay una correcta valoración del trabajo basada en la no discriminación entre hombres y mujeres, deben cumplirse cuatro reglas principales:³⁰

- Para poder legitimar la diferencia de trato en cuanto al salario no puede tomarse en cuenta otro elemento, circunstancia o hecho que no sea el trabajo efectivamente prestado. Es decir, nada vinculado directa o indirectamente al sexo de la persona.
- Debe realizarse tomando en cuenta los elementos relativos a la naturaleza de las tareas que pueden encomendarse a cada grupo de trabajadores debido al sistema de clasificación profesional. Es decir, a los requisitos que se exigen para determinado trabajo o a las condiciones en que se realiza. Por ejemplo: nocturnidad, trabajo dominical, entre otros.
- Exigencia de que los criterios utilizados no sean discriminatorios, esto significa que deben ser neutros y sobre atributos igualmente predicables de ambos géneros.
- Puede tomarse en consideración el esfuerzo físico como ventaja injustificada para los hombres. Por eso, este criterio solo es admisible cuando se acredite que este esfuerzo constituye un elemento determinante absoluto de la aptitud para el desarrollo del trabajo.

29 Organización Internacional del Trabajo, *La hora de la igualdad en el trabajo: informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* (Ginebra: OIT, 2003), 21-22.

30 Remedios Roqueta Buj, *La igualdad retributiva entre mujeres y hombres: registros y auditorías salariales* (Valencia: Tirant lo Blanch, 2021), 36.

En términos generales, el aporte de Remedios Roqueta, versa sobre pequeños aspectos o factores diferenciadores y válidos que pueden incidir en el cálculo del salario, pero que son aplicables tanto a mujeres y sin discriminación, como es el caso de la clasificación de plazas en donde se toma en cuenta el nivel educativo y las competencias del trabajador.

Asimismo, se ha comprobado que hay una relación directa de proporcionalidad entre el número de grados aprobados y el salario promedio mensual: a medida que se incrementa el número de grados aprobados, incrementa también el salario promedio mensual. Sin embargo, la disparidad de género se mantiene independientemente de los grados aprobados por las mujeres.³¹

En El Salvador, de acuerdo con los datos obtenidos en la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) del Banco Central de Reserva de El Salvador, correspondiente al año 2020 fueron los siguientes:

Tabla 1. Indicadores de participación laboral, tasa de inactividad y brechas salariales a nivel nacional.

Indicador	Nacional	Mujer	Hombre	Brecha
Participación laboral ¹³	61.4 %	46.6 %	79.0 %	32.4 %
Tasa de inactividad ¹⁴	38.6 %	53.4%	21.0 %	-32.4 %
Brechas salariales ¹⁵	\$358.02	\$321.40	\$385.63	\$64.2

Fuente: Banco Central de Reserva, 2020. Retomado por Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, *Plan Nacional de Igualdad 2021-2025* (San Salvador: ISDEMU, 2022), 32.

Con base en la información reflejada en el EHPM, es notable como las razones de las mujeres para no buscar un empleo han sido debido a sus actividades de cuido y domésticas en un 66 %, comparado a un 2.2 % en los hombres.³² Esto constituye una de las causas más importantes, que se explicará más adelante.

31 *Ibíd.*
32 Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, *Plan Nacional de Igualdad 2021-2025* (San Salvador: ISDEMU, 2022), 99.

Para continuar en el análisis de estos datos, es necesario introducir un concepto sobre las brechas de género, las cuales *“son una medida que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador”*.³³ Esta diferencia es respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales y políticos, entre otros.

Durante el año 2023, el Índice Global de Brecha de Género fue del 71.4%, lo que colocó a El Salvador en el puesto 68 del ranking. Este dato analiza la división de los recursos y las oportunidades entre hombres y mujeres en 155 países. Además, mide el tamaño de la brecha de dicha desigualdad en la participación en la economía y el mundo laboral cualificado, así como en política, acceso a la educación y esperanza de vida.³⁴

La importancia de conocer sobre la brecha de género radica en ilustrar un panorama general de la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. De esta manera, como parte de los elementos que contribuyen a esta brecha de género, se puede mencionar aquella diferencia que existe en la remuneración salarial de las mujeres y hombres cuando estos ejercen una misma condición laboral, a la que también se le conoce como brecha salarial.

