



MINTRAB
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Guía de Derechos y Obligaciones de los Trabajadores



SIECA

"O trabajo es un bien del hombre -es un bien de su humanidad- porque mediante ti trabajo el hombre no sólo transformo la naturaleza adaptándola a sus propias necesidades, sino que se realiza a sí mismo como hombre, es más, en un cierto sentido "se hace más hombre" (Juan Pablo II: Encíclica Laborem Exercit).

Guía de Derechos y Obligaciones de los Trabajadores

"Si el trabajo -en el múltiple sentido de esta palabra- es una obligación, es decir, un deber, es también a la vez una fuente de derechos por parte del trabajador. Estos derechos deben ser examinados en el amplio contexto del conjunto de los derechos del hombre que te son connaturales, muchos de los cuales son proclamados por distintos organismos internacionales y garantizados cada vez más por los Estados para sus propios ciudadanos. El respeto de este vasto conjunto de los derechos del hombre, constituye la condición fundamental para la paz del mundo contemporáneo: la paz, tanto dentro de los pueblos y de las sociedades como en el campo de las relaciones internacionales, tal como se ha hecho notar va en muchas ocasiones por el Magisterio de la Iglesia especialmente desde los tiempos de la Encíclica "Pacem in terris" "Los derechos humanos que brotan del trabajo, entran precisamente dentro del más amplio contexto de los derechos fundamentales de la persona" (Juan Pablo II: Encíclica Laborem Exercen).

GUÍA DE DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador

"Esta Guía de Derechos y Obligaciones de los Trabajadores, se preparó con el apoyo de la Secretaría de Integración Económica Centroamericana -SIECA-" con financiamiento de la "Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional -AID-" Convenio de Donación No.596-0184.20.

Ejecutado por:
Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador (MINTRAB).
Página Web: www.mtps.gob.sv Segunda Edición; año 2004

IMPRESO EN ASA POSTERS, S.A., EL SALVADOR, C.A.

CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	4
CÓDIGO DE TRABAJO	5
OBJETO DEL CÓDIGO DE TRABAJO	5
SUJETOS DEL CÓDIGO DE TRABAJO	5
REPRESENTACIÓN PATRONAL	6
LA SUSTITUCIÓN PATRONAL.....	6
I. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO	10
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	10
MODALIDADES DE CONTRATACIÓN	13
SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO	20
TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	21
LA JORNADA DE TRABAJO	24
EL TRABAJO EN LABORES PELIGROSAS E INSALUBRES	26
EL TRABAJO EXTRAORDINARIO	28
EL DESCANSO SEMANAL Y LOS DÍAS DE ASUETO (Art. 38 Ord. 7o Y 8o Cn)	30
DÍA DE DESCANSO SEMANAL	30
DÍAS DE ASUETO	32
VACACIONES.....	34
EL SALARIO	36
AGUINALDO	42
TRABAJO AGROPECUARIO.....	44
TRABAJO AGRÍCOLA.....	48
TRABAJO PECUARIO.....	49

EL TRABAJO DOMÉSTICO.....	50
DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.....	53
DEL TRABAJO A DOMICILIO	55
DEL TRABAJO DE LOS MENORES.....	56
DEL TRABAJO DE LOS APRENDICES	58
II. DE LA SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL	60
III. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO	63
IV. EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	78
V. GLOSARIO DE ABREVIATURAS	86

Es para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social motivo de orgullo y satisfacción, poner a disposición de ustedes la **Guía de Derechos y Obligaciones de los Trabajadores**. Esta iniciativa forma parte de los esfuerzos del Gobierno del Presidente Francisco Flores por contribuir a la consolidación de una Nueva Cultura de Trabajo, cimentada en el diálogo y la concertación entre los actores sociales. Y es que a través de la educación y el conocimiento de sus derechos y obligaciones, los trabajadores podrán obtener un mayor grado de protección laboral, así como también, atender responsablemente sus compromisos de trabajo. La guía analiza en un lenguaje claro y sencillo, desde el acceso al puesto de trabajo, hasta la terminación del contrato, con todos los derechos y obligaciones que comporta la vida laboral; todo ello podrá ser consultado con la rapidez que facilita la forma en que ésta ha sido estructurada. Agradecemos la disposición oportuna y valiosa colaboración, que siempre ha mostrado la **Secretaría de Integración Económica Centroamericana (SIECA)**, y que nos ha permitido edificar esta obra.

CÓDIGO DE TRABAJO

1. ¿QUÉ ES EL CÓDIGO DE TRABAJO?

Es el cuerpo legal que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores estableciendo sus derechos y obligaciones.

OBJETO DEL CÓDIGO DE TRABAJO

2. ¿CUÁL ES EL OBJETO PRINCIPAL DEL CÓDIGO DE TRABAJO?

El Código de Trabajo tiene como objeto principal armonizar¹ las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores y está basado en principios que tienden al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y los reconocidos por nuestra Constitución en el Capítulo II, Sección Segunda. (Art. 38 Inc. 1° Cn; Art. 1 CT)

SUJETOS DEL CÓDIGO DE TRABAJO

3. ¿A QUIÉNES SE APLICAN LAS DISPOSICIONES DEL CÓDIGO DE TRABAJO?

- a. A las relaciones de trabajo que se establecen entre patronos y trabajadores privados.
- b. A las relaciones de trabajo entre el Estado, los municipios, las instituciones oficiales autónomas y sus trabajadores cuando la relación fuere de carácter público y tuviere su origen en un acto administrativo. (Art. 2 CT)

Referencias a la armonía entre patronos y trabajadores: Art. 38 Inc. 1° Cn; Art. 1 CT; Art 493 CT; Art. 4 Lit. "a" LOFSTPS.

4. ¿A QUIÉNES NO SE APLICA EL CÓDIGO DE TRABAJO?

A los trabajadores del Estado, municipios e instituciones oficiales autónomas cuya relación de trabajo, se origina en un acto administrativo, como por ejemplo, el nombramiento de un empleo que aparezca específicamente determinado en la Ley de Salarios con cargo al Fondo General de la Nación y Fondos Especiales de tales instituciones o en los presupuestos municipales, cuando la relación de trabajo tenga su origen en un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos conforme lo dispuesto en la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública. (Art. 2 CT)

REPRESENTACIÓN PATRONAL²

5. ¿Quiénes son representantes del patrono de acuerdo al Código de Trabajo?

El Código de Trabajo presume de derecho, es decir que no admite prueba en contrario, que son representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, los directores, gerentes, administradores, caporales y en general las personas que ejercen funciones de dirección o de administración en la empresa, establecimiento o centro de trabajo. (Art. 3 CT)

LA SUSTITUCIÓN PATRONAL³

6. ¿ES CAUSA DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO LA SUSTITUCIÓN PATRONAL?

² Referencias a la representación patronal: Art. 3 CT; Art. 31 núms. 1 y 2 CT; Art. 50 núm. 16 CT; Art. 53 núm. 6 CT; Art. 55 Inc. 2º CT; Art. 56 CT; Art. 63 Lit "b"CT; Art. 71 Inc. 2º CT; Art. 98 CT; Art. 221 Ord, 6º CT; Art. 225 núm. 5 CT; Art. 306 Inc. último a; Art. 317 núm. 1 CT; Art. 386 Inc. 3º CT; Art. 414 Inc. 3º CT; Art. 421 Inc. 1º, 2º, 3º y 4º CT; Art. 434 CT; Art. 463 CT.

³ Referencias a la sustitución patronal: Art. 6 Inc. 1º y 2º; Art. 121 Inc. 1º CT; Art. 136 Inc. 4º CT; Art. 609 CT; Art. 55 LOFSTPS Inc. último.

La sustitución de patrono no es causa de terminación de los contratos de trabajo, ni afecta los derechos originados con motivo de la prestación de los servicios, salvo que aquellos fueren mejores en la empresa del patrono sustituto. (Art. 6 Inc, 1 ° CT)

7. ¿CUÁL ES LA RESPONSABILIDAD DEL PATRONO SUSTITUTO Y DEL SUSTITUIDO?

El patrono sustituto (nuevo patrono) responderá solidariamente con el sustituido (antiguo patrono), por las obligaciones laborales nacidas antes de la sustitución; pero dicha responsabilidad sólo tendrá lugar durante el término de la correspondiente prescripción. Se entiende por prescripción, en este caso, el tiempo que la ley establece para que se extinga un derecho por no haberlo ejercido su titular en el tiempo establecido legalmente. (Arts. 6 Inc. 2°, y 616 CT)

8. ¿CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES A CARGO EXCLUSIVO DEL PATRONO SUSTITUTO?

Son a cargo exclusivo del nuevo patrono las obligaciones laborales que nazcan después de la sustitución; sin embargo, mientras el sustituido no diere aviso de la sustitución a! personal de la empresa por medio de la Dirección General de Inspección de Trabajo, ambos patronos responderán solidariamente de las obligaciones dichas.

En los casos de riesgos profesionales, jubilación y otros semejantes en que se hubieren contraído, voluntaria o forzosamente, obligaciones que deben pagarse en forma de pensión, el patrono sustituto (nuevo patrono) será el único responsable y quedará obligado a su pago a partir de la sustitución. (Art 6 Irte, 3o y 4o CT)

9. ¿CUÁL ES EL PORCENTAJE DE SALVADOREÑOS QUE DEBE TENER UNA EMPRESA EN EL PAÍS?

Todo patrono está obligado a integrar el personal de su empresa con el noventa por ciento (90%) de salvadoreños, por lo menos. (Art. 7 CT)

10. ¿HAY DIFERENCIA EN CUANTO A LA LIBERTAD DE OPORTUNIDADES ENTRE SALVADOREÑOS Y EXTRANJEROS?

No, porque es obligación del Estado velar por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el acceso a la formación profesional. (Arts. 11 y 12 CT)

11. ¿PUEDE ALGUIEN IMPEDIR EL DERECHO AL TRABAJO DE UNA PERSONA?

No, solamente se puede impedir el derecho al trabajo de una persona mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores, de los patronos y de la sociedad, pero sólo en los casos previstos por la ley. (Art. 13 CT)

12. ¿PUEDE ALGUIEN OBLIGAR A OTRO A REALIZAR ALGÚN TRABAJO, BAJO AMENAZAS, CUANDO EL TRABAJADOR NO SE HA OFRECIDO VOLUNTARIAMENTE?⁴

No, porque la ley no admite ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio, excepto cuando se refiere a los casos siguientes:

- a. Que el trabajo o servicio se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y tenga un carácter puramente militar.
- b. Que el trabajo o servicio forme parte de las obligaciones cívicas normales.

⁴ Referencias al trabajo forzoso: Art. 9 Cn; Art 13 CT. Otras referencias al trabajo forzoso: Convenio No. 29 "Sobre el Trabajo Forzoso OIT". Ratificado mediante D. L No. 72, publicado en el D, O. No. 155, Tomo No. **324, del 24 de agosto de 1994**. Convenio No. 105 "Sobre la Abolición del Trabajo Forzoso". Ratificado mediante D. L No. 2647, publicado en el D. O, No. 98, del 29 mayo de 1953.

- c. Que el trabajo o servicio se exija en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que la persona que lo preste no sea cedida o puesta a disposición de particular, compañía o personas jurídicas de carácter privado.
- d. Que el trabajo o servicio se exija en caso de fuerza mayor como guerras, siniestros o amenaza de siniestros, tales como: Incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o parásitos vegetales dañinos, o cualquier otra circunstancia que ponga en peligro o amenace poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población.
- e. Que sean pequeños trabajos comunales realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, a condición de que los miembros de la comunidad tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de los mismos. (Art. 3CT)

I. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

13. ¿QUÉ ES EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO?

Es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida.⁵

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO⁶

14. ¿Qué es 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. (Art. 17 Inc. lo CT)

⁵De la Cueva Mario, "Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, S. A., México, Pág. 436.

⁶Referencias al contrato individual de trabajo: Art. 17 Inc. 1° CT; Art. 18 Inc. 1° CT; Art. 20 CT; Art. 23 CT; Art. 24 Inc. 1° CT; Art. 28 Inc. 1° CT; 70 CT; Art. 83 CT; Art. 106 Lit."g"CT; Art. 108 Lit."ch" CT; Art. 148 Inc. 7 CT; Art 203 Inc. 1° CT; Art.228 Lit. "c" CT; Art. 268 CT; Art. 275 Lit "ch" CT; Art. 277 Inc. 2° CT; Art 370 CT; Art, 375 UtV CT; Art. 418 núm. I CT; Art. 442 Inc. último CT; Art. 443 CT; Art. 535 CT; Art. 561 Inc. 2° CT; Art. 643 Inc. 1* CT; Art. 6 CIAGS; Art. 23 CIAGS.

15. ¿HAY OBLIGACIÓN DE CELEBRAR POR ESCRITO EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO?

Sí. El contrato individual de trabajo, así como su modificación o prórroga, debe constar por escrito, en tres ejemplares; el trabajador y el patrono deben conservar una copia cada uno y la tercera copia debe remitirse a la Dirección General de Trabajo, dentro de los ocho días siguientes al de su celebración, modificación o prórroga. En cuanto a esto hay dos casos de excepción, en los cuales el contrato podrá celebrarse de forma verbal, estos casos son los del trabajador agropecuario y los del trabajador del servicio doméstico. (Art. 18,76 y 85 CT)

16. ¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE NO OTORGAR EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR ESCRITO?

El código expresa que el contrato individual de trabajo por escrito es una garantía en favor del trabajador, y su falta es imputable al patrono. (Arts. 18 Inc. último y 413 Inc. 1° CT).

Además, se presume la existencia del contrato individual de trabajo, por el hecho de que una persona preste sus servicios a otra por más de dos días consecutivos. Probada la subordinación también se presume el contrato, aunque fueren por menor tiempo los servicios prestados. (Atr. 20 CT)

17. ¿CÓMO SE PRUEBA EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO?

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

18. ¿Cuándo debe el trabajador reclamar el documento constitutivo del Contrato Individual de Trabajo?

El trabajador está obligado a reclamar del patrono el otorgamiento del respectivo documento dentro de los ocho días siguientes al día en que empezó a prestar sus servicios. Esta obligación es, a la vez, un derecho del trabajador. (Art. 22 Inc. 1o CT)

19. ¿QUÉ HACER SI EL PATRONO SE NIEGA A OTORGAR EL DOCUMENTO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO?

Una vez transcurrido el plazo de ocho días, contados a partir del día siguiente en que el trabajador empezó a prestar sus servicios, el trabajador debe comunicar tal situación, a la Dirección General de Trabajo, dentro de los ocho días siguientes y el Secretario de la Dirección acusará el recibo correspondiente. (Art 22 Inc. 2° CT)

20. ¿QUÉ DEBE CONTENER UN CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO?

El Código de Trabajo enumera catorce requisitos que debe contener el contrato y son los siguientes:

1. Nombre, apellidos, sexo, edad, estado civil, profesión u oficio, domicilio, residencia y nacionalidad de cada contratante.
2. Número, lugar y fecha de expedición de las cédulas de identidad personal de los contratantes y cuando no estuvieren obligados a tenerla, se hará mención de cualquier documento fehaciente o se comprobará la identidad mediante dos testigos que también firmarán el contrato.
3. El trabajo que bajo la dependencia del patrono, se desempeñará, procurando determinarlo con la mayor precisión posible.
4. El plazo del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido; en el primer caso deberá hacerse constar la circunstancia o acontecimiento que motivan el contrato a plazo.
5. La fecha en que se iniciará el trabajo. Cuando la prestación de los servicios haya precedido al otorgamiento por escrito del contrato, se hará constar la fecha en que el trabajador inició la prestación de servicios.
6. El lugar o lugares en que habrá de prestarse los servicios y en que deberá habitar el trabajador, si el patrono se obliga a proporcionarle alojamiento.
7. El horario de trabajo.
8. El salario que recibirá el trabajador por sus servicios.
9. Forma, período y lugar de pago.
10. La cantidad, calidad y estado de las herramientas y materiales proporcionados por el patrono.
11. Nombre y apellidos de las personas que dependan económicamente del trabajador.
12. Las demás estipulaciones en que convengan las partes.
13. Lugar y fecha de la celebración del contrato.
14. Firma de los contratantes. (Art. 23 CT)

21. ¿QUÉ DERECHOS SE ENTIENDEN INCLUIDOS EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO?

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

- a. Los establecidos en el Código de Trabajo, leyes y reglamentos de trabajo.
- b. Los establecidos en los reglamentos internos de trabajo.
- c. Los consignados en los contratos y convenciones colectivas de trabajo.
- d. Los que surgen del arreglo directo o del avenimiento ante el Director General De Trabajo, en los conflictos colectivos de carácter económico.
- e. Los que resulten del laudo arbitral pronunciado en los conflictos a que se refiere el literal anterior,
- f. Los consagrados por la costumbre de empresa. (Art. 24 CT)

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

22. ¿CUÁLES SON LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN QUE REGULA EL CÓDIGO DE TRABAJO?

El Código de Trabajo regula básicamente dos modalidades de contratos de trabajo:

Contrato de trabajo por tiempo indefinido. Esta modalidad de contratación es la regla general. (Art. 25 CT)

Contrato de trabajo por tiempo definido. Es la excepción. (Arte. 23 núm. 4,59 y 86 CT)

23. ¿CUÁNDO ES POR TIEMPO INDEFINIDO EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO?

El contrato individual de trabajo se considera por tiempo indefinido cuando se refiere a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, en tal caso, aunque se señale plazo en el mismo, se considera celebrado por tiempo indefinido. (Art. 25 CT)

24. ¿CUÁNDO SE VA A CONSIDERAR QUE UNA LABOR ES DE NATURALEZA PERMANENTE EN LA EMPRESA?

Una labor se considera de naturaleza permanente cuando pertenece al giro o finalidad principal de la empresa, es decir, aquellas labores sin las cuales la empresa dejaría de ser lo que es y pasaría a ser de otra clase distinta a la definida por su titular para la misma o cuando siendo una labor de naturaleza distinta a la del giro de la empresa resulta necesaria para el cumplimiento de su finalidad.

25. ¿A QUIÉNES SE LES CONSIDERA TRABAJADORES INTERINOS?

Los trabajadores interinos son aquellos que son contratados por el patrono para llenar las vacantes que han dejado otras personas en los casos de suspensión de contrato o cualquier otra causa semejante y estos adquirirán todos los derechos de los trabajadores permanentes, excepto el de inamovilidad en el cargo. (Art. 27 CT)

26. ¿CUÁNDO TERMINA EL CONTRATO DEL INTERINO?

El contrato del trabajador interino termina cuando retorna el trabajador sustituido, esto sin responsabilidad alguna para el patrono. (Art 27 CT)

27. ¿CUÁNDO SE PRESUME QUE EL TRABAJADOR INTERINO HA SIDO INCORPORADO COMO TRABAJADOR PERMANENTE?

Cuando el trabajador interino continúa trabajando por más de quince días después de reintegrado el sustituido. (Art 27 CT)

28. ¿CUÁNDO TIENE VALIDEZ LA ESTIPULACIÓN DE PLAZO EN EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO?

Al respecto el código nos da las siguientes reglas generales con base a las cuales podemos determinar si la estipulación de plazo es válida o no:

- a. Cuando por las circunstancias objetivas que motivaron el contrato, las labores realizarse puedan ser calificadas de transitorias, temporales o eventuales.
- b. Siempre que para contratar se hayan tomado en cuenta circunstancias o acontecimientos que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores, de manera integral o sucesiva.

A falta de estipulación, en el caso de los literales anteriores, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido. (Art. 25 CT)

29. ¿ES LEGAL LA ESTIPULACIÓN DE UN PERÍODO DE PRUEBA EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO?

Si, es legal porque el código establece que en los contratos individuales de trabajo podrá estipularse que los primeros treinta días serán de prueba. Dentro de dicho término, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato sin expresión de causa, es decir, sin responsabilidad tanto para el empleador como para el trabajador. (Art. 28 CT)

30. ¿QUÉ SUCEDE SI PASAN LOS TREINTA DÍAS DE PRUEBA Y NINGUNA DE LAS PARTES HA MANIFESTADO SU VOLUNTAD DE DAR POR TERMINADO EL CONTRATO?

El efecto de este silencio del trabajador y del empleador es que el contrato se entiende, a partir de ese momento, que continúa por tiempo indefinido. Excepto cuando se haya fijado plazo para su terminación en los casos permitidos por la ley de acuerdo a las reglas contenidas en los literales a) y b) del artículo 25 CT,

31. ¿PUEDE ESTIPULARSE UN NUEVO PERÍODO DE PRUEBA ANTES DE TRANSCURRIDO UN AÑO?

Cuando antes de transcurrido un año se celebra un nuevo contrato entre las mismas partes contratantes y para la misma clase de labor, no podrá estipularse período de prueba en el nuevo contrato. (Art. 28 Inc. 3o CT)

32. ¿HAY OBLIGACIÓN DEL PATRONO DE PAGAR SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES DURANTE EL PERÍODO DE PRUEBA?

Sí. El patrono está obligado a pagar al trabajador durante el período de prueba su salario y todas las prestaciones sociales de ley correspondientes. Pero no está obligado al pago de la indemnización a la que se refiere el artículo 58 CT en caso de dar por terminado el contrato durante la vigencia del período de prueba, esto de conformidad a lo expresado el inciso primero del artículo 28 CT. En este caso no hay despido, sino una terminación

unilateral del contrato de trabajo por una causal permitida por la ley que libera al patrono de la obligación de indemnizar.

33. ¿CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES QUE TIENE TODO TRABAJADOR?

a) Desempeñar el trabajo convenido. A falta de estipulación, el que el patrono o sus representantes le indiquen, siempre que sea compatible con su aptitud, es decir con su capacidad y condición física y que tenga relación con el negocio o industria a que se dedica el patrono.

b) Obedecer las instrucciones que reciban del patrono o de sus representantes en lo relativo al desempeño de sus labores. Este es el aspecto en que más se concretiza la dependencia en que se encuentra el trabajador frente al patrono.

c) Desempeñar el trabajo con diligencia, (voluntad y capacidad) y eficiencia apropiadas y en la forma, tiempo y lugar convenidos. Aquí se ve el contenido ético del contrato de trabajo, ya que los contratos deben ejecutarse de buena fe.

El incumplimiento de esta obligación puede dar lugar a la terminación del contrato sin responsabilidad para el patrono por la causal 2o del artículo 50 del Código de Trabajo, es decir, por negligencia reiterada del trabajador, porque se supone que está capacitado para hacer bien el trabajo, cuando ya tiene algún tiempo de estarlo realizando. Para estos efectos es que se concede el término de prueba.

d) Guardar rigurosa reserva de los secretos de empresa de los cuales tuvieren conocimiento por razón de su cargo y sobre los asuntos administrativos cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa. El aspecto ético aquí es muy importante, además esta obligación persiste por su naturaleza, aún concluido el contrato de trabajo. En el ámbito puramente laboral no existe ninguna sanción por el incumplimiento de esta obligación, pero sí puede tener sanciones de tipo penal, cuando se trate de cuestiones vitales para la empresa.

e) Observar buena conducta en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones.

f) Restituir al patrono en el mismo estado en que se les entregó, los

materiales que éste les haya proporcionado para el trabajo y que no hubieren utilizado, salvo que dichos materiales se hubieren destruido o deteriorado por caso fortuito o fuerza mayor o por vicios provenientes de su mala calidad o defectuosa fabricación.

g) Conservar en buen estado los instrumentos, maquinarias y herramientas de propiedad del patrono que estén a su cuidado. Estas disposiciones se fundamentan en la buena fe que debe existir en la relación laboral. El trabajador está obligado a cuidar de las cosas de la empresa como si fueran de él, y el patrono a su vez está obligado a guardarle al trabajador los suyos.

h) Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente dentro de la empresa, peligren la integridad personal o los intereses del patrono o de sus compañeros de trabajo. Esto no se circunscribe solamente a la ocasión en que se desempeña el trabajo, sino que siempre, aun cuando no se está trabajando. Se basa en la solidaridad, ya que la empresa no interesa sólo al patrono, sino también a los trabajadores.

i) Desocupar la casa o habitación proporcionada por el patrono, en el término de treinta días contados desde la fecha en que termine el contrato de trabajo por cualquier causa. Si el trabajador encontrare otro trabajo antes de los treinta días, deberá desocupar la casa o habitación a más tardar dentro de los tres días siguientes al día en que entró al servicio del nuevo patrono; pero deberá desocuparla inmediatamente que deje de prestar sus servicios por cualquier causa, cuando ocupar la casa o habitación resulte inherente a la prestación del trabajo.

j) Someterse a examen médico cuando fueren requeridos por el patrono o por las autoridades administrativas con el objeto de comprobar su estado de salud. Esta obligación es para garantía del patrono, para no afectarse económicamente por estar obligado a dar prestación por gastos médicos. También interesa a la comunidad, ya que puede tratarse de enfermedades endémicas.

k) Observar estrictamente todas las prescripciones concernientes a higiene seguridad ocupacional establecidas por las leyes, reglamentos y disposiciones administrativas y las que indiquen los patronos para seguridad y protección de los trabajadores y de los lugares de trabajo. Esta obligación tiende a prevenir las enfermedades comunes, personales y los accidentes de trabajo. La indemnización a que tiene derecho el trabajador en caso de

accidente de trabajo, se reduce hasta en una tercera parte cuando se debe a negligencia del trabajador, al no usar el equipo de protección o al no atender las indicaciones dadas cuando se prueba que fue el patrono quien no cumplió las disposiciones relativas a seguridad e higiene, la indemnización que debe pagar al trabajador, se aumenta hasta en una tercera parte.

l) Cumplir con el correspondiente reglamento interno de trabajo. El reglamento interno tiene importancia para el trabajador, sobretodo en lo relativo a las medidas disciplinarias, debido a que es él quien recibe las sanciones establecidas. El reglamento interno deberá contener las horas de entrada y salida de los trabajadores; horas y lapsos destinados para las comidas; lugar, día y hora del pago; designación de la persona ante quien podrá ocurrirse para peticiones o reclamos en general; disposiciones disciplinarias y modo de aplicarlas; labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de edad; tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, así como a las medidas profilácticas que dicten las autoridades; indicaciones y reglas que en atención a la naturaleza de la empresa, negocio o explotación, sean indispensables para obtener la mayor higiene, seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo y las demás reglas que a juicio del Director General de Trabajo fueren necesaria.

m) Además de las obligaciones anteriores, todo trabajador deberá cumplir con las normas sobre seguridad e higiene y con las recomendaciones técnicas, en lo que se refiere al uso y conservación del equipo de protección personal que le sea suministrado, a las operaciones y procesos de trabajo, y al uso y mantenimiento de las protecciones de maquinaria. (Art. 315 CT)

n) Estará también obligado a cumplir con todas aquellas indicaciones e instrucciones de su patrono que tengan por finalidad proteger su vida, salud e integridad corporal, asimismo estará obligado a prestar toda su colaboración a los comités de seguridad. (Art. 31 CT)

34. ¿CUALES SON LAS PROHIBICIONES QUE TIENE TODO TRABAJADOR?

- a. Abandonar las labores durante la jornada de trabajo sin causa justificada o licencia del patrono o jefes inmediatos.
- b. Emplear los útiles, materiales, maquinarias o herramientas suministrados

por el patrono, para objeto distinto de aquel a que están normalmente destinados o en beneficio de personas distintas del patrono, esto es para garantizar los intereses del patrono, aquí se aplica la causal 19 del artículo 50 del CT, con la cual el patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidad, porque lo que se ha querido sancionar no es el perjuicio ocasionado a los intereses del patrono, sino que el abuso del trabajador al usar las herramientas en beneficio de personas distintas del patrono.

c. Hacer cualquier clase de propaganda en el lugar de trabajo durante el desempeño de las labores. Aquí se prohíbe, inclusive la propaganda sindical, política, religiosa, entre otros., porque se quiere propiciar la disciplina y el normal funcionamiento de la empresa.

d. Portar armas de cualquier clase durante el desempeño de las labores, a menos que aquellas sean necesarias para la prestación de los servicios. Esta prohibición tiene por objeto evitar cualquier suceso que altere la disciplina y el desarrollo de las labores. (Art. 32 CT)

SUSPENSIÓN LOS EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO⁷

35. ¿QUÉ QUIERE DECIR QUE EL CONTRATO DE TRABAJO ESTÁ SUSPENDIDO?

Quiere decir que durante algún tiempo, el trabajador deja de prestar los servicios y el empleador deja de pagar los salarios. Es importante aclarar que la suspensión del contrato no afecta la antigüedad del trabajador, pero el tiempo que dure no se contará como tiempo trabajado. (Arts. 35 y 46 CT)

36. ¿CUÁLES SON LAS CAUSAS DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO?

La ley establece las causas que autorizan la suspensión. De estas causas, unas se refieren a la persona del trabajador, como por ejemplo la enfermedad o accidente común que le impida temporalmente asistir al trabajo o por la detención de cualquier clase que sufre el trabajador. Pero otras, se relacionan con el funcionamiento mismo de la empresa, como la falta de fondos para la continuación normal de los trabajos o el caso fortuito o fuerza mayor. Tratándose de las causales del artículo 37 del Código de Trabajo, la suspensión deberá ser decretada por el Juez de Trabajo competente de conformidad a lo establecido en los artículos del 440 al 444 del mismo cuerpo legal. (Arts. 36 y 37 CT)

37. ¿CUÁNDO FINALIZA LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO?

Finaliza al desaparecer la causa que motivó la suspensión, o al cumplirse el tiempo máximo de duración que para la suspensión fija la ley, dicho tiempo máximo es de nueve meses.

⁷ Referencias a la suspensión del contrato de trabajo: Art. 27 Inc. I*. CT; Art. 35 CT; Art. 36 CT; Art. 37 CT; Art. 38 Inc. I° CT; Art. 39 Inc. I" y último CT; Art. 40 CT; Art. 42 Inc. I° y último CT; Art. 43 CT; Art. 44 CT; Art. 45 CT; Art. 46 CT; Art. 57 CT; Art. 83 núm. I. CT; Art. 93 Inc. V CT; Art. 181 CT; Art. 203 Inc. I° CT; Art. 207 Inc. I' CT; Art. 312 Inc. I• CT; Art. 440 a; Art. 442 Inc. 3° CT; Art. 535 Inc. I y 2 CT.

El trabajador o los trabajadores que se presenten en tiempo a reanudar sus servicios y no lo puedan hacer por causa imputable al patrono, tendrán derecho a que el patrono les pague el equivalente al salario ordinario que habrían devengado durante el tiempo que dejaren de trabajar. (Arts. 44,45 y 29 Ord. 2º CT)

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO⁸

38. ¿CUÁLES SON LOS CASOS EN QUE EL CONTRATO DE TRABAJO TERMINA SIN RESPONSABILIDAD PARA NINGUNA DE LAS PARTES Y SIN INTERVENCIÓN JUDICIAL?

Son en los siguientes casos: Por el cumplimiento de plazo para el cual se había convenido el contrato; por la muerte del trabajador; por la terminación del negocio a consecuencia de la muerte del patrono; por la incapacidad legal, física o mental de cualquiera de las partes; por la disolución o liquidación de la sociedad cuando ésta haya concluido su negocio o finalizado el objeto para el cual fue creada; por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que se produzca la terminación de toda o parte del negocio; por la terminación total o parcial de las actividades de la empresa y por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador la pena de prisión o por sentencia que imponga al patrono la misma pena. (Art. 48 CT).

⁸ Referencias a la terminación del contrato de trabajo: Art. 6 Inc. 1º CT; Art. 27 CT; Art. 39 núm. 9 CT; Art. 48 CT; Art. SO CT; Art. 53 CT; Art. 54 CT; Art. 55 Inc. 1 y 2 CT; Art. 83 CT; Art. 113 CT; Art. 187 CT; Art. 202 CT; Art. 307 Inc. 5º CT; Art. 322 Inc. 2º CT; Art. 402 Inc. 2º CT; Art. 561 Inc. 2º CT; Art. 610 CT.

39. ¿CUÁLES SON LOS CASOS EN QUE EL CONTRATO DE TRABAJO TERMINA SIN RESPONSABILIDAD PARA NINGUNA DE LAS PARTES PERO QUE SI REQUIEREN INTERVENCIÓN JUDICIAL?

Son en los siguientes casos: Por el cierre definitivo, total o parcial de la empresa o establecimiento; por la reducción definitiva de las labores, motivada por la incosteabilidad de los negocios y autorizada por sentencia del Juez de Trabajo competente y por la clausura del negocio, autorizada dicha clausura por sentencia del Juez de Trabajo competente. (Art. 49 CT) siempre por escrito. (Art. 54 Inc. 1° CT)

40. ¿QUÉ ES EL MUTUO CONSENTIMIENTO COMO CAUSAL DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO?

El mutuo consentimiento es el acuerdo a que llegan el empleador y el trabajador para poner fin al contrato de trabajo. Este acuerdo de las partes debe constar

41. ¿SE TERMINA EL CONTRATO DE TRABAJO CON LA RENUNCIA?

Si. La renuncia produce la terminación del contrato de trabajo y no necesita la aceptación del patrono, pero debe constar siempre por escrito. (Art. 54 Inc. 1° y 2°)

42. ¿QUÉ ES EL DESPIDO?

Es la terminación del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del empleador. (Art. 55 Inc. 1° CT)

43. ¿CUÁNDO EL TRABAJADOR NO DEBE CONSIDERARSE DESPEDIDO?

Cuando el despido provenga de una persona distinta del patrono o de sus representantes, en este caso el contrato de trabajo no ha terminado. (Art. 55 Inc. 2o CT).

44. ¿QUÉ PASA SI UNA PERSONA DISTINTA DEL PATRONO O DE LOS REPRESENTANTES PATRONALES ENTREGA AL TRABAJADOR UN COMUNICADO ESCRITO Y FIRMADO POR EL PATRONO O LOS REPRESENTANTES PATRONALES, COMUNICÁNDOLE EL DESPEDIDO AL TRABAJADOR?

En este caso, dicha comunicación dará por terminado el contrato de trabajo y el trabajador debe considerarse despedido, (Art. 55 Inc. V CT)

45. ¿PUEDE EL EMPLEADOR DESPEDIR AL TRABAJADOR POR CUALQUIER FALTA O CULPA?

No. El empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo despidiendo al trabajador si éste incurre o comete únicamente las faltas o culpas que señala el Código de Trabajo. Si el trabajador fuere despedido de hecho sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono lo indemnice en la cuantía y forma que el Código de Trabajo establece. (Arts. 55 y 58 CT)

LA JORNADA DE TRABAJO⁹

46. ¿QUÉ SE DEBE ENTENDER POR JORNADA DIURNA DE TRABAJO?