La Organización Internacional del Trabajo expresa que la brecha de remuneración mide la diferencia entre los ingresos medios de mujeres y hombres con porcentaje de los ingresos de los hombres. Por ejemplo, si los ingresos medios mensuales de la mujer suponen un 70 % de los ingresos medios mensuales del hombre, la brecha de remuneración entre mujeres y hombres es de 30 %.³⁵ *“Esto se debe a que las mujeres suelen realizar trabajos remunerados durante*

33 “Brechas de Desigualdad de Género”, Glosario para la igualdad, acceso el 24 de agosto de 2024, <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/brechas-de-desigualdad-de-genero>

34 “El Salvador - Índice Global de la Brecha de Género”, Expansión Datosmacro.com, acceso el 3 de junio de 2024, <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/el-salvador>

35 Martin Oelz, Shauna Olney y Manuela Tomei, *Igualdad salarial: guía introductoria* (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2013), 14.

menos horas que los hombres, ya que las mujeres siguen teniendo más responsabilidades familiares y domésticas. Por ello, es menos probable que las mujeres cobren horas extraordinarias...”.³⁶

De esta manera, puede verse que en El Salvador no sólo existe brecha de género, sino también brecha de remuneración o brecha salarial. Ambas se refieren a un desfase entre mujeres y hombres que, en la mayoría de los casos, no está justificado por los factores que se explicaron con anterioridad.

Causas de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres según la OIT

- 1. Diferencias en la educación, cultura y la formación por motivo de género:** la cultura abarca la educación y esta genera expectativas de mejores oportunidades para obtener un buen trabajo. Los registros de matrícula del Ministerio de Educación de El Salvador demuestran que, a finales del 2023, el 50.5 % son niños y 49.5 % son niñas.³⁷ Esto puede deberse a la creencia de que la educación de las niñas es menos beneficiosa que la de los niños. Además, en ocasiones, a las niñas se les dificulta asistir a la escuela porque, desde temprana edad, se les asignan responsabilidades en el hogar que no se les dan a los niños.³⁸
- 2. Diferencias de género en la experiencia laboral:** las mujeres trabajan de manera más intermitente que los hombres.

“Aunque hay un buen número de mujeres que permanecen en el mercado laboral tras dar a luz, muchas se ven obligadas a dejar sus trabajos para ocuparse de sus hijos. A diferencia de los hombres, cuando vuelven al trabajo las mujeres suelen perder acceso a los empleos que estén a la altura de sus cualificaciones”.³⁹

³⁶ *Ibid.*

³⁷ “Estadísticas Educativas al cierre de 2023”, Observatorio de la Niñez y Adolescencia, acceso el 15 de septiembre de 2024, <https://observatoriodelaninezadolecencia.org/wp-content/uploads/2024/05/educacion-en-El-Salvador-al-cierre-de-2023.pdf>

³⁸ Oelz, Olney y Tomei, *Igualdad salarial: guía introductoria*, 20.

³⁹ *Ibid.*

Precisamente, para evitar estas situaciones, el art. 113 CT otorga estabilidad laboral a la mujer durante y después del embarazo. Esto se debe a que los despidos en estas circunstancias se habían convertido en una práctica común.