La jornada diurna de trabajo es la comprendida entre las seis horas y las diecinueve horas de un mismo día. (Art. 161 Inc. V CT)

47. ¿CUÁL ES LA DURACIÓN MÁXIMA FIJADA POR LA LEY PARA LA JORNADA DE TRABAJO DIURNA?

La jornada de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales, no debe exceder de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro horas en la semana. (Art. 161 Inc. 3o y 4o CT)

⁹ Referencias a la jornada de trabajo: Art. 38 Ords. 2,6 y 10 Cn; Art. 45 Cn; Art. 32 Ord. I" CT; Art. 34 Inc. I' CT; Art. 69 Inc. 2º a; Art. 89 Inc. I y 2 CT; Art. 99 CT; Art. 116 CT; 126 Lits. "c ch y e" a; Art. 131 CT; Art. 138 Inc. I⁴ a; Art. 142 núm. I CT; Art. 147 CT; Art. 161 inc. V CT; Art. 162 Inc. I y 2 CT; Art. 163 CT; Art. i 64 CT; Art. 166 CT; Art. 167 CT; Art. 169 CT; Art. 170 Inc. 2º CT; Art. 172 CT; 175 Inc. 2º CT; Art. 379 núm. 4 CT; Art. 12 CIAGS; Art 16 Inc 2' CIAGS; Art. 22 CIAGS; Art. 54 RGSHT; Art. i TSMIAT.

48. ¿QUÉ SE DEBE ENTENDER POR JORNADA NOCTURNA DE TRABAJO?

La jornada nocturna es el lapso de tiempo de trabajo comprendido entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente. (Art. 161 Inc. 2o CT)

49. ¿CUÁL ES LA DURACIÓN MÁXIMA FIJADA POR LA LEY PARA LA JORNADA DE TRABAJO NOCTURNA?

La jornada nocturna debe ser de siete horas diarias y de treinta y nueve semanales. (Art. 161 Inc. 3o y 4o CT)

50. ESTOS LÍMITES DE LA JORNADA DIURNA Y NOCTURNA ¿SE APLICAN A TODAS LAS ACTIVIDADES?

No. La jornada de trabajo en labores peligrosas e insalubres debe ser menor a la de las demás actividades. (Art 162 CT)

EL TRABAJO EN LABORES PELIGROSAS E INSALUBRES¹⁰

51. ¿QUÉ SON LAS LABORES PELIGROSAS E INSALUBRES?

Las labores peligrosas son aquellas que pueden ocasionar la muerte al trabajador o dañarlo de modo inmediato y grave en su integridad física. Las labores insalubres son las que, por sus condiciones, pueden causar daño a la salud de los trabajadores. En el Código de Trabajo enumera a manera de ejemplos, algunas labores peligrosas y algunas labores insalubres, pero también se considerarán como tales las calificadas así por la Dirección General de Previsión Social. (Arts. 106, 108 y 162 Inc. 3o CT)

52. ¿CUÁLES SON LOS LIMITES DE LA JORNADA DE TRABAJO PARA ESTAS LABORES?

La jornada diurna no deberá ser mayor a siete horas diarias y treinta y nueve semanales, la jornada nocturna no deberá ser mayor a seis horas diarias y a treinta y seis horas semanales. Solamente se podrá modificar la duración de la jornada en esta clase de labores con autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Previsión Social. (Art. 162 CT)

53. ¿QUÉ SE ENTIENDE POR TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO?

Es el tiempo en que el trabajador está a disposición del patrono para realizar las actividades de trabajo. Este tiempo incluye también las pausas para descansar, comer, ir al baño, entre otros., que se realicen dentro de la jornada. (Art. 163 CT)

¹⁰ Referencias a labores peligrosas e insalubres: Art. 38 núm. 10 Inc. 4º Cn; Art. 105 Inc. I' CT; Art. (06 CT; Art. 108 Inc. CT; Art 162 Inc. 3º CT; Art. 360 CT; Art. 12 CIAGS; Art. Art. 17 CIAGS; Art. 18 Inc. f y 2 CIAGS; Art. 60 RGSHT.

54. ¿PUEDE AMPLIARSE O MODIFICARSE LA JORNADA DE TRABAJO?

En casos especiales la jornada de trabajo puede dividirse hasta en tres partes, comprendidas en no más de doce horas diarias, con autorización del Director General de Trabajo. Además, la jornada de trabajo puede modificarse cuando exista un acuerdo con los trabajadores respetando los parámetros que da la Constitución y el Código de Trabajo respecto a la duración de la jornada. (Arts. 163,164 y 165 CT)

55. ¿CUÁNTO TIEMPO DEBE EXISTIR ENTRE LA TERMINACIÓN DE UNA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO Y EL INICIO DE LA SIGUIENTE?

El tiempo comprendido será un lapso no menor a ocho horas, para su cálculo se tomará en cuenta inclusive el trabajo realizado en tiempo extraordinario. (Art 167 CI)

56. ¿EL TRABAJO REALIZADO EN LA JORNADA NOCTURNA ES REMUNERADO IGUAL QUE EL TRABAJO REALIZADO EN LA JORNADA DIURNA?

No, el trabajo realizado en jornada nocturna se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el salario básico establecido para igual trabajo en horas diurnas. (Art. 168 CT)

EL TRABAJO EXTRAORDINARIO¹¹

57. ¿QUÉ ES EL TRABAJO EXTRAORDINARIO?

Es el que se realiza en exceso de la jornada ordinaria de trabajo, sea esta diurna o nocturna. (Art. 169 CT)

58. ¿Está obligado el trabajador a prestar sus servicios en horas extraordinarias?

No, éstas sólo pueden pactarse en forma ocasional, cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan. Si la empresa es de las que trabaja las veinticuatro horas del día, podrá pactarse el trabajo de una hora extraordinaria en forma permanente; también podrá pactarse esta hora a efecto de reponer las cuatro horas del sexto día laboral, para que los trabajadores puedan descansar los días sábados y domingos de cada semana. Esta situación debe ser aprobada por el Director General de Trabajo. (Art 17G CT).

¹¹ Referencias al trabajo extraordinario: Art. 38 núm. 6 Cn; Art. 89 Inc. I^o CT; Art. 116 CT; Art. 119 Inc. 2^o CT; Art. 138 Inc. I^o CT; Art. 169 CT; Art. 170 Inc. I y 2 CT; Art. 175 Inc. V CT. 192 Inc. 2^o CT; Art. 12 Inc. 3^o CIAGS.

59. ¿CÓMO SE REMUNERA EL TRABAJO REALIZADO EN HORAS EXTRAORDINARIAS?

El trabajo realizado en horas extraordinarias se paga con un cien por ciento (100%) de recargo sobre el salario básico por hora de la jornada de trabajo que se prolonga. Pero si las horas extras se realizan en horas nocturnas, se pagarán, además con un recargo de por lo menos un veinticinco por ciento (25%) sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas. (Arts. 168 y 169 CT)

60. ¿Y SI UN TRABAJADOR PRESTA SERVICIOS POR MÁS DE OCHO HORAS DIARIAS PERO NO ALCANZA A LAS CUARENTA Y CUATRO HORAS SEMANALES, DEBERÁ RECIBIR EL AUMENTO DEL PAGO EN LA HORA EXTRA?

Sí, por ejemplo, un trabajador laboró diez horas el día lunes, y ocho horas del martes al viernes, no laborando el sábado. Este trabajador en la semana prestó sus servicios por cuarenta y dos horas, no excediendo el máximo de la jornada laboral semanal (44 horas), pero sí excedió el día lunes del máximo de la jornada ordinaria de trabajo diurna (8 horas), por lo que esas dos horas deben pagársele con el recargo del cien por ciento (100%) del salario básico.

61. ¿QUÉ PASA SI EL TRABAJADOR PRESTA SUS SERVICIOS DURANTE HORAS DEL DÍA Y DURANTE HORAS DE LA NOCHE?

Si la jornada de trabajo comprende más de cuatro horas nocturnas en labores normales y más de tres y media horas nocturnas en labores peligrosas e insalubres, esta se considerará jornada nocturna de trabajo para el efecto de su duración. (Arts. 161 y 162 CT)

62. ¿QUÉ DEBE HACER EL TRABAJADOR SI ES OBLIGADO A PRESTAR SUS SERVICIOS MÁS ALLÁ DE LA JORNADA ORDINARIA; O BIEN DE COMÚN ACUERDO, PERO NO SE LE PAGA EL RECARGO ESTABLECIDO PARA EL TRABAJO EXTRAORDINARIO?

Debe de interponerse una solicitud de inspección ante la Dirección General de Inspección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el fin de que se verifique el incumplimiento de la disposición legal que establece el recargo Correspondiente y se obligue al empleador a pagar dicho recargo. (Art. 33- 53 LOFSTPS)¹²

63. ¿PUEDE PRESCRIBIR EL DERECHO DEL TRABAJADOR PARA RECLAMAR EL PAGO DEL SALARIO POR LABORAR EN JORNADA EXTRAORDINARIA?

Si, porque lo devengado en horas extras es parte integrante del salario, lo único que es trabajo extraordinario y prescribe en 180 días contados a partir de la fecha en que debió efectuarse dicho pago. (Art. 613 CT)

EL DESCANSO SEMANAL Y LOS DÍAS DE ASUETO (ART, 38 ORD. 7o y 8° Cn)

DÍA DE DESCANSO SEMANAL¹³

64. ¿QUÉ ES EL DESCANSO SEMANAL?

Es el día de reposo remunerado al cual tienen derecho los trabajadores por cada semana laboral que se complete. (Art. 38 Ord. T Cn; Art. 171 CT)

65. ¿CUÁNDO PIERDEN EL DERECHO AL DESCANSO SEMANAL LOS TRABAJADORES?

Cuando por causas injustificadas no completen su semana laboral, siempre y cuando no sea por causas imputables al patrono, (Art. 171 CT)

² Referencias a la inspección de trabajo: Art. 44 Inc. V Cn; Arts. 33-53 LOFSTPS; Art. 4 Ley de Complementaron Alimentarla para los Trabajadores Agropecuarios; Art. 5 LCATA; Art. 6 Inc. 3° CT; Art. 26 Inc. 2' CT; Art. 50 Ord. 19° CT; Art. 72 Inc. 1° CT; Art. 94 Inc. 1° CT; Art. 103 CT; Art. 305 Inc. 2° CT; Art. 323 CT; Art. 345 CT; Art. 355 CT; Art. 402 Inc. V CT; Art. 597 CT; Art. 628 Inc. 2° CT; Art. 629 CT; Art. 630 CT; Art. 631 CT; Art. 55 RGSHT.

Otras referencias a la inspección de trabajo:

- Convenio No. 81 OIT "La Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio". Ratificado mediante D. L. No. 1033, publicado en el D. O. No. 156, Tomo 234, del 25 de agosto de 1994.
- Convenio No. 129 OIT "La Inspección del Trabajo en la Agricultura". Ratificado mediante D. L. No. 80, publicado en el D. O. No. 158, Tomo No. 324, del 29 de agosto de 1994.

Referencias al día de descanso semanal: Art. 38 Ord. T Cn; Art. 53 CT; Art. 80 CT; Art. 90 CT; Art. 91 CT; Art. 92 Inc. T CT; Art. 99 Inc. 2° a; Art. 119 Inc. 2° CT; 171 CT; Art. 173 CT; 174 CT; Art. 175 CT; Art. i 78 CT; Art. 194 CT; 613 CT.

66. ¿TODOS LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO A LA REMUNERACIÓN DEL DÍA DE DESCANSO SEMANAL?

Si, aún los trabajadores no sujetos a horario tendrán derecho a la remuneración del día de descanso siempre que hubieren laborado seis días de la semana y trabajado la jornada ordinaria en cada una de ellas. (Art. 172 CT)

67. ¿CUÁL ES EL DIA DE DESCANSO SEMANAL QUE SE DEBE CONCEDER A LOS TRABAJADORES?

El día de descanso semanal para los trabajadores en principio es el domingo. (Art. 173 CT)

68. ¿PUEDE SER EL DÍA DE DESCANSO SEMANAL DISTINTO DEL DOMINGO?

Sí, por ejemplo los patronos de empresas de trabajo continuo, o que presten un servicio público, o aquellas que por la índole de sus actividades laboren normalmente en día domingo, tienen la facultad de señalar al trabajador el día de descanso que les corresponda dentro de la semana. En casos diferentes, para señalar un día de descanso diferente al domingo se debe pedir la autorización del Director General de Trabajo. (Art. 173 CT)

69. ¿SE PAGA EL DÍA DE DESCANSO SEMANAL?

Sí. El día de descanso es remunerado con una prestación equivalente al salario básico diario, Sin embargo, si el salario pagado es por semana, quincena, mes u otro período de tiempo, se entenderá que este incluye el pago del día de descanso semanal. (Art. 174CT)

70. ¿PUEDE TRABAJARSE EN EL DÍA DE DESCANSO SEMANAL?

Siempre y cuando éste sea de común acuerdo con el trabajador, se puede trabajar en un día de descanso semanal, pero el trabajador tendrá derecho a que se le conceda un día de descanso en forma compensatoria. (Art. 175 CT)

71. ¿CÓMO SE DEBE PAGAR EL TRABAJO REALIZADO EN UN DÍA DE DESCANSO SEMANAL?

Los trabajadores tendrán derecho a que se les cancele el salario básico correspondiente a ese día, más una remuneración del cincuenta por ciento como mínimo, por las horas que trabajen y a un día de descanso semanal compensatorio, que también será remunerado. Si se trata de trabajadores agropecuarios, se les deberá remunerar con doble salario ordinario, (Arts. 92 y 175 CT)

72. ¿Y SI SE LABORA HORAS EXTRAORDINARIAS EN EL DÍA DE DESCANSO SEMANAL, ¿CÓMO SE PAGARÁN ÉSTAS?

El cálculo para el pago de las horas extraordinarias se hará tomando en cuenta como base el salario extraordinario que le corresponde por laborar el día de descanso semanal, luego se le hará el aumento correspondiente al cien por ciento (100%) por las horas extras. (Art. 175 CT)

73. ¿PUEDE PRESCRIBIR EL DERECHO A RECLAMAR LAS PRESTACIONES POR DÍA DE DESCANSO SEMANAL?

Sí. Prescriben en 6 meses contados a partir de la fecha en que debió efectuarse dicho pago. (Art. 613 CT)

DÍAS DE ASUETO¹⁴

74. ¿QUÉ SON LOS DÍAS DE ASUETO?

Son los días declarados por ley o decretos como no laborables, por constituir una fiesta nacional o local.

¹⁴Referencias al asueto: Art. 38 Ord. 81 Cn; 81 CT; Art. 93 CT; Art. 119 Inc. 2o CT; Art. 138 Inc. 1° CT; Art. 178 CT; Art. 190 CT; Art. 191 CT; Art. 192 CT; Art. 193 Inc. último; Art. 194 CT; Art. 613 CT.

75. ¿CUÁLES SON LOS DÍAS DE ASUETO QUE RECONOCE EL CÓDIGO DE TRABAJO?

Los días de asueto son:

- 1 de enero.
- jueves, Viernes y sábado de la Semana Santa.
- 1 de mayo.
- 6 de agosto.
- 15 de septiembre.
- 2 de noviembre.
- 25 de diciembre.

Además se concede los días 3 y 5 de agosto para la ciudad de San Salvador; y en el resto de la República el día principal de la festividad más importante del lugar según la costumbre. (Art. 190CT)

76. ¿CÓMO DEBE REMUNERARSE EL DÍA DE ASUETO?

El día de asueto debe remunerarse con salario básico, calculado de acuerdo a las reglas establecidas en el literal a) del Art. 142 CT. Sin embargo, si el salario pagado es por semana, quincena, mes u otro período de tiempo, se entenderá que este incluye el pago del día de asueto. (Art. 191 CT)

77. ¿PUEDE TRABAJARSE EN EL DÍA DE ASUETO?

Siempre que se acuerde con el patrono, se puede trabajar en un día de asueto, el cual debe remunerarse con un salario extraordinario integrado por el salario básico del día más un recargo del cien por ciento (100%) de éste (Art. 192 CT)

78. ¿QUÉ PASA SI COINCIDE UN DÍA DE ASUETO CON UN DÍA DE DESCANSO SEMANAL?

El trabajador tendrá únicamente derecho a su salario básico, pero si trabajare en dicho día tendrá derecho a la remuneración especial con el recargo del cien por ciento (100%), y a gozar del día de descanso compensatorio remunerado. (Art. 194 CT)

79. ¿TODOS LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO AL DESCANSO EN EL DÍA DE ASUETO?

No, pues quedan excluidos de ello, así como de la remuneración de ese día, los trabajadores a domicilio y los que han estipulado sus salarios por comisión o a destajo, por ajuste o precio alzado. (Art. 195 CT)

VACACIONES¹⁵

80. ¿CÓMO PUEDEN DEFINIRSE LAS VACACIONES?

Las vacaciones se consideran como un período de descanso o reposo que, con goce de salario se le concede anualmente al trabajador.

81. ¿CUÁNDO ADQUIERE EL TRABAJADOR SU DERECHO DE VACACIONES?

El trabajador adquiere su derecho de vacaciones cada vez que cumpla un año de servicio de manera continua en una empresa o establecimiento, o bajo la dependencia de un mismo empleador. (Art. 177 CT)

82. ¿CÓMO DEBE COMPUTARSE ESE AÑO DE TRABAJO CONTINUO?

Los años de trabajo continuo se contarán a partir de la fecha en que el trabajador comenzó a prestar sus servicios al patrono y vencerán en la fecha correspondiente de cada uno de los años posteriores. Se entenderá que la continuidad del trabajo no se interrumpe en aquellos casos en que se suspende el contrato de trabajo, es decir, en los casos de fuerza mayor o caso fortuito, como falta de materia prima, fuerza motriz u otros semejantes, (Arts. 179 y 181 CT)

15 Referencias a las vacaciones: Art. 38 Ord. 9 Cn; Art. 45 Cn; Art. 69 Inc. V CT; Art. 177 CT; Art. 178 CT; Art. 180 CT; Art. 182 CT; Art. 183 CT; Art. 184 CT; Art. 185 CT; Art. 187 CT; Art. 188 CT; Art. Art. 189 CT; Art. 203 CT; Art. 425 Inc. V CT; Art. 586 Inc. 2° CT; Art. 613 CT; Art. 15 CIAGS; Art. 22 CIAGS; Art. 24 Declaración Universal de Derechos Humanos.

83. ¿TIENEN DERECHO A VACACIONES TODOS LOS TRABAJADORES?

Sí, Todos los trabajadores tienen derecho a vacaciones, y para hacerlo efectivo, deberán haber trabajado, como mínimo doscientos días durante el año. (Art. 180 CT)

semanal. (Art. 178CT)

84. ¿CUÁL ES LA DURACIÓN DEL PERÍODO DE VACACIONES?

El período de vacaciones es de 15 días, incluyendo en este período los días laborales, los de descanso semanal y también los días de asueto nacional. (Arts. 177 y 178 CT)

85. ¿QUÉ DÍAS PUEDEN DAR INICIO LAS VACACIONES?

Todos los días, exceptuando los días de asueto nacional y los días de descanso

86. ¿CÓMO SE PAGAN LAS VACACIONES?

Se pagan con el salario ordinario equivalente a 15 días más el treinta por ciento (30%) del mismo lapso. (Art. 177 CT)

87. ¿CÓMO SE CALCULA LA REMUNERACIÓN QUE RECIBIRÁ EL TRABAJADOR DURANTE EL PERÍODO DE VACACIONES?

a. Cuando el trabajo realizado está establecido por unidad de tiempo, se calculará según el salario básico que gane el trabajador en el momento en que gozará sus vacaciones.

b. Cuando el trabajo sea por cualquier otra forma de estipulación de salario, se tomará en cuenta el salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha en que gozará de sus vacaciones, entre el número de días laborables comprendidos en esos meses. (Art. 183 CT)

88. ¿LAS VACACIONES SE PAGAN ANTES O DESPUÉS DEL GOCE DE ÉSTAS?

El empleador debe pagar las vacaciones antes que el trabajador empiece a gozar de ellas. (Art. 185 CT)

89. ¿Y SI EL EMPLEADOR LE PROPORCIONA ALOJAMIENTO, ALIMENTACIÓN O AMBAS AL TRABAJADOR, EXISTE ALGÚN AUMENTO EN EL PAGO DE LAS VACACIONES?

Si el empleador proporciona alojamiento, alimentación o ambas al mismo tiempo, se deberá aumentar un veinticinco (25%) por cada una de ellas, siempre y cuando dichas prestaciones se suspendieran por el goce de las vacaciones del trabajador. (Art. 184 CT)

90. ¿PUEDE UN TRABAJADOR COMPENSAR SUS VACACIONES POR DINERO O ESPECIE?

No. El Código de Trabajo prohíbe compensar las vacaciones en dinero o especie; es obligación del empleador dar las vacaciones y corresponde al trabajador tomarlas, sin fraccionarlas o acumular los períodos de vacaciones. (Art. 188 CT)

91. ¿SE PUEDEN FRACCIONAR LAS VACACIONES?

Sí. El empleador de común acuerdo con la mayoría de trabajadores de la empresa puede fraccionar las vacaciones en dos o más períodos dentro del año de trabajo; si fueren dos períodos, cada uno deberá durar diez días por lo menos y si fueren tres o más, durarán siete días como mínimo. (Art. 189 CT)

92. ¿QUÉ SUCEDE SI EL TRABAJADOR DEJA DE SER EMPLEADO DE LA EMPRESA SIN HABER DISFRUTADO DEL PERÍODO DE VACACIONES A QUE TENÍA DERECHO?

Para este caso existen dos posibilidades:

1. Se puede dar por terminado el contrato con responsabilidad para el patrono.
2. El trabajador puede haber sido despedido de hecho sin causa justificada.

En ambos casos, el trabajador tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días que de manera proporcional le correspondan en concepto de vacaciones. Y si ya completó el año se le pagarán de forma completa sus vacaciones. (Art. 187 CT)

93. ¿CUÁNDO PRESCRIBE EL DERECHO DEL TRABAJADOR PARA RECLAMAR EL PAGO DE VACACIONES?

Prescribe en 180 días, contados a partir de la fecha en que debió efectuarse el pago.(Art.613CT).

EL SALARIO¹⁶

94. ¿QUÉ ES SALARIO?

Es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador como compensación del trabajo realizado. (Art 119 CT)

95. ¿SALARIO ES SOLAMENTE LA RETRIBUCIÓN QUE SE PAGA COMO COMPENSACIÓN DEL TRABAJO REALIZADO O PUEDE COMPRENDER OTRAS SUMAS DE DINERO?

El salario está integrado no solamente por el dinero en efectivo que se paga al trabajador como compensación del trabajo realizado, sino que además comprende cualquier otra remuneración que implique retribución de servicios; como por ejemplo, sobresueldos, bonificaciones habituales, horas extras y remuneración por el trabajo realizado en días de descanso semanal o de asueto, incluyendo la participación de utilidades. (Art. 119 CT)

¹⁶ Referencias al salario: Art. 38 ordinales 2°, 3°, 4*, 5° y 12° Cn; Art. 41 Cn; Art. 45 Cn; Art. 8 CT; Art. 23 nóm. 8 CT; Art. 26 Inc. 3° CT; Art. 29 nóm. 1,2 y 6 Lits. a) y b) CT; Art. 30 Ord. 9° y 10° CT; Art. 33 Inc. V CT; Art. 34 CT; Art. 53 nóm. I CT; Art. 58 CT; Art. 59 CT; Art. 60 Lite) CT; Art. 65 CT; Art. 69 Inc. I' CT; Art. 72 nóm. 5 CT; Art. 73 Lits. "a, c, ch" CT; Art. 75 CT; Art. 81 CT; Art. 89 Inc. I" CT; Art. 90 CT; Art. 92; Art. 99 CT; Art. i 19 CT; Art. 120 CT; Art. 121 CT; Art. 122 CT; Art. 123 CT; Art. 124 CT; Art. 125 CT; Art. 126 CT; Art. i 27 CT; Art. 128 CT; Art. 129 CT; Art. 130 CT; Art. 132 CT; 133 CT; Art. 135 CT; Art. 136 CT; Art. 138 CT; Art. 139 CT; Art. 140 CT; 141 CT; Art. 142 CT; Art. 143 CT; Art. 144 CT; Art. 145 a; Art. 147 a; Art. 148 CT; Art. 149 a; Art. 152 CT; Art. 153 CT; Art. 155 a; Art. 159 CT; Art. 168 a; Art. 169 CT; Art. 174 CT; Art. 175 CT; Art. 176 CT; Art. 178 CT; Art. 183 nóm. I y 2 CT; Art. 191 CT; Art. 192 CT; Art. 194 CT; Art. 195 CT; Art. 309 CT; Art. 379 nóm. 4 CT; Art. 420 CT; Art. 425 Inc. 2° CT; Art. 464 CT; Art. 465 CT; Art. 561 Inc. 2° CT; Art. 565 CT; Art. 586 Inc. 2° CT; Art. 613 CT; Art. 632 CT; Art. 8 Lit T LOFSTPS; Art. 14 LOFSTPS; Art. 61 Lits. h) y l) LOFSTPS; Art. 8 CIAGS; Art. 10 CIAGS; Art. 21 CIAGS; Art. 22 CIAGS; Art. 23 nóm. 2 Declaración Universal de Derechos Humanos.

Otras referencias al Salario:

- Convenio 99 OIT "Relativo a los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos en la Agricultura". Ratificado mediante D. L. No.77, publicado en el D. O. No 157, Tomo No.324, del 26 de agosto de 1994.
- Convenio 100 OIT "Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor". Ratificado mediante D. L. No. 32, publicado en el D. O. No. 135, Tomo No. 348, del 19 de julio de 2000.
- Convenio 131 OIT "Relativo a la Fijación de Salarios Mínimos, con especial referencia a los Países en Vías de Desarrollo". Ratificado mediante D. L. No. 81, publicado en el D. O. No. 158, Tomo No.324, del 29 de agosto de 1994,

96. ¿ QUÉ ES SALARIO BÁSICO?

Es la retribución en dinero que le corresponde al trabajador por los servicios que le presta al patrono, en virtud de lo estipulado en el contrato de trabajo, el cual servirá de base para calcular cualquier obligación pecuniaria del patrono a favor del trabajador, motivada por la prestación de sus servicios. (Art. 140 CT)

97. ¿CUÁLES PRESTACIONES NO CONSTITUYEN SALARIO?

Las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador de parte del patrono, como las bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero no para su beneficio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de que trata el Código de Trabajo, es decir, todas las ventajas que el trabajador tiene por la ley, por contrato colectivo, entre otros, y que se le den con ocasión de su servicio. (Art. 119 CT)

98. ¿A QUÉ SE LE LLAMA PRESTACIÓN EQUIVALENTE AL SALARIO?

Se le llama prestación equivalente al salario, a la remuneración que recibe el trabajador en aquellas ocasiones en que no habiendo prestado un servicio efectivo recibe un pago por estar así establecido en la ley. Es decir, que aún no habiendo laborado en ese período se le paga porque así lo manda la ley. Ejemplos son el pago recibido por el día de descanso semanal, vacación, asueto, interrupción de labores por causas imputables al patrono, entre otros. (Art. 174 CT)

99. ¿SE PUEDE NEGOCIAR EL MONTO DEL SALARIO QUE DEBE GANAR EL TRABAJADOR?

Sí, según el Código de Trabajo, el salario se puede acordar o convenir libremente, es decir, que tanto el trabajador como el empleador pueden ponerse de acuerdo sobre el monto del salario a recibir; pero en ningún caso puede ser inferior al mínimo fijado conforme a las reglas del Código de Trabajo establecidas en los artículos del 155 al 159. (Art (22 CT)

100. ¿TODOS LOS TRABAJADORES DE UNA MISMA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO DEBEN GOZAR DEL MISMO SALARIO?

No. Sólo aquellos trabajadores que en idénticas circunstancias, desarrollen una labor igual, devengarán igual remuneración, sin ninguna discriminación por sexo, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa. (Art. 123 CT)

101. ¿Cuáles son las principales formas de estipulación de salario?

Existen seis formas de estipular el salario y son las siguientes:

- a. Por unidad de tiempo: Es cuando el salario se paga ajustándolo a las horas trabajadas (unidades de tiempo), pero no se toma en cuenta de manera especial el resultado del trabajo.
- b. Por unidad de obra: Cuando el salario se paga tomando en cuenta la cantidad y la calidad de la obra o del trabajo realizado, y éste se paga por piezas, por medidas o por conjuntos determinados, y no importa el tiempo que se utilizó para ello.
- c. Por sistema mixto: Cuando el salario se paga tomando en cuenta las unidades producidas en un tiempo determinado.
- d. Por tarea: Cuando el trabajador se obliga a una determinada cantidad de obra en un determinado tiempo, pero se entiende que su jornada termina hasta que se haya concluido con el trabajo fijado en la tarea.
- e. Por comisión: Cuando el trabajador recibe un porcentaje o cantidad convenida por cada una de las operaciones que realiza. Pero si el total de las omisiones es menor que el salario mínimo establecido por ley, se pagará este último.
- f. A destajo, por ajuste o precio alzado: Cuando el salario que se paga es de forma global de toda la tarea a realizar, sin importar el tiempo que se utilice para hacerlo. (Art.126 CT)

102. ¿QUÉ ES EL SALARIO MÍNIMO?

Es la remuneración mínima que un empleador debe pagar a un trabajador y en ningún caso, se puede pagar un salario inferior al salario mínimo legal vigente. Este salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del trabajador en el orden material, moral y cultural. (Art. 144 CT)

103. ¿CUÁLES SON LOS FACTORES QUE DEBEN TOMARSE EN CUENTA PARA LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO?

Para fijar el salario mínimo, se atenderá sobre todo:

- a. Al costo de la vida: se refiere a lo que el trabajador gasta en la satisfacción de sus necesidades básicas.

b. A la índole de la labor: en el sentido de que las distintas clases de trabajo, pueden ocasionar en el trabajador diferentes gastos. Por ejemplo, entre un empleado de oficina y un mozo, el uno necesita hacer gastos para estar presentable y el otro no.

c. A los diferentes sistemas de remuneración: es decir, cuando es por unidad de tiempo, por unidad de obra, por sistema mixto, por tarea, por comisión y a destajo, por ajuste o precio alzado.

d. A las distintas zonas de producción: se refiere, a las necesidades normales que tiene el trabajador atendiendo a su situación, forma de vida, progresos, grado de civilización que existe en las distintas zonas del país, ya que no tienen las mismas necesidades los trabajadores del campo que los trabajadores de la ciudad. Esas necesidades normales, varían de acuerdo a la época. (Art. 145 CT)

104. ¿QUIÉN FIJA EL SALARIO MÍNIMO DE LEY?

Lo fija el Consejo Nacional de Salario Mínimo, el cual es un organismo dependiente de Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Está conformado por tres representantes del interés público, dos del interés de los trabajadores y dos del de los patronos. El Órgano Ejecutivo, en la rama del trabajo y previsión social aprueba el decreto y lo hace publicar en el Diario Oficial. La revisión del salario mínimo, deberá ser cada 3 años por lo menos. (Arts. 149 y 159 CT)

105. ¿CÓMO DEBE PAGARSE EL SALARIO DEL TRABAJADOR?

El pago del salario debe ser oportuno de forma íntegra y personal. El salario debe pagarse en moneda de curso legal, es decir, en colones o en dólares, además, debe hacerse en el lugar convenido. (Arts. 120, 127 y 128 CT)

106. ¿PUEDE EMBARGARSE EL SALARIO DEL TRABAJADOR?

Sí puede ser embargado, excepto el salario mínimo el cual sólo puede ser embargado por reclamos de cuota alimenticia. En lo que exceda del salario mínimo la remuneración se podrá embargar hasta en un veinte por ciento (20%). (Art. 133 CT)

AGUINALDO¹⁷

107. ¿QUÉ ES EL AGUINALDO?

Es una prima que el patrono paga por cada año o parte de éste, en que el trabajador haya prestado sus servicios en una empresa. (Art. 196 CT)

108. ¿CUÁNTO ES LA CANTIDAD MÍNIMA QUE SE DEBERÁ PAGAR AL TRABAJADOR EN CONCEPTO DE AGUINALDO?

La cantidad de dinero que se le entregará al trabajador en concepto de aguinaldo se calcula así:

- a. Para quien tuviere un año o más y menos de tres años de trabajar en la misma empresa, se le dará la cantidad de dinero equivalente al salario de diez días.
- b. Para quien tuviere tres años o más pero no más de diez años de trabajar en la misma empresa, se le dará la cantidad de dinero equivalente al salario de quince días.
- c. Para quien tuviere diez años o más de trabajar en la misma empresa, se le dará la cantidad de dinero equivalente al salario de dieciocho días. (Art. 198 CT)

¹⁷ Referencias al aguinaldo: Art 38 Ord. 5° Cn; Art. 196 CT; Art 197 CT; Art 198 CT; Art. 199 CT; Art. 200 CT; Art. 201 CT; Art. 202 CT; Art. 425 Inc. VCT; Art 586 irte. VCT; Art. 613 CT.

109. ¿CÓMO SE DETERMINA LA SUMA QUE HABRÁ DE PAGARSE POR CONCEPTO DE AGUINALDO?

Se deben tomar en cuenta dos cosas:

- a. Sí el salario del trabajador está establecido por unidad de tiempo, se tomará en cuenta el salario básico que el trabajador devengue a la fecha en que debe pagarse el aguinaldo.
- b. Cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación de salario, se tomará en cuenta el salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha en que debe pagarse el aguinaldo, y el número de días laborables dentro de esos seis meses. (Art. 199CT)

110. ¿TODOS LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TIENEN DERECHO A AGUINALDO?

Efectivamente todos los trabajadores, ya sea que se encuentren trabajando para una empresa mediante un contrato por tiempo indefinido y también aquellos que son contratados para la ejecución de una obra o la prestación de un servicio determinado.

111. ¿TIENE DERECHO AL AGUINALDO EL TRABAJADOR QUE NO HAYA PRESTADO SUS SERVICIOS DURANTE TODO EL AÑO?

Sí tiene derecho, sólo que el aguinaldo se dará de manera proporcional al tiempo laborado y de la cantidad de dinero que le habría correspondido si hubieren completado un año de servicios a la fecha indicada. (Art. 197 CT)

112. ¿PIERDE EL AGUINALDO EL TRABAJADOR DESPEDIDO YA SEA POR JUSTA CAUSA O SIN CAUSA LEGAL?

No lo pierde cuando se da por terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, o cuando el trabajador fuere despedido de hecho sin causa legal, antes del día doce de diciembre. El trabajador tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le

corresponda en concepto de aguinaldo. (Art. 202 CT)

113. ¿EN QUÉ FECHA SE DEBE PAGAR EL AGUINALDO?