3. **Segregación laboral por motivo de género:** las mujeres trabajan en sectores y puestos menos variados y peor remunerados que los hombres. Esto se denomina segregación profesional horizontal, y tienen mucha influencia los estereotipos sexistas.⁴⁰
4. **Trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial:** este factor relacionado con la segunda causa, y es que la discriminación puede ser de tipo directo (cuando el salario por hora de trabajo a tiempo parcial es inferior al de trabajo a tiempo completo) o indirecto (cuando los límites inferiores de salarios establecidos para las contribuciones a los seguros nacionales van en detrimento de los trabajadores a tiempo parcial).⁴¹ Lo que ocurre es que, en la mayoría de los casos, las mujeres tienen otras responsabilidades en su hogar además de su trabajo. Esto dificulta que puedan laborar tantas horas extra como los hombres o tomar trabajos de tiempo completo. Cuando se analizaron los datos estadísticos, muchas mujeres confirmaron este hecho.
5. **Discriminación salarial:** se produce de diferentes formas; a veces, el sexo es un criterio específico para establecer salarios, lo que constituye una discriminación directa. Sin embargo, en la mayoría de los casos, el problema principal es la discriminación salarial en la práctica, más que su fijación en leyes o convenios colectivos. También se considera discriminación directa cuando una misma actividad recibe títulos diferentes dependiendo del sexo de la persona que lo ocupe. Normalmente, los trabajos designados con

40 *Ibíd.*

41 *Ibíd.*

nombres femeninos están peor pagados que los designados con nombres masculinos.⁴² La discriminación salarial también puede producirse cuando mujeres y hombres desempeñan trabajos diferentes que son de igual valor, pero reciben remuneración diferente.⁴³

Con base en todo lo analizado, puede observarse que el tema de la brecha salarial y la desigualdad es multicausal e intervienen circunstancias particulares que ya se han explicado, lo que desencadena en un problema complejo que requiere muchos esfuerzos y concientización.

De acuerdo con ONU Mujeres:

*“Uno de los principales retos para promover la inclusión laboral y la disminución de brecha salarial entre mujeres y hombres es la baja productividad de algunos sectores económicos, en los que las mujeres tienen mucha participación, especialmente relacionados con actividades de bajo valor agregado”.*⁴⁴

Es decir, su participación en el mercado laboral continúa ubicándose como una fuerza laboral secundaria: el 80 % de las mujeres ocupan trabajos de baja productividad, en contraste con el 62 % en los hombres.⁴⁵ Los trabajos de baja productividad se traducen a menores niveles de remuneración.

Entre las acciones implementadas por ONU Mujeres en El Salvador, para el empoderamiento económico de las mujeres, sobresalen los siguientes programas:

- **Principios de Empoderamiento Económico:** *“Para guiar a las empresas en el cumplimiento de sus compromisos con la agenda global, y orientar el camino para encontrar los beneficios de la igualdad como buen negocio”.*⁴⁶

42 *Ibíd.*

43 *Ibíd.*

44 “Empoderamiento económico de las mujeres”, ONU Mujeres, acceso el 10 de septiembre de 2024, <https://elsalvador.unwomen.org/es/nuestro-trabajo/empoderamiento-economico>

45 *Ibíd.*

46 “Principios para el Empoderamiento Económico de las Mujeres - WEP's”, ONU Mujeres,

- **Programa Multipaís “Mujeres Economía Local y Territorios”:** financiado por la Agencia Italiana de Cooperación para el Desarrollo (AICS) para dar asistencia técnica a los países de la región SICA que han mostrado interés en la autonomía económica de las mujeres, en consonancia con la Política Regional de Igualdad y Equidad de Género del Sistema de Integración Centroamericana (PRIEG/SICA).⁴⁷
- **Programa “Ampliando las oportunidades económicas para las mujeres rurales emprendedoras en América Latina”**
- **Fondo Mujer:** ejecutado en asocio con el Banco de Desarrollo de El Salvador (BANDESAL)

VI. Impacto de las brechas salariales en las pensiones

De acuerdo con diferentes estudios realizados sobre este tema, se concuerda que existe un impacto directo en las prestaciones laborales de un empleado, destacando con mayor énfasis en la prestación laboral de las pensiones, que debería garantizar la solvencia y subsistencia económica de un trabajador al momento de retirarse de la vida laboral, llegado el tiempo y condiciones pertinentes.

Carlos Argueta sostiene que:

“La brecha salarial entre hombres y mujeres tiene un impacto directo en el sistema de pensiones, ya que las mujeres ganan menos a lo largo de su vida laboral. Como resultado, logran ahorrar menos para su jubilación, lo que deriva en pensiones más

acceso el 10 de septiembre de 2024, <https://colombia.unwomen.org/es/socios/sector-privado/principios-weps>

47 “MELYT: Mujeres, Economía Local y Territorios”, ONU Mujeres, acceso el 10 de septiembre de 2024, <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/melyt>

bajas en comparación con las de los hombres. Esta situación las expone a una mayor vulnerabilidad económica durante la vejez, al carecer de suficientes recursos para afrontar los desafíos de esta etapa como atender su salud.

Las mujeres, al asumir mayormente estas responsabilidades, ven reducidas sus oportunidades para participar en el mercado laboral formal. Argueta destaca cómo este sesgo laboral limita sus cotizaciones al sistema de pensiones, condenándolas a una menor cobertura y mayor riesgo de pobreza en la tercera edad”.⁴⁸

Finalmente, al ser la igualdad un derecho fundamental, este se vuelve una base sólida para la igualdad retributiva, la cual se traduce en el supuesto de que dos personas que realizan un mismo esfuerzo físico o mental para realizar una tarea y en un mismo lugar de trabajo, merecen idéntica retribución. Pero, dichos principios están vinculados a que no exista una brecha salarial, a que las mujeres tengan igualdad de acceso a la educación, jubilación, atención médica, trabajo digno y representación en puestos políticos de poder. Actualmente, la brecha salarial persiste, pero se continúan haciendo esfuerzos para disminuirla.

VII. Conclusiones

Las mujeres siempre han formado parte de movimientos sociales o revolucionarios para lograr mejores condiciones de trabajo y derechos políticos. Sin embargo, a pesar del esfuerzo que realizaron, en muchas ocasiones han sido invisibilizadas, debido al rol de cuidadora que se les designó desde tiempos de la antigüedad que persiste hasta la actualidad y a la valoración desigual sobre las tareas que realizaban para la subsistencia de ellas mismas y su propia familia.

En El Salvador, se cuenta con normativas específicas para responder al objetivo principal del Convenio 100 de la Organización Internacional de Trabajo, ratificado por el Estado Salvadoreño en el año 2000, y a partir de ello, nacen

48 Metz Rosales Martel, “Carlos Argueta: «Las brechas salariales ponen en riesgo a las mujeres en su vejez»”, *Alharaca* (21 de agosto de 2024). <https://www.alharaca.sv/economia-feminista/carlos-argueta-las-brechas-salariales-ponen-en-riesgo-a-las-mujeres-en-su-vejez/>

en el año 2011, la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.

Sin embargo, es necesario mejorar la cobertura y promoción efectiva de las políticas públicas surgidas de estos cuerpos normativos, así como destinar un mayor presupuesto para las instituciones en beneficio de las mujeres y de esta manera aumentar la visibilización de estos temas por parte del Estado y gobierno. Es decir, que en general se verifiquen los presupuestos asignados a las instituciones dedicadas a tratar temas de vulneración a los derechos de las mujeres, como la Procuraduría General de la República (PGR) y el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU).

Se necesita que el Estado promueva y divulgue políticas públicas integrales para las mujeres en sus diferentes grupos etáreos. Además, es fundamental que dichas acciones sean llevadas a cabo juntamente con campañas de concientización, que promueva la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres y divulgue activamente los derechos de las mujeres, para lograr la reducción de la brecha salarial.

Vistas las causas de la brecha salarial y la desigualdad, puede decirse que son multifactoriales y dependen de cada caso en particular. Sin embargo, buena parte de esas causas son el resultado de la estructura cultural de cada país y una dinámica de mercado laboral en donde la mujer ve limitado su acceso a empleos de calidad y a una remuneración equitativa.

Este mercado laboral debe avanzar hacia una mayor inclusión de la mujer, facilitando el acceso a cargos de dirección, es decir ocupar cargos de poder y áreas tradicionalmente ocupadas por hombres, del mismo modo el Estado debe fomentar el acceso a una educación de calidad para las mujeres en sus diferentes modalidades, que les permita desarrollar competencias necesarias para optar a mejores condiciones y oportunidades laborales.