El aguinaldo deberá pagarse en el lapso comprendido entre el doce y el veinte de diciembre de cada año. (Art. 200 CT)

114. ¿SE PUEDE PERDER EL DERECHO AL AGUINALDO?

Sí se puede perder, cuando el trabajador en dos meses, sean o no consecutivos, del periodo comprendido entre el doce de diciembre anterior y el once de diciembre del año en que había que pagarse la prima, haya tenido más de dos faltas de asistencia injustificadas al trabajo, aunque estas fueren sólo de medio día. (Art. 201 CT)

TRABAJO AGROPECUARIO¹⁸

115. ¿Qué es el trabajo agropecuario?

Es el trabajo que tiene lugar en el campo, en labores propias de la agricultura, la ganadería y demás actividades íntimamente relacionadas con éstas. (Art. 84 CT)

116. ¿Cómo debe celebrarse el contrato individual de los trabajadores agropecuarios?

El contrato individual de trabajo de los trabajadores agropecuarios puede celebrarse por escrito siguiendo la regla del artículo 18 CT o puede celebrarse verbalmente como un caso de excepción permitido por el Código respecto de la forma de celebrar el contrato individual de trabajo. (Art. 85 CT)

¹⁸ Referencias al trabajo agropecuario: Art. 45 Cn; Art. 84 CT; Art. 85 CT; Art. 86 CT; Art. 87 CT; Art. 88 CT; Art. 89 a; Art. 90 CT; Art. 91 CT; Art. 92 CT; Art. 93 CT; Art. 94 CT; Art. 95 CT; Art. 103 CT. Otras referencias al trabajo agropecuario: • Ley de Complementación Alimentaria para los Trabajadores Agropecuarios. Emitida mediante Decreto Legislativo No. 767 de 25 de abril de 1991, publicado en el Diario Oficial No. 90, Tomo No. 311, del 20 de mayo de 1991,

117. ¿PUEDE HABER TRABAJADORES TEMPORALES EN LAS LABORES AGROPECUARIAS?

Sí puede haber trabajadores temporales, y se considera como tales, aquellos trabajadores contratados para realizar labores que por su naturaleza no son permanentes en la empresa; o que aún siendo de naturaleza permanente las labores que realizan, han sido contratados para llenar necesidades temporales o eventuales en la misma. (Art. 86 Inc. 2o CT)

118. ¿LOS TRABAJADORES TEMPORALES DEL SECTOR AGROPECUARIO TIENEN DERECHO DE ESTABILIDAD EN EL TRABAJO?

Los trabajadores contratados de manera temporal en el sector agropecuario no tienen derecho de estabilidad en el trabajo y por tanto, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato en cualquier tiempo, sin expresión de causa, es decir, sin expresar el motivo por el cual se termina la relación de trabajo y sin responsabilidad para ninguna de las partes. (Art. 87 CT)

119. ¿LOS TRABAJADORES AGROPECUARIOS TIENEN DERECHO AL PAGO DE HORAS EXTRAS?

Todo trabajo realizado en exceso de la jornada ordinaria o de la semana laboral, será considerado trabajo extraordinario y deberá ser remunerado con el salario ordinario más el ciento por ciento de dicho salario. El único caso en que no está obligado el patrono a pagar recargo por horas extras es cuando se trate de trabajadores que presten servicios de recolección de cosecha quienes pueden trabajar excediendo el límite de la jornada ordinaria; pero el tiempo excedente se remunerará con salario ordinario. (Arts. 89 y 99 CT)

120. ¿PUEDE VARIAR EL INICIO, DURACIÓN Y TERMINACIÓN DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES AGROPECUARIOS?

Sí, tanto el inicio como la duración y terminación de la jornada de trabajo, podrá variar según la índole de las labores, necesidades o urgencias del trabajo, la época del año o cualesquiera otra causa justa. (Art. 89 CT)

121. ¿EXISTE ALGÚN CASO EN QUE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO PUEDE DURAR EXCEDIENDO EL LÍMITE DE OCHO HORAS?

Sí. Únicamente en el caso de recolección de cosechas se permite que los trabajadores puedan trabajar excediendo el límite de la jornada ordinaria. (Art. 99 CT)

122. ¿TIENEN DERECHO A DÍA DE DESCANSO SEMANAL LOS TRABAJADORES AGROPECUARIOS?

Efectivamente, los trabajadores agropecuarios tiene derecho a un día de descanso semanal que normalmente es el día domingo, pero el patrono puede señalar un día de descanso semanal distinto del domingo cuando se trate de labores que no son susceptibles de interrupción ya sea por su naturaleza o por los perjuicios que puedan causar al empleador. (Art. 90 y 91 CT). Además, en el caso de los trabajadores agrícolas éstos pueden trabajar dos semanas seguidas y sustituir el día de descanso de la primera semana, por el sábado de la segunda gozando de dos días sucesivos, pero el trabajo realizado en el domingo sustituido se paga con salario ordinario. (Art. 99 Inc. 2o CT)

123. ¿CÓMO SE REMUNERA EL DÍA DE DESCANSO SEMANAL PARA LOS TRABAJADORES AGROPECUARIOS?

Se remunera con una cantidad equivalente al salario ordinario de un día, pero cuando un trabajador es contratado después de iniciada la semana laboral o cuando no esté obligado, por razón de las labores, a trabajar todos los días de la semana, se debe pagar como remuneración del día de descanso, el equivalente a la sexta parte del salario ordinario devengado en la semana.

Cuando un trabajador labore en día de descanso semanal se le debe pagar con doble salario ordinario, si hubiere tenido derecho a la remuneración de ese día; y además, tiene derecho a un día de descanso compensatorio remunerado con salario básico dentro de los seis días siguientes. Si el trabajador no tiene derecho a remuneración por el día de descanso solamente gozará del día compensatorio sin remuneración. Un trabajador pierde el derecho a la remuneración del día de descanso cuando sin justa causa, tenga inasistencias o haya abandonado su trabajo. Cuando el salario se pacte por mes se entiende que está incorporada la remuneración del día de descanso. (Arts. 190 al 192 CT)

124. ¿TIENEN DERECHO LOS TRABAJADORES AGROPECUARIOS A GOZAR DEL DESCANSO REMUNERADO EN LOS DÍAS DE ASUETO?

Sí- Los trabajadores agropecuarios tienen derecho a gozar del descanso remunerado en los días de asueto establecidos en el artículo 190 del Código de Trabajo al igual que el resto de trabajadores de los sectores industria, comercio y servicios. (Art. 93 CT)

125. ¿TIENE DERECHO UN TRABAJADOR AGROPECUARIO, A QUIEN SE LE DESPIDE O SUSPENDE SU CONTRATO SIN CAUSA JUSTIFICADA ANTES DE UN DÍA DE ASUETO, A QUE SE LE PAGUE EL DÍA DE ASUETO?

Sí. El trabajador que sea despedido de hecho o se le suspenda su contrato de trabajo antes de un día de asueto y éste no se le haya pagado tiene derecho a que el patrono le pague dicho día. (Art. 93 Inc. V CT)

126. ¿QUÉ OTROS DERECHOS LE RECONOCE EL CÓDIGO DE TRABAJO A LOS TRABAJADORES AGROPECUARIOS?

- a. Derecho a que el patrono le proporcione gratuitamente una parcela para que haga cultivos y contribuyan a la subsistencia de él y su familia. Este derecho es para aquellos trabajadores que habiten permanentemente en la finca, hacienda o heredad, la extensión de dicha parcela será en proporción a toda la heredad.
- b. Derecho a que el patrono permita que el trabajador críe aves de corral o cualquier otro animal doméstico en el predio donde esté ubicada la vivienda del trabajador, siempre que dichos animales no causen perjuicio en las siembras y cultivos del patrono o de otras personas y cumpla con las normas de higiene que al respecto se dicten. (Art. 94 CT)
- c. Derecho a constituir cooperativas y a que el patrono permita su funcionamiento. (Art. 95 CT)

TRABAJO AGRÍCOLA¹⁹

127. ¿QUIÉNES DEBEN CONSIDERARSE TRABAJADORES AGRÍCOLAS?

Son trabajadores agrícolas los que realicen labores propias de la agricultura tales como, la preparación y roturación de tierras destinadas al cultivo, la siembra, las operaciones de riego, cuidado y protección de plantaciones, así como las labores de cercamiento de tierras y recolección de cosechas, excepto las que se realizan por medio de máquinas aéreas. (Art. 96 CT)

128. ¿QUIÉNES NO SON TRABAJADORES AGRÍCOLAS?

Los que realicen labores en empresas agrícolas como técnicos, administradores, empleados de oficina, trabajadores encargados del mantenimiento de maquinaria e implementos agrícolas, los que trabajen en industrias agrícolas, los que realicen labores de transportistas de semillas, fertilizantes, insecticidas, y productos agrícolas, ni cualquier otra persona que realice actividades semejantes a las antes descritas. (Art.97CT)

129. ¿QUÉ OBLIGACIONES ESPECIALES TIENEN LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS?

Además de las obligaciones generales establecidas en el artículo 31 del Código de Trabajo, los trabajadores agrícolas tienen las siguientes obligaciones especiales que son:

- a. Cuidar de las plantaciones y cultivos donde deben realizar el trabajo encomendado.
- b. Avisar inmediatamente al patrono o sus representantes de todo hecho del que se hubieren enterado durante el desempeño de sus labores que pueda causar perjuicio a los intereses del mismo. (Art. 98 CT)

¹⁹ Referencias específicas al trabajo agrícola: Art. 45 Cn; Art 96 CT; Art 97 CT; Art. 98 CT; Art. 99 CT; Art. 31 CIAGS; Art 38 Inc. 3º CIAGS.

TRABAJO PECUARIO²⁰

130. ¿QUIÉNES SON TRABAJADORES PECUARIOS?

Se consideran trabajadores pecuarios los que realizan labores propias de la ganadería, entre otras, las que tienen por finalidad criar, cuidar, proteger, asear, esquila ganado o procurar su reproducción, excepto las actividades realizadas por veterinarios e inseminadores. La apicultura y avicultura se consideran labores pecuarias. Además, están íntimamente relacionadas con las labores anteriores las cuales son; Arrear o transportar ganado y transportar productos dentro de las heredades o de éstas con destino a los mercados; el cerramiento y cuidado de potreros y la preparación de forrajes en la heredad, (Art. 100 CT)

1 3 1. ¿QUIÉNES NO SE CONSIDERAN TRABAJADORES PECUARIOS?

Los que realizan labores de técnicos, administradores, empleados de oficina, encargados de mantenimiento de maquinaria, o implementos ganaderos, los que elaboran productos pecuarios, los que sacrifican o destazan ganado, los arreadores y transportistas del mismo o de sus productos, dentro de un mercado o mercados diferentes, ni cualquier otra persona que realice una actividad parecida a las mencionadas. (Art. 101 CT)

132. ¿CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES PECUARIOS?

Cuidar con el mayor esmero los animales de propiedad del patrono que estén bajo su vigilancia o que se le hayan proporcionado para su trabajo. Al respecto es importante mencionar que el trabajador no es responsable de la muerte, inutilización o extravío de los animales a su cargo cuando se deba a enfermedad, caso fortuito o fuerza mayor. (Art 102 CT)

²¹ Referencias al trabajo doméstico: Art. 45 Cn; Art. 76 CT; Art. 77 CT; Art. 78 CT; Art 79 CT; Art. 80 CT; Art. 81 CT; Art. 82 CT; Art 83 CT; Art 22 CIAGS; Art 31 CIAGS; Art 107 Ley del Ceremonial Diplomático de la República de El Salvador.

133. ¿QUIÉN TIENE COMPETENCIA PARA CALIFICAR SI UN TRABAJADOR REALIZA O NO LABORES PROPIAS DE LA AGRICULTURA, LA GANADERÍA U OTRAS ÍNTIMAMENTE RELACIONADAS CON ÉSTAS?

La autoridad competente para hacer dicha calificación es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Inspección de Trabajo. (Art. 103 CT)

EL TRABAJO DOMESTICO²¹

134. ¿QUIENES SON LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS?

Son aquellas personas que se dedican en forma habitual y continua a labores propias de un hogar u otro sitio de residencia o habitación particular, pero que dicho trabajo no se considerado como negocio del empleador. (Art. 77 CT)

135. ¿EL CONTRATO DE TRABAJO DOMÉSTICO PUEDE SER VERBAL?

Sí se puede celebrar de forma verbal, pero si es de esa forma el empleador estará obligado a extender cada 30 días, a petición del trabajador, una constancia escrita en papel común, firmada por el empleador. (Art. 77 CT)

136. ¿CUÁL ES EL CONTENIDO DE LA CONSTANCIA QUE SE ENTREGA AL TRABAJADOR DEL SERVICIO DOMÉSTICO?

- a. El nombre y los apellidos del trabajador y del empleador.
- b. El tiempo que el trabajador ha prestado sus servicios.
- c. El salario que recibió el trabajador en el último mes.
- d. Lugar y fecha en que se hizo la constancia. (Art. 76 CT)

²¹ Referencias al trabajo doméstico: Art. 45 Cn; Art.76 CT; Art. 77 CT; Art. 78CT; Art. 79 CT; Art. 80CT; Art. 81 CT; Art. 82CT; Art.83 CT; Art.22 CIAGS; Art.31 CIAGS; Art.107 Ley del Ceremonial Diplomático de la República de El Salvador.

137. ¿TIENE DERECHO EL TRABAJADOR DEL SERVICIO DOMÉSTICO AL PAGO DEL SALARIO MÍNIMO LEGAL?

No. El salario del trabajador doméstico será convenido por el patrono y trabajador, y podrá ser menor al salario mínimo legal, esto es debido a que éste recibe otras prestaciones además del salario. (Art. 78 CT)

138. ¿CUÁLES SON LAS PRESTACIONES QUE RECIBE EL TRABAJADOR DEL SERVICIO DOMÉSTICO ADEMÁS DE SU SALARIO?

El empleador le proporcionará al trabajador, alimentación y habitación, salvo que las partes acuerden lo contrario. (Art. 78 CT)

139. ¿QUIÉNES NO SE CONSIDERAN TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMÉSTICO AUNQUE SE DEDIQUEN A ESAS MISMAS LABORES?

Los que laboren en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables, por lo tanto, estos trabajadores sí tendrán derecho a devengar el salario mínimo. (Art. 77 CT)

140. ¿EL TRABAJADOR DEL SERVICIO DOMÉSTICO TIENE DERECHO A INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO?

El trabajador doméstico al igual que el resto de los trabajadores, tendrá derecho al pago de la indemnización por despido injustificado, a la que se refiere el artículo 58 CT, que consiste en el pago de una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio. (Art 118 CT)

141. ¿ESTÁ OBLIGADO EL TRABAJADOR DOMÉSTICO A PRESENTAR ALGÚN TIPO DE DOCUMENTACIÓN?

El empleador podrá exigirle al trabajador, antes de iniciar sus labores o en el momento que lo considere necesario, los comprobantes o exámenes que comprueben la buena salud del trabajador, así como también la presentación de la cédula de identidad personal cuando el trabajador esté obligado a tenerla por ser mayor de edad. (Art. 79 CT)

141. ¿EL TRABAJADOR DEL SERVICIO DOMÉSTICO, ESTÁ SUJETO A UN HORARIO DE TRABAJO?

El trabajador doméstico no se encuentra sujeto a un horario, pero gozará de un descanso mínimo de doce horas diarias, y de ellas, diez horas serán nocturnas y de forma continua, y las dos restantes se deberán destinar para las comidas. (Art 80 CT)

143. ¿EL TRABAJADOR DEL SERVICIO DOMÉSTICO TIENE DERECHO A UN DÍA DE DESCANSO SEMANAL?

Sí. El trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana, y estos se pueden acumular hasta un número de tres días. Cuando los trabajadores estén contratados en base a un sueldo mensual, el pago del día de descanso tiene que estar incorporado en éste. (Art 80 CT)

144. ¿EL TRABAJADOR DEL SERVICIO DOMÉSTICO ESTÁ OBLIGADO A TRABAJAR EN DÍA DE ASUETO?

Si el empleador se lo pide, el trabajador está obligado a prestar sus servicios en días de asueto, pero tendrá derecho a un recargo de cien por cien en su salario diario por el trabajo realizado en esos días. (Art. 81 CT)

145. ¿EL TRABAJADOR DEL SERVICIO DOMÉSTICO ESTÁ SUJETO A UN PERÍODO DE PRUEBA?

En el trabajo doméstico los primeros treinta días se consideran de prueba y dentro de esos treinta días cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato sin responsabilidad. (Art. 82 CT).

146. ¿ CUÁLES SON LAS CAUSAS ESPECIALES QUE PUEDEN DAR POR TERMINADO EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DOMÉSTICO?.

a. Cuando el trabajador adolece de enfermedad infecciosa, pero si ésta fue adquirida en el lugar de trabajo, simplemente se da la suspensión del contrato.

b. Que el trabajador tenga vicios o malos hábitos que perjudiquen la condición moral del lugar.

c. Cuando el trabajador cometa actos graves de infidelidad o desobediencia contra su empleador, contra la familia de éste u otras personas que habiten permanentemente en el hogar. (Art. 83 CT).

DEL TRABAJO DE LAS MUJERES²²

147. ¿POR QUÉ SE REGULA DE MANERA ESPECIAL EL TRABAJO DE LAS MUJERES Y LOS MENORES?