Bibliografía

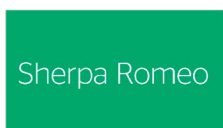
- » “8 de Marzo ‘Día internacional de la mujer’.” Asociación Nacional contra el Maltrato Infantil. Acceso el 12 de julio de 2024. <https://conacmi.org/8-de-marzo-dia-internacional-de-la-mujer/>
- » “Brechas de Desigualdad de Género.” *Glosario para la igualdad*. Acceso el 24 de agosto de 2024. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/brechas-de-desigualdad-de-genero>
- » Código de Trabajo. El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972.
- » “Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla.” *ONU Mujeres*. Acceso el 9 de septiembre de 2024. <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>
- » Constitución de la República de El Salvador. San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983.
- » Convenio sobre igualdad de remuneración. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 1951.
- » “Derecho a la igualdad salarial.” *Corte Suprema de Justicia de El Salvador*. Acceso el 16 de septiembre de 2024. <https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/E/1/2010-2019/2019/06/D682D.HTML>
- » “El Salvador - Índice Global de la Brecha de Género.” *Expansión Datosmacro.com*. Acceso el 3 de junio de 2024. <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/el-salvador>
- » “Empoderamiento económico de las mujeres.” *ONU Mujeres*. Acceso el 10 de septiembre de 2024. <https://elsalvador.unwomen.org/es/nuestro-trabajo/empoderamiento-economico>
- » “Estadísticas Educativas al cierre de 2023.” *Observatorio de la Niñez y Adolescencia*. Acceso el 15 de septiembre de 2024. <https://observatoriodelaninezadolescentia.org/wp-content/uploads/2024/05/educacion-en-El-Salvador-al-cierre-de-2023.pdf>
- » Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. *Plan Nacional de Igualdad 2016–2020*. San Salvador: ISDEMU, 2016. https://oig.cepal.org/sites/default/files/el_salvador_plan_nacional_de_igualdad_2016-2020.pdf
- » ——. *Plan Nacional de Igualdad 2021–2025*. San Salvador: ISDEMU, 2022.
- » León López, Elio Dagoberto, Mario David Martínez Iraheta y Ludwin Alexander Sosa Coreas. “La desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la ejecución de un trabajo igual.” Tesis de pregrado, Universidad de El Salvador, 2016. <https://hdl.handle.net/20.500.14492/9590>
- » Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2011.
- » “Los derechos laborales de las mujeres salvadoreñas al año 2020.” *Lexology*. Acceso el 10 de julio de 2024. <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=3efd7038-7a8b-43f2-920f-e41524344f71>
- » Marroquín, Tatiana. *Mujer y mercado laboral 2021: acceso de las mujeres a la seguridad social en El Salvador*. San Salvador: ORMUSA, 2022. <https://ormusa.org/wp-content/uploads/2022/07/Mujer-y-Mercado-Laboral-Final-vf.pdf>
- » Medina Vicent, María. “El papel de las trabajadoras durante la industrialización europea del Siglo XIX. Construcciones discursivas del movimiento obrero en torno al sujeto mujeres.” *Fòrum de Recerca*, n.º 19 (2014): 148–163. <http://dx.doi.org/10.6035/ForumRecerca.2014.19.11>
- » “MELYT: Mujeres, Economía Local y Territorios.” *ONU Mujeres*. Acceso el 10 de septiembre de 2024. <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/melyt>
- » Navas, María Candelaria. “Breve recorrido histórico de la participación de las mujeres en El Salvador.” *Alternativas para el Desarrollo*, n.º 105 (2007): 2–9. <http://repo.funde.org/id/eprint/921>
- » Oelz, Martin, Shauna Olney y Manuela Tomei. *Igualdad salarial: guía introductoria*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2013.
- » Organización Internacional del Trabajo. *La hora de la igualdad en el trabajo: informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Ginebra: OIT, 2003.
- » “Principios para el Empoderamiento Económico de las Mujeres – WEP’s.” *ONU Mujeres*. Acceso el 10 de septiembre de 2024. <https://colombia.unwomen.org/es/socios/sector-privado/principios-weps>
- » Roqueta Buj, Remedios. *La igualdad retributiva entre mujeres y hombres: registros y auditorías salariales*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2021.
- » Rosales Martel, Metzi. “Carlos Argueta: «Las brechas salariales ponen en riesgo a las mujeres en su vejez.»” *Alharaca*, 21 de agosto de 2024. <https://www.alharaca.sv/economia-feminista/carlos-argueta-las-brechas-salariales-ponen-en-riesgo-a-las-mujeres-en-su-vejez/>
- » Sala de lo Constitucional. *Sentencia de Amparo, Referencia 802-99*. El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2000.
- » “Trabajo decente.” *Organización Internacional del Trabajo*. Acceso el 10 de septiembre de 2024. <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>
- » “Una ley en El Salvador para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres.” *ONU Mujeres*. Acceso el 10 de julio de 2024. <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2011/12/a-salvadoran-law-to-achieve-equality-between-men-and-women>