Regular de manera diferente el trabajo de las mujeres atiende a diferencias fisiológicas con el hombre, la diferencia atiende al hecho de la preñez y el parto, la atención posterior al lactante durante un período prolongado, así como el cuidado de éste. Con respecto a los menores, se trata de cuidar su desarrollo físico así como su integridad psicológica.

148. ¿GOZA LA MUJER EN EL TRABAJO DE LOS MISMOS DERECHOS QUE EL HOMBRE?

Si, porque jurídicamente hombres y mujeres somos iguales. Por ejemplo, a las mujeres y a los hombres se nos debe pagar lo mismo por un trabajo igual, es decir deber haber igualdad de remuneración entra la mano de obra masculina y la mano de obra femenina. (Art. 3 Cn; Conv.100 OIT)

149. ¿PUEDE LA MUJER DESEMPEÑAR LOS MISMOS TRABAJOS QUE EL HOMBRE?

Sí, pero cuando la mujer está embarazada se le prohíbe realizar trabajos que requieren esfuerzos físicos incompatibles con su estado.

²² Referencias al trabajo de la mujer: Art. 38 Ord. 10° Inc. Último Cn; Art. 42 Cn; Art. 110 CT; Art.113 CT; Art. 304 Lit. “e” CT; Art. 309 CT; Art.310 CT; Art. 312 CT; Art. 464 Inc 1° CT; Art. 18 CIAGS; Art. 33 CIAGS; Art. 7 Declaración Universal de Derechos Humanos; Art. 35 RGSHT; Art. 36 RGSHT; Art. 37 RGSHT.

150. ¿CUÁLES DERECHOS ESPECIALES O PRERROGATIVAS SE CONCEDEN A LA MUJER PARA PROTEGER LA MATERNIDAD?

- a. Derecho a que no se les destine a realizar trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado.
- b. Derecho de inamovilidad en el cargo, es decir, que el despido de hecho o el despido con juicio previo no producen la terminación del contrato de la mujer trabajadora. Desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluya el descanso post-natal.

151. ¿QUÉ SUCEDE SI EL EMPLEADOR DESPIDE A LA MUJER EMBARAZADA O LA DESPIDE DENTRO DE LOS TRES MESES POSTERIORES AL PARTO?

El despido no surte efecto, pero cuando las causas del despido surgieron antes del embarazo, los efectos de éste no tienen lugar, sino hasta que se concluye el descanso post-natal (Art. 113 CT). Al no tener efecto el despido el empleador sigue obligado a pagarle a la mujer embarazada el salario. En caso que éste no le pague los salarios y los tres meses del descanso post-natal, la mujer embarazada puede acudir a denunciar al empleador ante el Departamento de Inspección de Industria y Comercio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

152. ¿DE QUÉ OTROS DERECHOS GOZA LA MADRE TRABAJADORA?

La madre trabajadora tiene derecho a las prestaciones por maternidad que consisten en lo siguiente:

- a. Doce semanas de licencia y al pago anticipado de una prestación equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de salario básico durante dicha licencia.
- b. A un descanso prenatal suplementario, en caso de una enfermedad que sea consecuencia del embarazo (con la presentación de un certificado médico).
- c. A interrumpir el trabajo una hora diaria para lactar a su hijo. Esta interrupción se puede fraccionar en dos pausas de treinta minutos. (Art 309 y 312 CT)

DEL TRABAJO A DOMICILIO²³

153. ¿QUIÉNES SON TRABAJADORES A DOMICILIO?

Son aquellas personas que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de este y siempre que el patrono suministre las materias primas en todo o en parte. (Art. 71 CT)

154. ¿LOS TRABAJADORES A DOMICILIO ESTÁN PROTEGIDOS POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL?

Sí, todo patrono que utilice los servicios de trabajadores a domicilio deberá inscribirse en el registro que lleva la Dirección General de Inspección de Trabajo, así también llevará un libro autorizado por dicha dirección, el cual contendrá:

- a. Nombres y apellidos de sus trabajadores y la dirección del lugar donde viven.
- b. Cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas.
- c. Cantidad, calidad y precios de las materias primas que suministra.
- d. Fecha de entrega de materia prima a cada trabajador y la fecha en la que deben ser entregados los artículos o trabajo ya elaborados.
- e. El monto del salario. (Art. 72 CT)

155. ¿LOS PATRONOS TIENEN OBLIGACIONES CON LOS TRABAJADORES A DOMICILIO?

Sí tienen obligaciones, entre ellas están:

- a. Colocar las tarifas del salario, en lugares visibles de los locales en donde proporcionan o reciben el trabajo.
- b. Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas.

²³ Referencias al trabajo a domicilio: Art 41 Cn; Art. 71 CT; Art. 72 CT; Art. 73 CT; Art. 74 CT; Art. 75 CT; Art. 142 núm. 6 CT; Art. 144 CT; Art 195 CT; Art. 320 Lit a) CT; Art. 21 CIAGS; Art. 31 CIAGS.

- c. Recibir el trabajo y pagar los salarios en la forma, tiempo y lugar convenidos. (Art. 73 CT)
- d. Proporcionar a las autoridades laborales los informes que soliciten.

156. ¿LOS TRABAJADORES A DOMICILIO TIENEN ALGUNA OBLIGACIÓN?

Sí, ellos tienen la obligación de guardar y conservar los materiales y útiles que reciban del patrono. Deben realizar un trabajo con la calidad convenida o acostumbrada y, recibir y entregar el trabajo en los días convenidos. (Art. 74 CT)

DEL TRABAJO DE LOS MENORES²⁴

157. ¿A QUÉ EDAD PUEDEN TRABAJAR LOS MENORES?

Se autoriza el trabajo de los menores a partir de los doce años siempre y cuando sean trabajos ligeros que no perjudiquen su salud o desarrollo y que no interfieran con la asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional.(Art. 114 CT)

²⁴ Referencias ¿l trabajo de los menores: Art 35 Inc. l' Cn; Art. 38 Ord, 10º Cn; Art. 104 CT; Art. IOS CT; Art. 107 CT; Art. 114 CT; Art 115 CT; Art 116 CT; Art 117 CT; Art 212 Inc. 2º CT; Art. 304 Lit "e" CT; Art 336 CT; Art 337 CT; Art. 376 CT; Art 16 CIAGS; Art. 351 Ord. 11 • CF; Art 361 CF; Art. 376 CF; Art. 377 CF; Art 378 CF; Art. 379 CF; Art 380 CF; Art. 38! CF; Art 382 CF; Art 17 CIAGS; Art 32 Convención Sobre los Derechos de! Niño. Ratificada mediante D. L. No. 487, D. O. No. 108, Tomo 307 del 9 de mayo de 1990. Otras referencias;

Convenio 77 OIT "Relativo al Examen Médico de Aptitud para el Empleo de los Menores en la Industria". Ratificado mediante D. L No. 73, publicado en el D. O. No. 155, Tomo No.324, del 24 de agosto de 1994.

Convenio 78 OIT "Relativo al Examen Médico de Aptitud Para el Empleo de los Menores en Trabajos no Industriales". Ratificado mediante D. L No. 74, publicado en el D. O. No. 156, Tomo No. 324, del 25 de agosto de 1994.

Convenio 138 OIT "Relativo a la Edad Mínima de Admisión al Empleo". Ratificado mediante D. L. No. 82, publicado en el D. O. No. 161, Tomo No. 324, del 1 de septiembre de 1994.

Convento 182 OIT "Relativo a la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación". Ratificado mediante D. L No. 28, publicado en el D. O. No. 134, Tomo No 348, del 18 de julio de 2000.

158. ¿CÓMO PUEDE SER CONTRATADO UN MENOR DE 14 AÑOS PARA TRABAJAR?

Los menores deberán contratar por medio de sus representantes legales y a falta de éstos, por medio de las personas de quienes dependan económicamente o de la Procurador General de la República. (Art 115 CT)

159. ¿CUÁLES DERECHOS OTORGA EL CÓDIGO DE TRABAJO AL MENOR DE EDAD QUE SE EMPLEA EN UNA EMPRESA?

El menor de edad que presta servicios en una empresa goza de los mismos derechos y tiene los mismos deberes que un trabajador mayor de edad.

160. ¿GOZAN LOS MENORES DE EDAD DE UNA PROTECCIÓN ESPECIAL?

Sí, por ejemplo:

- a. Los menores de 18 años no pueden trabajar en horas nocturnas. (Art. 116 CT)
- b. La jornada de los menores de 16 años, no podrá ser mayor de seis horas diarias y de 34 semanales. (Art. 116 CT)
- c. No pueden trabajar más de dos horas extraordinarias en un día, ni realizar labores que requieran grandes esfuerzos. (Art. 116 CT)
- d. Los menores de 18 años, antes de ser admitidos a un empleo se les debe hacer un minucioso examen médico.
- e. Las personas menores de 18 años no pueden ser admitidas al empleo en empresas industriales, a menos que después de un minucioso examen médico se les haya declarado aptas para el trabajo en que vayan a ser empleadas. (Conv. 77 OIT)

161. ¿CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES QUE TIENEN A SU SERVICIO TRABAJADORES MENORES DE 18 AÑOS?
- a. Deben llevar un registro en el que aparezca la fecha de nacimiento, la clase de trabajo convenido, el horario de trabajo y el salario pactado.
 - b. Deberán realizar el examen médico, antes de contratar a los menores. (Art. 117 CT)

DEL TRABAJO DE LOS APRENDICES

162. ¿QUÉ ES EL CONTRATO DE APRENDIZAJE?

Es el convenio escrito, en virtud del cual una persona, natural o jurídica, se obliga por sí o por tercero, a enseñar a otra persona natural, la práctica y preparación técnica de un oficio, arte u ocupación y a pagarle una retribución equitativa, previa aprobación del Director General de Trabajo, e inscripción en el Departamento de Relaciones Laborales. (Art. 61 CT)

163. ¿CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES QUE TIENE EL PATRONO PARA CON LOS APRENDICES?
- a. Pagarles la retribución estipulada en el contrato respectivo.
 - b. Proporcionarles enseñanza y adiestramiento en todas las tareas o fases del oficio, arte u ocupación.
 - c. Pagarles o suministrarles las prestaciones económicas y sociales a que tuvieren derecho conforme al Código de Trabajo, contratos y reglamentos internos.
 - d. Proporcionarles los materiales, herramientas y útiles necesarios para el trabajo.
 - e. Guardarles la debida consideración, absteniéndose de maltratarles de obra o de palabra.
 - f. Todas las demás que el Código de Trabajo u otras leyes y el respectivo contrato les impongan. (Art. 62 CT)

164. ¿CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES QUE TIENEN LOS APRENDICES?

- a. Respetar al patrono, su cónyuge, ascendientes, descendientes o representantes y

observar buena conducta en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones.

b. Obedecer las órdenes o instrucciones que reciba del patrono o de sus representantes, en lo relativo al desempeño de sus labores.

c. Observar la necesaria aplicación en el desempeño de su trabajo.

d. Asistir a las clases de instrucción técnica y observar la aplicación necesaria.

e. Todas las demás que el Código de Trabajo y el respectivo contrato les impongan.

(Art.63CT)

165. ¿PUEDEN LOS APRENDICES SER OCUPADOS EN CUALQUIER LABOR?

No, ya que no podrán ser ocupados en labores incompatibles con su desarrollo físico, ni en trabajos o labores ajenos al oficio, arte u ocupación señalados en el respectivo contrato. (Art. 64 CT)

166. ¿CÓMO SE VA A ESTABLECER EL SALARIO DE LOS APRENDICES?

a. Durante el primer año del aprendizaje, el salario no podrá ser inferior al cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo.

b. Durante el segundo año, si lo hubiere, no será inferior al setenta y cinco por ciento (75%) de aquel salario.

c. A partir del tercer año, no podrá ser pagado a una tasa inferior al mínimo legal.

(Art. 69 CT)

167. ¿PIERDE SU CALIDAD DE TRABAJADOR, AQUELLA PERSONA QUE ESTÉ SOMETIDA A CURSOS DE EXTENSIÓN O READIESTRAMIENTO EN ALGUNA O ALGUNAS DE LAS TAREAS O FASES DE UN OFICIO, ARTE U OCUPACIÓN?

No. El trabajador conservará su calidad de tal y gozará de todos los derechos y prestaciones emanados de su contrato individual de trabajo.

II. DE LA SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL²⁵

168. ¿QUÉ ES LA SEGURIDAD OCUPACIONAL EN EL TRABAJO?

Es el conjunto de normativas, técnicas y procedimientos que tienen por objeto prevenir, minimizar y controlar los riesgos que produzcan los accidentes de trabajo.

169. ¿EN TODA EMPRESA DEBEN EXISTIR MEDIDAS Y PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL?

Sí. Es obligación del patrono adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de seguridad e higiene ocupacional, para proteger la vida, la salud y la integridad física de todos sus trabajadores. (Art 314 CT)

170. ¿QUÉ ASPECTOS DEBEN SER CONSIDERADOS ESPECIALMENTE POR EL PATRONO EN EL CENTRO DE TRABAJO, EN LO RELATIVO A LA SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL?

Deben ser considerados los aspectos siguientes:

- a. Las operaciones y procesos de trabajo.
- b. El suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal.

²⁵ Referencias a la seguridad e higiene ocupacional: Art. 43 Cn; Art. 31 núm. 11 CT; Art. 106 Lit. "g" CT; Art. 108 Lit. "ch" CT; Art. 162 Inc. 4ª a; Art. 304 Lit. "g" CT; Art. 314CT; Art. 315 CT; Art. 356 Inc. I CT; Art. 361 Inc. 1º CT; Art. 362 Inc. 1º CT; Art. 2 LOFSTPS; Art. 7 LOFSTPS; Art. 8 Lit V LOFSTPS; Art. 34 LOFSTPS; Art. 38 Lit "f" LOFSTPS; Art. 46 LOFSTPS; Art 61 **Lits.** "a, b, c, d g" LOFSTPS; Art 62 LOFSTPS, Art. 278 C. Pn. Otras referencias a la seguridad e higiene ocupacional:

- Art. 15 Ley para el Control de la Comercialización de las Substancias y Productos de uso Industrial.
- Art 56 Lit "g" y Art. 107 Código de Salud.
- Art 6 Lit T Reglamento de la Ley de Minería. Emitido mediante Decreto Ejecutivo No. 68, publicado en el Diario Oficial No. 144, Tomo 332, del 7 de agosto de 1996.
- Art 18 Reglamento Especial sobre el manejo integral de los Desechos Sólidos. Emitido mediante Decreto Ejecutivo No. 42 de 31 de mayo del 2000, publicado en el Diario Oficial No. 101, Tomo No. 347, del 1 de junio del 2000.
- Art 64 Lit "d" Reglamento Especial en Materia de Sustancias, Residuos y Desechos Peligrosos. Emitido mediante Decreto Ejecutivo No. 41 de 31 de mayo de 2000, publicado en el Diario Oficial No. 101, Tomo No. 347, del 1 de junio de 2000.
- Reglamento General Sobre Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo.
- Convenio 12 OIT "Relativo a la Indemnización por Accidentes de Trabajo en la Agricultura". Ratificado mediante D. L. No. 1892, publicado en el D. O. No. 150, Tomo No. 168, del 17 de agosto de 1955.
- Convenio 155 OIT "Sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo". Ratificado mediante D. L. No. 30, publicado en el D. O. No. 135, Tomo No. 348, del 19 de julio de 2000.

c. Las edificaciones, instalaciones y condiciones del medio ambiente de trabajo (ventilación, iluminación, entre otros).

d. Colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones que aislen o prevengan los peligros provenientes de las maquinarias. (Art 314 CT)

171. ¿LOS TRABAJADORES ESTÁN OBLIGADOS A CUMPLIR LAS NORMAS DE PROCEDIMIENTOS ADOPTADOS POR EL PATRONO?

Sí, todo trabajador debe hacer uso y llevar a cabo la conservación del equipo de protección personal que le sea suministrado, debe cumplir también con todas aquellas indicaciones o instrucciones que tengan por finalidad la protección de su vida, salud e integridad física, y además, estará obligado a prestar toda su colaboración a los comités de seguridad de la empresa que le sea requerida. (Art. 315 CT)

172. ¿QUIÉN SE ENCARGA DE VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE TODA LA NORMATIVA Y PROCEDIMIENTOS EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL?

El Ministerio de Trabajo a través de la Dirección General de Previsión Social por medio del Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional.

173. ¿EXISTEN ALIANZAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO CON OTRAS INSTITUCIONES PARA DAR COBERTURA A TODO LO REFERENTE A LA SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL?

Sí, se trabaja en coordinación con instituciones gubernamentales, como el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional(INSAFORP), Instituto Salvadoreño del Seguro Social(ISSS), Ministerio del Medio Ambiente y Recursos Naturales, Ministerio de Salud, entre otras.

174. ¿EXISTEN EN EL PAÍS NORMATIVAS QUE REGULEN EL CUMPLIMIENTO DE TODO LO RELACIONADO CON LA SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL?

Sí, en el país existen normativas que regulan todo lo relativo a la seguridad e higiene ocupacional tales como la Constitución de la República, el Convenio 155 de la OIT sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, el Código de Trabajo, el Reglamento General sobre Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo y el Reglamento de Seguridad en Labores de Excavación.

III. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

175. ¿QUÉ ES EL DERECHO DE LIBERTAD DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL?²⁶

Es el derecho que tienen patronos y trabajadores de asociarse libremente para la defensa de sus intereses comunes formando asociaciones profesionales o sindicatos. (Art 47 Cn; Art 204 Inc. 2o CT)

176. ¿QUÉ SON LOS SINDICATOS?

Son las asociaciones de trabajadores o patronos que tienen como fin el mejoramiento y defensa de los intereses comunes y profesionales de sus miembros. (Art. 229.CT)

177. ¿QUIÉNES PUEDEN FORMAR UN SINDICATO?

a. Los patronos y trabajadores privados.

b. Los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas. (Art 204 Inc. 2° CT)

178. ¿PODRÁ FUNCIONAR UN SINDICATO INTEGRADO POR PATRONOS Y TRABAJADORES?

No, ya que la ley prohíbe la organización y funcionamiento de sindicatos mixtos.(Art 206CT)

179. ¿CUÁLES SON LAS CLASES DE SINDICATOS?

a. Sindicato de gremio: Es el formado por trabajadores que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad.

²⁶ Referencias al derecho de sindicación: Art. 7 Cn; Art 47 Cn, Art. 2 Inc. 4° CT; Art. 30 Ord.. 5° CT; Art. 69 Inc. 3' CT; Art. 204 CT; Art. 205 CT; Art 208 CT; Art. 214 CT; Art 217 CT; Art. 218 CT; Art 219 CT; Art. 246 C. Pn; Art. 247 CT; Art. 248 CT; Art. 256 CT; Art. 257 CT; Art 258 CT; Art. 260 CT; Art. 8 Ut b) LOFSTPS; Art. 22 Lit b) LOFSTPS; Art 294 C Pn; Art. 26 CIAGS; Art. XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; Art 23 núm. 4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Otras referencias:

• Convenio 141 OIT "Relativo a Las Organizaciones de Trabajadores Rurales y su Función en el Desarrollo Económico y Social". Ratificado mediante D. L No. 83, publicado en el D. O. No, 169, Tomo No. 324, del 13 de septiembre de 1994.

b. Sindicato de industria: Formado por patronos o trabajadores

pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, de servicios, social, y demás equiparables.

c. Sindicato de empresa: Es el formado por trabajadores que prestan su servicio en una misma empresa, establecimiento o institución oficial autónoma.

d. Sindicato de empresas varias: Es el formado por trabajadores de dos o más empresas vecinas, cada una de las cuales tenga un número de trabajadores inferior a veinticinco, y que estos no pudieren formar parte de un sindicato de gremio o de industria.

e. Sindicato de trabajadores independientes: Es el constituido por Trabajadores empleados por cuenta propia y que no empleen a ningún trabajador asalariado, excepto de manera ocasional. (Art 208 CT)

180. ¿CUÁL ES EL NÚMERO MÍNIMO DE MIEMBROS QUE EXIGE LA LEY PARA FORMAR UN SINDICATO?

Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse y funcionar un mínimo de treinta y cinco miembros. Para el caso del sindicato de patronos, necesita un mínimo de siete miembros. (Arts. 211 Inc. lo y 212 CT)

181. ¿CUÁLES SON LOS PASOS PARA CONSTITUIR UN SINDICATO?

a. Celebrar una reunión inicial de constitución de sindicato.

b. Levantar un acta de lo que aconteció en dicha reunión, la cual será certificada por un delegado del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o por un notario de la República.

c. Discusión y aprobación de los estatutos del sindicato, en la reunión de constitución u otra posterior a la misma dentro de los quince días hábiles siguientes.

d. Presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social copia del acta de la constitución del sindicato debidamente certificada y dos ejemplares de los estatutos sindicales, con la certificación del acta de la sesión o sesiones en que estos hubiesen sido aprobados.

e. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social dentro de los cinco días hábiles de haber recibido los documentos respectivos, librará oficio al empleador, para que este confirme si los interesados en la formación del sindicato son sus empleados.

f. El empleador deberá responder el oficio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en un plazo de cinco días hábiles.

g. Dentro de los 10 días hábiles de haber recibido los documentos, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social examinará los estatutos con el fin de determinar si se ajustan a la ley.

Si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, observara anomalías en los estatutos, las hará constar por escrito para que sean corregidos en un plazo de 15 días hábiles. Si no se observaren anomalías, o éstas se corrigieren debidamente, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social le concederá la personalidad jurídica al sindicato dentro de los 30 días siguientes y lo mandará a inscribir en el registro respectivo. (Arts. 213 al 219CT)

182. ¿DESDE CUÁNDO TIENE EXISTENCIA LEGAL UN SINDICATO?

Existe desde el momento en que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social le otorga la personalidad jurídica y le manda a inscribir al registro respectivo.

(Art 219 CT;Conv. 141 Art 3 Núm. 3)

183. ¿CÓMO SE PRUEBA LA EXISTENCIA LEGAL DE UN SINDICATO?

Su existencia legal se probará con la publicación en el diario oficial de la resolución en la que se concede la personalidad jurídica o con la constancia expedida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (Art. 219 CT; Conv. 141 Art. 3 Núm. 3)

184. ¿EN QUÉ CONSISTE LA PERSONALIDAD JURÍDICA DE UN SINDICATO?

Consiste en que el sindicato como persona jurídica, tiene capacidad para ejercer derechos y contraer obligaciones, ser parte en un juicio, adquirir bienes muebles e inmuebles y hacer todos los actos o negocios jurídicos que estén dentro de su finalidad.

185. ¿CUÁLES SON LAS FACULTADES MÁS IMPORTANTES QUE EL CÓDIGO DE TRABAJO LES CONCEDE A LOS SINDICATOS?

- a. Celebrar el contrato y convenciones colectivas de trabajo.
- b. Velar por el estricto cumplimiento de las leyes y demás normas del derecho laboral.
- c. Representar a sus miembros, a requerimiento escrito de estos, tanto judicial como extrajudicialmente, así como asesorarlos en el ejercicio de sus derechos.
- d. Fomentar las buenas relaciones obreros patronales, así como colaborar en el perfeccionamiento de los métodos de trabajo.
- e. En general!, todas aquellas actividades tendientes a la defensa de los intereses económicos y sociales de los afiliados para la superación de estos. (Art. 228 CT)

186. ¿QUÉ PROHIBICIONES TIENE EL SINDICATO?

- a. Intervenir en luchas religiosas.
- b. Repartir dividendos o distribuir el patrimonio sindical.
- c. Limitar la libertad de trabajo de los no afiliados.
- d. Obligar a los no afiliados a que ingresen al sindicato.
- e. Impedir que los afiliados se retiren.
- f. Impedir que se afilien aquellos que quieran ingresar a él. (Art. 229 CT)

187. ¿CUÁLES SON LAS SANCIONES QUE SE LE IMPONDRÁN A LOS SINDICATOS QUE EN EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES INFRINJAN LAS LEYES?

- a. Multa.
- b. Suspensión o disolución del sindicato.

188. ¿QUÉ ES EL FUERO SINDICAL?

Es el privilegio por medio del cual a los promotores o fundadores, que participen como candidatos a ser directivos sindicales se les garantiza la estabilidad laboral. (Art 47 Inc. 4' Cn; Arts. 214 Inc. V y 248 CT)

189. ¿QUÉ IMPLICACIONES TIENE EL FUERO SINDICAL?

El fuero sindical implica que el directivo sindical no podrá ser despedido, trasladado, ni desmejorado en sus condiciones de trabajo, ni suspendido disciplinariamente, si no por justa causa calificada por autoridad competente. (Art 47 Inc. 4° Cn; 214 Inc. V y 248 Inc. I °CT)

190. ¿POR QUÉ SE DICE QUE LA ESTABILIDAD QUE CONCEDE EL FUERO SINDICAL ES RELATIVA?

El fuero sindical es una garantía relativa, porque no consiste en impedir el traslado, suspensión, despido o desmejoramiento de los protegidos por dicho fuero; si no que lo que hace es agregar un requisito especial, el juicio previo. (Art 248 Inc. I°)

191. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE EL DESPIDO DE UN TRABAJADOR PROTEGIDO POR EL FUERO SINDICAL SÓLO SE PUEDE HACER POR JUICIO PREVIO?

Significa que por medio del juicio se probará si es justa la causa por la que se pretende despedir al trabajador que goza del fuero sindical, y es el juez quien decidirá a través de una sentencia la terminación de la relación laboral. (Art 248 Inc. I°CT)

192. ¿QUIÉNES GOZAN DE FUERO SINDICAL?

- a. En primer lugar los promotores, quienes gozarán del fuero sindical por el plazo de 60 días contados a partir de la fecha en que se notifique al patrono por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social la nómina de los mismos.
- b. Los miembros fundadores de los sindicatos en un máximo de 35, gozando del fuero en un plazo de hasta de 60 días, después de la inscripción del sindicato en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- c. Los miembros del sindicato en un máximo de dos personas por cada cargo establecido que presenten su candidatura para un puesto directivo, esta garantía se extenderá desde el momento en que sea notificado el patrono de la elección dentro de los treinta días anteriores a la misma, y hasta una semana después de dicha elección si no es electo. Si es electo se le aplicara lo concerniente al directivo sindical.
- d. Los directivos sindicales durante el periodo que ejerzan su cargo y hasta después de pasado un año de dejado dicho cargo.

193. ¿QUÉ ES ASAMBLEA GENERAL Y ASAMBLEA SECCIONAL?

La asamblea general es la máxima autoridad dentro del sindicato y en ella se discuten y toman decisiones trascendentes para su funcionamiento como por ejemplo: eligen anualmente a los miembros de la junta directiva general, aprueban la reforma de los estatutos, aprueban los contratos y convenciones colectivas de trabajo, entre otros, en ella concurren a la mayoría de los miembros, inclusive aquellos delegados de la respectiva seccional del sindicato. La asamblea seccional es la máxima autoridad de las seccionales en los sindicatos organizados de esa manera, y en ella participan sus afiliados, discutiendo y tomando decisiones, similares a las de la asamblea general para su funcionamiento. (Arts. 221 al 223 CT)

194. ¿QUÉ SON LAS JUNTAS DIRECTIVAS SINDICALES?

Las juntas directivas sindicales son quienes administran al sindicato y se dividen en generales y seccionales. Los sindicatos tienen juntas directivas generales, pero en los sindicatos de industria, además de las juntas

directivas generales existen las juntas directivas seccionales, siendo estas últimas las representantes del sindicato en las empresas que cuentan con afiliados. (Art. 224 al 227 CT)

195. ¿QUÉ TIENE QUE HACER UN MIEMBRO DE UN SINDICATO SI NO LE ACEPTA SU RENUNCIA LA JUNTADIRECTIVA?

El trabajador renunciante acudirá al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a explicar su caso, quien citará a los representantes del sindicato para hacerles saber de la decisión del trabajador y seguirá el trámite legal correspondiente. (Art. 254 Inc. 2°CT)

196. ¿QUÉ SON LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES?

La federación es aquella asociación profesional formada por cinco o más sindicatos de trabajadores o tres o más de patronos. La confederación es aquella asociación profesional formada por tres o más federaciones sindicales de trabajadores o patronos. (Art. 257 CT; Art. 8 Lit V PIDESC)

197. ¿A QUIÉNES REPRESENTAN LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES?

Las federaciones representan a los sindicatos que la conforman y no a los miembros de estos. Las confederaciones representan a las federaciones que la constituyen y no a los sindicatos que conforman la federación, (Art 261 CT)

198. ¿QUÉ FUNCIONES TIENEN LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES?

En Los estatutos de las confederaciones y federaciones pueden atribuirse a estas las funciones del tribunal de apelación contra cualquier medida disciplinaria adoptada por una de las organizaciones afiliadas, así como también las de dirimir controversias que se susciten entre los miembros de un sindicato afiliado por razón de las decisiones que se adopten y las de resolver los conflictos que ocurran entre dos o más de las organizaciones confederadas. (Art 261 CT)

199. ¿QUÉ REQUISITOS SE NECESITAN CUMPLIR PARA FORMAR UNA FEDERACIÓN Y CONFEDERACIÓN?

Para formar una federación o confederación, es necesario que la asamblea general de cada sindicato o federación, haya autorizado al representante judicial y extrajudicial del sindicato o de la federación para tal efecto; que asista a la asamblea de fundación debidamente autorizado dicho representante; en lo referente a su proceso de formación y su inscripción en el registro respectivo, se les aplicará lo dispuesto para los sindicatos en el Código de Trabajo. (Arts. 262 y 263 CT)

200. ¿QUÉ ES UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO?²⁷

Es el acuerdo celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores por una parte y un patrono por la otra, con el fin de regular las condiciones laborales que regirán en sus empresas o establecimientos. (Art. 39 Cn; Arts. 269 al 287, Art. 7 CIAGS)

²⁷ Referencias a la Contratación Colectiva; Art. 39 Cn; Art. 2 Inc, último CT; Art 24 Lit c) CT; Art, 106 Lit g) CT; Art 108 Lit ch) CT; Art 148 Inc. 2* CT; Art 165 CT; Art 221 Ord. 5' e Inc. último CT; Art 226 Ord. 10° CT; Art 228 Lits a) y b) CT; Art 268 CT; Art 269 CT; Art 270 Inc. I' CT; Art. 271 CT; Art 272 CT; Art 273 CT; Art 274 Inc. I' CT; Art. 275 CT; Art 276 CT; Art 277 CT; Art 278 CT; Art 279 CT; 281 CT; Art. 282 CT; Art. 283 CT; Art 284 CT; Art 285 CT; Art 286 CT; Art 287 CT; Art. 290 CT; Art 295 CT; Art 296 Lit. a) CT; Art. 418 núm. I CT; Art 468 CT; Art. 471 CT; Art 472 CT; Art 475 CT; Art 481 CT; Art 487 CT; Art 488 CT; Art 500 Ord. 2ª CT; Art 512 CT; Art 528 núm, I CT; Art 530 Inc. V CT; Art 540 CT; Art 634 Inc. I' CT; Art 22 Lits." c" y T LOFSTPS; Art. 78 LOFSTPS; Art. 7 CIAGS.

201. ¿QUÉ REQUISITO SE DEBE CUMPLIR PARA QUE SEA OBLIGATORIA LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO?

Para que el empleador se vea obligado a celebrar el contrato colectivo de trabajo es necesario que el Sindicato tenga como afiliados no menos del cincuenta y uno por ciento (51%) de trabajadores de las empresas o establecimientos de que se trate. (Art.211 Inc. 2ºy271 CT)

202. ¿QUÉ PASA SI UN SINDICATO DESEA CELEBRAR UN CONTRATO COLECTIVO Y NO CUENTA CON EL PORCENTAJE DE L CINCUENTA Y UNO POR CIENTO (51%) DE TRABAJADORES EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO?

El sindicato no puede obligar al empleador a negociar colectivamente, sólo lo podrá hacer de forma voluntaria. Sin embargo si hay varios sindicatos en la empresa o establecimientos éstos podrán unirse con el fin de alcanzar el cincuenta y uno por ciento (51%) requerido y así obligar al empleador a celebrar el contrato colectivo. (Arts. 271 Inc. 2o y 272 Inc. 3º CT)

203. ¿QUIÉNES GOZARÁN DE LOS BENEFICIOS DERIVADOS DEL CONTRATO COLECTIVO?

Los beneficiarios de un contrato colectivo serán todos los trabajadores de la empresa o empresas que lo hubiesen celebrado aunque no pertenezcan al sindicato contratante y también los trabajadores que ingresen a laborar a la empresa durante la vigencia del contrato. Es por lo anterior que se dice que no pueden existir cláusulas de exclusión y por consiguiente el patrono podrá emplear y conservar en su empresa a trabajadores que no pertenezcan a su sindicato. (Arte. 272 Inc. 4o y 277 Inc. 1º CT)

204. ¿CÓMO SE PRUEBA DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO?

Solamente se probará con el contrato colectivo debidamente inscrito o por medio de certificación de la inscripción por el departamento correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (Art 281 CT)

205. ¿CUÁL ES EL PLAZO DEL CONTRATO COLECTIVO?

El plazo no podrá ser menor de un año ni mayor de tres, y se ampliará automáticamente por períodos de un año, siempre que ninguna de las partes, en el penúltimo mes del mismo o de sus prórrogas, pida la revisión del contrato. (Art. 276 CT)

206. ¿CUÁNDO PROCEDE LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO?

La revisión procede luego de haber terminado el plazo del contrato colectivo. También procede cuando las condiciones económicas del país cambien significativamente, siempre que haya transcurrido por lo menos un año del plazo del contrato colectivo. (Arts. 272 Inc. T y 276 CT)

207. ¿LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO ES OBLIGATORIA?

La revisión es de carácter obligatoria si cumple con los requisitos de la respuesta anterior y no será necesario establecer el porcentaje del cincuenta y uno por ciento (51%) de trabajadores de la empresa o establecimiento, pero sí será necesario establecer el porcentaje del cincuenta y uno por ciento (51%) para los sindicatos de empresa. También el Código de Trabajo regula la revisión del contrato colectivo de carácter voluntario para el caso del sindicato de empresa que no cumpla con dicho porcentaje, siempre y cuando el empleador esté de acuerdo. (Arts. 272 Inc. 2o, 273 y 276 Inc. 3o CT)

208. ¿QUÉ SUCEDE SI DENTRO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SE LLEGA A UN ACUERDO?

a. Dicho acuerdo se someterá a aprobación de la respectiva asamblea sindical.

b. Si se aprueba, se firmará por las partes que han intervenido en la negociación.

c. Dentro de los treinta días siguientes a la celebración del contrato cualquiera de las partes presentará los ejemplares, según el número de contratantes que haya, más uno al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que el contrato se inscriba en el registro respectivo. (Arts. 278 y 487 CT)

209. ¿LA DISOLUCIÓN DEL SINDICATO AFECTA LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE SE ORIGINAN DE UN CONTRATO COLECTIVO?