Visita nuestra Página Web:

<http://aequus.jurisprudencia.ues.edu.sv>

Encuéntranos en:





REVISTA DERECHO

REQUISITOS PARA LA PUBLICACIÓN DE ARTÍCULOS

La Revista Derecho se especializa en temas de las Ciencias Jurídicas y Sociales, reuniendo la producción académica de docentes, estudiantes y graduados de la Facultad, así como profesionales e investigadores nacionales e internacionales y la comunidad universitaria en general para promover la difusión del trabajo científico e incorporar un espacio para la divulgación y discusión de temas de relevancia nacional e internacional. En ella se presentan artículos académicos, investigaciones, ponencias, estudios de jurisprudencia, entre otros.

Para realizar una publicación en la Revista, se deben cumplir los siguientes requisitos:

- a) El texto del artículo debe ser original e inédito.
- b) El archivo debe presentarse en formato Word (.docx), escrito en letra Arial tamaño 11, tamaño carta, márgenes de 2.5 cm, interlineado 1.5 y una extensión de 15 a 20 páginas.
- c) El artículo debe contener un título ilustrativo y conciso, escrito en idioma español y después en inglés, compuesto de entre 8 o 9 palabras claves significativas.
- d) El escrito incluye un resumen de entre 200 y 250 palabras en idioma español y su respectiva traducción al idioma inglés (abstract).
- e) Palabras claves: se incluye entre 5 a 10 palabras descriptoras, expresadas en español y en inglés (keywords).
- f) Datos de los autores: título académico, afiliación institucional, cargo, grupo o líneas de investigación (si aplica) y correo electrónico.
- g) Todos los autores deberán poseer un identificador único y persistente de investigador (ORCID, ScopusID, ResearcherID, entre otros.)
- h) Todas las citas y referencias están bajo el Manual de Citación Chicago 16ª Edición (Nota Completa), se ubican al pie de página y están en Arial 9 e interlineado sencillo (1.0).
- i) En caso de que se utilicen imágenes en el artículo, estas deberán contar con las licencias de uso correspondientes (Creative Commons o de dominio público) y deberán ser remitidas en una carpeta separada en el momento de la diagramación.
- j) En caso de colocar tablas, estas deben de contener incluir sus elementos básicos, en el orden siguiente: número de la tabla, título, cuerpo y nota al pie (elaboración propia o con base en otra fuente).
- k) Consulta las directrices para autores en: <https://revistas.ues.edu.sv/index.php/revder/about/submissions>

Los autores que estén interesados en publicar en la Revista Derecho, deberán enviar el artículo al correo electrónico: aequus.editorial@ues.edu.sv

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
AEQUUS EDITORIAL

Teléfonos: 2511-2000 Ext. 6526
Ciudad Universitaria



Universidad de El Salvador
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales

Universidad de El Salvador
ISNI: 0000 0001 2107 1797

ISSN: 2411-1465
e-ISSN: 2789-3960