No. Lo que sucede es que al disolverse el sindicato se termina el contrato colectivo, pero subsisten aquellos derechos y obligaciones individuales que se originaron del contrato colectivo. (Arts. 282 al 284 CT)

210. ¿QUÉ SON LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS O DE INTERESES?²⁸

Son los que tienen como finalidad la celebración o revisión de un contrato colectivo de trabajo, y se originan por el desequilibrio de intereses colectivos económicos entre trabajadores y patronos o por la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores. (Art. 49 Cn; Art 469 CT)

211. ¿CUÁLES SON LAS ETAPAS EN QUE SE DESARROLLA UN CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO?

Son las siguientes:

- a. Trato directo.
- b. Conciliación.
- c. Arbitraje.
- d. Huelga. (Art. 480 CT)

211 ¿EN QUÉ CONSISTE LA ETAPA DE TRATO DIRECTO?

Es la etapa en la cual las partes tratan de solucionar el conflicto surgido de forma directa sin asistir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. No podrá tener una duración mayor de veinte días hábiles excepto que las partes acuerden su ampliación. (Art. 481 al 489 CT)

Referencias a los conflictos colectivos de carácter económico: Art. 49 Inc. 2° Cn; Art. 24 Lit "ch" CT; Art. 469 CT; Art 480 CT; Art 515 Inc. 1° CT; Art 516 CT; Art 8 Lit. "c" LOFSTPS; Art 22 Lit "d" LOFSTPS; Art 75 LOFSTPS; Art 37 CIAGS.

213. ¿EN QUÉ CONSISTE LA ETAPA DE CONCILIACIÓN?

La conciliación es la etapa en la que un conciliador designado por el Director General de Trabajo modera el comportamiento de los interesados y procura que lleguen a un acuerdo, proponiendo sobre los distintos puntos de discordia las soluciones que a su juicio sean equitativas y encaminadas a armonizar los intereses del capital y el trabajo. El procedimiento de conciliación no está sujeto a ninguna formalidad, en el no se admitirán sistemas o métodos que puedan obstaculizar el acuerdo, debiendo en todo caso darse la mayor flexibilidad al trámite y a la negociación. La etapa de conciliación tendrá una duración máxima de quince días hábiles contados a partir de la primera reunión que se celebre, excepto que las partes acuerden la ampliación del plazo. (Art. 49 Inc. 3o Cn; Arts. 491 al 499 CT; Art. 37 CIAGS)

214. ¿EN QUÉ CONSISTE LA ETAPA DE ARBITRAJE?

El arbitraje es la etapa en que ambas partes de forma voluntaria u obligatoria someten el conflicto para que sea resuelto por árbitros; la resolución que pronuncian tiene el valor de un contrato o convención colectiva de trabajo, se denomina laudo arbitral y pone fin al conflicto, su vigencia será de tres años a partir de la inscripción. (Art. 49 Inc. 3o Cn; Arts. 500 al 515 CT)

215. ¿CUÁNDO PROCEDE EL ARBITRAJE VOLUNTARIO?

Voluntariamente procede habiendo terminado la etapa conciliatoria en los siguientes casos: Cuando las partes decidan someterse voluntariamente al arbitraje y cuando en el contrato o convención colectiva de trabajo se hubiera estipulado. (Art. 500 CT)

216. ¿CUÁNDO PROCEDE EL ARBITRAJE OBLIGATORIO?

Procede cuando los conflictos colectivos de carácter económico afectan un servicio esencial, siendo aquellos cuya interrupción pondría en peligro la salud, seguridad, la vida o condiciones normales de existencia de toda o parte de la población, por ejemplo, comunicaciones, electricidad, alumbrado público, agua, salud, entre otros. (Arts. 49 Inc. 3°, 500 al 515 CT; Art. 37 CIAGS)

217. ¿EN QUÉ CONSISTE LA ETAPA DE HUELGA?²⁹

Consiste en la suspensión pacífica del trabajo concertada por una pluralidad de trabajadores con el propósito de obtener una finalidad determinada. (Art 48 Inc. lo Cn; Art 527 CT; Art 8 Lit "d" PDESC; Art. 27 CIGS).

218. ¿QUÉ TIPO DE HUELGAS SE RECONOCEN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO?

Las huelgas que reconoce el Código de Trabajo son las que tienen como finalidad:

- a. La celebración o revisión de contrato colectivo de trabajo.
- b. La celebración o revisión de la convención colectiva de trabajo.
- c. La defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores. (Art. 528 CT).

219. ¿CUÁLES SON LOS EFECTOS LEGALES QUE PRODUCE UNA HUELGA?

La huelga produce los siguientes efectos:

- a. Suspende los contratos individuales de trabajo de todos los trabajadores de la empresa o de los establecimientos afectados, por consiguiente el empleador no podrá contratar nuevos trabajadores durante la vigencia de la misma.
- b. Desde la notificación del acuerdo de huelga los trabajadores no podrán ser despedidos o desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a establecimientos de la misma empresa, sin justa causa, previamente calificada por juez competente. (Arts. 535 al 537 CT)

¹⁹ Referencias a la huelga: Art, 48 Inc, I * Cn; Art 221 Inc. i' Cn; Art. 36 núm. 3 CT; Art, 480 Lit "ch" CT; Art. 498 Inc. V CT; Art 499 Inc. I' CT; Art 527 CT; Art. 528 CT; Art. 529 CT; Art. 530 CT; 531 CT; Art. 532 CT; Art. 534 CT; Art. 535 CT; Art 536 CT; Art. 537 CT; Art. 538 CT; Art, 545 CT; Art. 546 CT; Art 547 CT; Art. 549 CT; Art. 550 CT; Art 551 CT; Art. 552 CT; Art 553 CT; Art, 554 CT; Art. 555 CT; Art. 556 CT; Art. 557 CT; Art. 565 CT; Art, 566 CT; Art. 27 CIAGS.

220. ¿CUÁLES SON LOS ÓRGANOS DE CONTROL DENTRO DE LA OIT QUE REGULAN EL DERECHO A LA HUELGA?

Son el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en aplicación de convenios y recomendaciones.

221. ¿QUÉ ES EL CONTRATO LEY?

Es una institución del derecho laboral cuyo fin es uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas, elevando a categoría de obligatoria observancia las disposiciones comunes de los contratos y convenciones colectivas de trabajo vigentes en empresas dedicadas a una misma actividad económica. Esta institución nace de una serie de procedimientos, iniciado ante la Dirección General de Trabajo, la cual al encontrar procedente la respectiva solicitud propondrá al Ministro de Trabajo y Previsión Social que las disposiciones contractuales que la motivaron, sean declaradas de obligatorio cumplimiento y quien las hará efectivas a través de un decreto emitido por el órgano ejecutivo. Esta institución es considerada próxima a la ley, ya que se extiende a todos los trabajadores dedicados a una misma actividad económica, elevándose sobre los mínimos constitucionales y legales, a fin de ofrecerles mediante una renovación periódica niveles de vida más justos. (Arts. 295 al 301 CT; Art. 7 Inc. 2o CIAGS)

IV. EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

222. ¿QUÉ ES EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL?

Es la Secretaría de Estado rectora de la administración pública del trabajo a quien le corresponde, ejecutar y supervisar la política sociolaboral del país y coordinar con las instituciones autónomas tales como el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) y el Instituto Salvadoreño de Fomento Cooperativo (INSAFOCOOP), la ejecución de sus programas y acciones conforme lo señalan las leyes de dichas instituciones. (Art. 3 y 73 LOFSTPS; Art. 5 LFP)

223. ¿CUÁLES SON LAS FUNCIONES PRINCIPALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL?

La Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social señala que son funciones propias o específicas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social entre otras, son las siguientes:

- a. Ilustrar a trabajadores y empleadores en el mejor cumplimiento de las normas de trabajo.
- b. Diseñar y ejecutar programas tendientes a capacitar a trabajadores y empleadores en el conocimiento de sus derechos y deberes.
- c. Facilitar la constitución de organizaciones sindicales.
- d. Administrar el sistema de negociación colectiva, facilitando la conciliación, mediación y el arbitraje.
- e. Aplicar los procedimientos administrativos de conciliación y promover la mediación y el arbitraje, en las reclamaciones individuales o colectivas del trabajo.
- f. Administrar los procedimientos de inspección del trabajo con el objeto de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas legales que regulan las relaciones y condiciones de trabajo.

g. Vigilar y coordinar con otros sectores, et desarrollo y cumplimiento de las normas sobre seguridad e higiene ocupacional y medio ambiente de trabajo. (Art. 8 LOFSTPS)

224. ¿POR MEDIO DE QUÉ INSTANCIAS CUMPLE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL SUS FUNCIONES PRINCIPALES?

Especialmente por medio de sus órganos de ejecución:

- La Dirección General de Trabajo.
- La Dirección General de Inspección de Trabajo.
- La Dirección General de Previsión Social,
- Oficinas Regionales de Trabajo e Inspección y de Previsión Social y Empleo.

225. ¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES SERVICIOS QUE OFRECE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL POR MEDIO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO?

- a) Realizar visitas a los centros de trabajo con el objeto de verificar el cumplimiento de la normativa laboral vigente.
- b) Elaboración de cálculos de indemnización en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o en las empresas a solicitud de trabajadores o empleadores.
- c) A solicitud de los empleadores o trabajadores entrega de hojas de terminación de contratos.
- d) Inspecciones sobre re-exportación de maquinaria para verificar que no exista reducción de puestos de trabajo.
- e) Inspecciones a solicitud por huelga.
- f) Inscripción de centros de trabajo en el registro respectivo.
- g) Recibo de notificaciones de trabajadores que infringen las disposiciones legales,

- h) Consultas sobre la aplicación de la normativa laboral a empleadores o trabajadores,
- i) Recibo de quejas de los trabajadores por infracción a las disposiciones legales por parte de los empleadores.
- j) Atención al reinstalo de trabajadores despedidos de hecho y que gozan de estabilidad laboral relativa (embarazadas y directivos sindicales),
- k) Servicios prestados a empleadores y trabajadores.
- l) Forma de acceso al servicio, directamente en forma personal, teléfono o escrita, o por terceras personas tales como: Directivos sindicales, apoderados judiciales.

226. ¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES SERVICIOS QUE OFRECE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL POR MEDIO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO?

- a) Aprobación de cambios de horario de trabajo y horarios de trabajos especiales.
- b) Aprobación de cambio de sistema de concesión de vacaciones anuales.
- c) Aprobación de reglamentos internos de trabajo.
- d) Asistencia en la negociación o revisión de contratos colectivos y diferencias laborales.
- e) Atención a despido de hecho de directivos sindicales y trabajadoras embarazadas.

- f) Todo lo relacionado con organizaciones sindicales, tales como:
 - 1. Asesoría para la constitución de sindicatos.
 - 2. Inscripción de sindicatos, juntas directivas sindicales generales y seccionales.
 - 3. Contratos colectivos de trabajo.
 - 4. Trámite de renunciaciones sindicales.
 - 5. Asistencia como observadores a las asambleas generales y seccionales.
 - 6. Cancelación de sindicatos por anotación marginal.
- g) Atención a solicitudes de pago de indemnización y otras prestaciones por despido de hecho sin causa justificada.
- h) Mutuos sobre arreglos extraoficiales.
- i) Impartir capacitaciones a empleadores y trabajadores organizados o no en temas relacionados con la legislación laboral.
- j) Fomentar, crear y asesorar comités de diálogo en las empresas, con el objeto de prevenir conflictos laborales por medio del diálogo social,
- k) Servicios prestados a trabajadores, empleadores, sindicatos y estudiantes.
- l) Forma de acceso sea personal, teléfono, escrita o por terceras personas.

227. ¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES SERVICIOS QUE OFRECE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL POR MEDIO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PREVISIÓN SOCIAL?

- a. Velar por la seguridad e higiene en los centros de trabajo.
- b. Efectuar inspecciones sobre seguridad e higiene para detectar, evaluar y controlar las condiciones peligrosas presentes en el ambiente de los centros de trabajo, con la finalidad de recomendar la solución técnica en cada uno de los casos.
- c. Investigación y análisis de accidentes de trabajo.
- d. Dar cursos, charlas y seminarios sobre seguridad e higiene ocupacional en los centros de trabajo.
- e. Fomentar y crear comités de seguridad en los centros de trabajo.
- f. Revisar y aprobar los planos de construcción de edificios para la industria, comercio y servicios.
- g. Gestión en empresas para obtener empleo a personas sin trabajo, incluyendo personas con discapacidad y menores de edad.
- h. Autorización de programas y contratos de aprendizaje.
- i. Otorgar permisos de trabajo a menores de edad.
- j. Tramitar e investigar si no hay desplazamiento de mano de obra salvadoreña para la contratación de extranjeros,
- k. Servicios prestados a población en general, personas con discapacidad, menores, trabajadores, empresarios privados y trabajadores extranjeros.

228. ¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES SERVICIOS QUE OFRECE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL POR MEDIO DE LA DIRECCIÓN DE RELACIONES INTERNACIONALES?

- a. Asesorar al nivel superior en materia de asuntos internacionales relativos al sector.
- b. Supervisar y evaluar el cumplimiento de los convenios ratificados por El Salvador.
- c. Preparar la documentación que debe enviarse a la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- d. Emitir opiniones sobre la aplicación de normas internacionales vinculadas con el sector.
- e. Asesorar al nivel superior en materia de Convenios y Recomendaciones de la OIT.
- f. Dirigir el proceso de estudios jurídicos, memorias, informes y cualquier otra documentación pertinente relativa a Convenios y Recomendaciones Internacionales de la OIT.
- g. Proponer al nivel superior la sumisión de Normas Internacionales de Trabajo a las autoridades competentes en materia legislativa, con base en lo dispuesto por el artículo 19 párrafo 5, literal b) de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- h. Establecer los mecanismos que permitan asegurar el seguimiento y aplicación efectiva de los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por el gobierno de El Salvador.
- i. Gestionar con prontitud el trámite de requerimientos especiales de la OIT, asociados a supuestas violaciones de Convenios Internacionales del Trabajo

ratificados por El Salvador y con motivos de quejas o denuncias interpuestas ante la Organización Internacional del Trabajo.

j. Velar porque las necesidades de Cooperación Técnica Internacional del Sector se estén realizando oportunamente y con base en mecanismos de trabajo establecidos.

k. Procurar con los encargados de las diferentes áreas del sector, la coordinación necesaria para la ejecución operativa de los planes, programas y proyectos gestionados y negociados con las Agencias de Cooperación Internacional.

. Velar porque el seguimiento de la Cooperación Técnica Internacional proporcionada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social por las Agencias de Cooperación Internacional, se estén ejecutando con base en procedimientos establecidos a nivel técnico y administrativo legal.

229. ¿CÓMO ACCEDER A ESTOS SERVICIOS QUE OFRECE EL MINISTERIO DE TRABAJO?

La forma de acceder a estos servicios es de manera personal, acudiendo directamente a sus oficinas centrales o regionales o también vía teléfono, fax, correo electrónico o consultando la página web del Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuya dirección es www.mtps.gob.sv

230. ¿Qué otros medios existen para facilitar el acceso a los servicios que presta el Ministerio de Trabajo?

El ministerio ha creado una oficina especial para facilitar el acceso y la orientación de los usuarios a los servicios que ofrece en sus dependencias. A esta oficina se le ha denominado ventanilla de información y asistencia y consiste en un equipo de personas, empleados de la institución, que proveen de información acerca de los servicios que presta el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en las dependencias de sus distintas direcciones. Además, atiende consultas sobre la Ley de Integración

Guía de Derechos y Obligaciones de los Trabajadores

Monetaria y asiste a trabajadores y a empleadores sobre problemas laborales diversos.

V. GLOSARIO DE ABREVIATURAS

Inc.:	Inciso.
Lit:	Literal.
Art:	Artículo.
Núm.:	Número.
Ord.:	Ordinal,
Arts.:	Artículos.
Conv.:	Convenio.
CPn:	Código Penal.
CT:	Código de Trabajo.
CF:	Código de Familia.
Cn:	Constitución de la República.
OIT:	Organización Internacional del Trabajo.
ISSS:	Instituto Salvadoreño del Seguro Social.
MTPS:	Ministerio de Trabajo Previsión Social.
CIAGS:	Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.
INSAFORP:	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional.
INSAFOCOOP:	Instituto Salvadoreño de Fomento Cooperativo.
PIDESC:	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
LOFSTPS:	Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.
TSMIAT:	Tarifa de Salarios Mínimos para Trabajadores Agrícola y de Temporada.
LCATA:	Ley de Complementación Alimentaria para los Trabajadores Agropecuarios.
RGSHCT:	Reglamento General de Seguridad e Higiene Ocupacional en los Centros de Trabajo.

Guía de Derechos y Obligaciones de los Trabajadores
Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador

Segunda edición: 30,000 ejemplares

“Esta Guía de Derechos y Obligaciones de los Trabajadores,
se preparó con el apoyo de la Secretaría de Integración Económica
Centroamericana -SIECA-” con financiamiento de la “Agencia de los Estados
Unidos para el Desarrollo Internacional -AID-”
Convenio de Donación No.596-0184.20.

Impreso en ASA Posters, S.A., El Salvador, C.A.



"Esta Guía de Derechos y Obligaciones de los Trabajadores, se preparó con el apoyo de la Secretaría de Integración Económica Centroamericana -SIECA-" con financiamiento de la "Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional -AID-" Convenio de Donación No.596-0184.20
sterio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador

