



EL SALVADOR

Decent Work Check 2019

Iftikhar Ahmad

Lorena Ponce de Leon

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

The authors

Lorena Ponce de Leon works with WageIndicator as Regional Manager Latin America.

Corresponding Author: Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He can be contacted at iftikharahmad@wageindicator.org

Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for El Salvador. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the Islamabad team, which works on Decent Work Checks since 2012. The team currently comprises Iftikhar Ahmad (team leader), Ayesha Mir, Ayesha Ahmed, Shabana Malik and Aizaz Raoof Ali. Lorena Ponce de Leon, co-author, not only contributed to the English version but also translated the Decent Work Check to Spanish.

Bibliographical information

Ahmad I, Leon L P (2019) *El Salvador Decent Work Check 2019*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, January.

For an updated version in the national language, please refer to <https://tusalario.org/elsalvador/>

Copyright 2019 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2019

Address: P O Box 94025, 1090 GA Amsterdam, The Netherlands

Email office@wageindicator.org.

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	1
Legislación Importante Sobre Empleo y Trabajo	2
01/13 Trabajo y Salario	3
02/13 Compensación	6
03/13 Vacaciones Anuales y Trabajo en Días Festivos	9
04/13 Seguridad laboral	12
05/13 Responsabilidades familiares	16
06/13 Maternidad y Trabajo	18
07/13 Salud y Seguridad en el Trabajo	22
08/13 Trabajo y Enfermedad	25
09/13 Seguridad Social	28
10/13 Trato Justo en el Trabajo.....	30
11/13 Menores en el Lugar de Trabajo.....	32
12/13 Trabajo Forzoso	35
13/13 Derechos Sindicales.....	37
DECENT WORK QUESTIONNAIRE.....	41

INTRODUCCIÓN

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practiced, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects, which are deemed important in attaining "decent work". The work makes the rather abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and gives a score to the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Workers can compare their own score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

Decent Work Check is useful both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also useful for researchers, labour rights organizations conducting surveys on the situation of rights at work and general public wanting to know more about the world of work. WageIndicator teams, around the world, have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed - being a workers, self-employed, employee, employer, policy maker, labour inspector - there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer) and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, rise of precarious employment and measuring the impact of regulatory regimes.

Currently, there are more than 100 countries for which a Decent Work Check is available here: www.decentworkcheck.org During 2019, the team aims to include at least 10 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 115!

Legislación Importante Sobre Empleo y Trabajo

1. Decreto N° 15 del 31 de Julio de 1972, Código de Trabajo, modificado por última vez en 2016
2. Ley N° 1263: Ley del Seguro Social
3. Ley General de Salud y Seguridad en el lugar de trabajo, 2010 (Decreto Legislativo N° 254)
4. Decreto N° 1263 por el que se dicta la Ley del Seguro Social
5. Decreto N° 927, Ley del sistema de ahorro para pensiones
6. Decreto N° 926 por el que se dicta la Ley Orgánica de la Superintendencia de Pensiones
7. Constitución de El Salvador, 1987 (Decreto N° 38)

01/13 Trabajo y Salario

Convenios de la OIT

Salario mínimo: Convenio 131 (1970)

Pago regular y protección del salario: Convenios 95 (1949) y 117 (1962)

El Salvador sólo ha ratificado el Convenio 131.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

El salario mínimo debe cubrir los gastos de manutención del trabajador y su / sus familiares. Por otra parte, debe relacionarse razonablemente con el nivel general de los salarios devengados y el nivel de vida de otros grupos sociales.

Los salarios deben ser pagados con regularidad.

Regulaciones sobre trabajo y salarios:

- Decreto N° 15 del 31 de Julio de 1972, Código de Trabajo, modificado por última vez en 2016

Salario Mínimo

Salario mínimo significa el salario mínimo suficiente para cubrir las necesidades materiales, morales y culturales del trabajador y de su familia.

El Gobierno determina el salario mínimo de acuerdo con la propuesta formulada por el Consejo Nacional de Salarios Mínimos. Las tasas de salarios mínimos también se pueden establecer por convenio colectivo, siempre y cuando las tasas no sean inferiores a los salarios mínimos fijados por la autoridad judicial. Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que debe satisfacer las necesidades morales, culturales y materiales de un hogar. Los otros factores que se consideran al determinar el salario mínimo incluyen el costo de vida, la situación económica del país, el nivel de empleo, los diferentes sistemas de remuneración y las diferentes áreas de producción.

De acuerdo con la Constitución de El Salvador, los trabajadores tienen derecho a los salarios mínimos ajustados periódicamente para los sectores que incluyen las industrias comerciales, de servicios, textil, de confección, agrícolas, de café y de caña de azúcar.

Se determinan diferentes tasas de salarios para diferentes sectores y para determinadas categorías de trabajadores (aprendices, trabajadores domésticos, trabajadores a destajo y otros). Las tasas de salarios mínimos se fijan periódicamente por un periodo máximo de 3 años.

En El Salvador la Constitución impone al Estado el deber de mantener una inspección técnica para asegurar el estricto cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia, bienestar y seguridad social (Art.44). La obligación constitucional es cumplida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social que se encarga del procedimiento de inspección del trabajo (art.11.de la Ley de Organización y Funciones del Trabajo y del Sector Social). La Inspección del Trabajo impone multas aplicando lo dispuesto en el art. 628-631 del Código del Trabajo y las disposiciones de la Ley de Organización y Funciones del Trabajo y del Sector Social.

Al notar una violación, la ley le brinda al empleador la oportunidad de presentar su punto de vista antes de que el inspector de trabajo imponga una multa. El importe de la multa depende de la gravedad de la infracción, de la capacidad de la empresa para pagar la multa y del número de veces que el autor ha violado las disposiciones sobre el salario mínimo.

Fuente: §38(2) y 44 de la Constitución de El Salvador; §144-159 del Código de Trabajo 1972, modificado por última vez en 2016

Las tasas de los salarios mínimos actuales se pueden encontrar en la Sección sobre el Salario Mínimo.

Pago Regular

El salario es la retribución en efectivo que el empleador le paga al trabajador por los servicios prestados de acuerdo con un contrato de trabajo. Incluye todo lo que los trabajadores reciben en efectivo (salario básico, bonificaciones, prestaciones, horas extraordinarias, remuneración por trabajo en días de descanso semanal o en días libres, participación en las ganancias) como pago de sus servicios.

El Código del Trabajo exige el pago puntual de los salarios completos en moneda de curso legal a los trabajadores o a cualquier otra persona autorizada en el lugar de trabajo o en cualquier otro lugar de mutuo acuerdo. El pago en forma de bebidas alcohólicas está prohibido. El pago del salario se hace por unidad de tiempo (en forma semanal, quincenal, mensual o inmediatamente antes de un día hábil), por unidad de trabajo, sistema mixto, por tarea, como una comisión, y a destajo. El pago de los salarios en general, debe hacerse dentro de los dos días al final de un período de salarios y los pagos por salarios estipulados en comisión deberían al menos ser quincenales.

Generalmente no se permite ninguna deducción de los salarios. Las deducciones se pueden hacer después de la autorización por escrito del empleado sólo en el caso de préstamos. Las deducciones de los salarios no deben exceder 20% para poder cubrir las obligaciones de mantenimiento, las cuotas sindicales, las contribuciones a la seguridad social y los impuestos.

Un empleador debe proporcionarle nóminas a todos los empleados en cada día de pago o recibos de pago que reflejen el cálculo de los salarios, junto con los elementos, las horas ordinarias y extraordinarias trabajadas durante el día o los turnos de noche, y cualquier día de trabajo, las vacaciones y días de descanso que el empleado trabajó. Estos documentos también deben incluir las comisiones y cualquier otro monto que haya sido pagado al empleado.

De conformidad con la modificación del artículo 198 del Código de Trabajo, el Aguinaldo (sueldo extra en Navidad) se paga a las siguientes tasas:

- 15 días de salario para un trabajador de uno a tres años de servicio
- 19 días de salario para un trabajador de tres a diez años de servicio
- 21 días de salario para un trabajador con diez o más años de servicio

Fuente: §119-136 y 198 del Código de Trabajo 1972, modificado por última vez en 2016

02/13 Compensación

Convenios de la OIT

Horas extras: Convenio 01 (1919); Trabajo nocturno: Convenios 171 (1990)

El Salvador ratificó los convenios 01 y 171.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Las horas extras de trabajo se deben evitar. Cuando sea inevitable, la compensación adicional debe ser - como mínimo el salario básico por hora más todos los beneficios adicionales. De conformidad con el Convenio de la OIT 1, la tasa de pago de horas extras no debe ser inferior a una y un cuarto cuarto (125%) del salario normal.

El trabajo nocturno designa todo trabajo que se realice durante un período no inferior a siete (07) horas consecutivas incluyendo el intervalo desde la medianoche hasta las 5 de la mañana. Un trabajador nocturno es un trabajador cuyo trabajo requiere realización de un número importante de horas de trabajo nocturno que supera un límite determinado (por lo menos 3 horas). La Convención 171 requiere que los trabajadores nocturnos sean compensados con una reducción de la jornada laboral o una paga superior o beneficios similares. Disposiciones similares se encuentran en la Recomendación sobre el trabajo nocturno N° 178 de 1990.

Si usted tiene que trabajar en un día festivo nacional / religioso o un día de descanso semanal, tendrá derecho a una compensación. No necesariamente en la misma semana, a condición de que el derecho a la compensación pagada no se pierde.

Si usted tiene que trabajar durante el fin de semana, tiene el derecho a un período de descanso de 24 horas ininterrumpidas como compensación. No necesariamente en el fin de semana, pero por lo menos en el curso de la semana siguiente. Del mismo modo, si usted tiene que trabajar en un día festivo, se le debe otorgar un día de fiesta compensatoria. Una paga más alta por trabajar en un día festivo o un día de descanso semanal no reemplaza su derecho al descanso en un día de festivo.

Regulaciones sobre compensación:

- Decreto N° 15 del 31 de Julio de 1972, Código de Trabajo, modificado por última vez en 2016

Compensación por horas extras

De conformidad con el Código del Trabajo, las horas de trabajo normales son de 8 horas diarias y de 44 horas semanales. El tiempo de trabajo es el número de horas que el empleado permanece a disposición del empleador, así como los períodos de descanso, la hora del almuerzo, o cualquier otro momento para satisfacer las necesidades fisiológicas dentro de la jornada de trabajo. Las horas de trabajo normales se reducen a 7 horas por día y a 39 horas por semana en caso de condiciones de trabajo peligrosas o difíciles. Las horas de trabajo para el trabajo nocturno son de 7 horas por día y 39 por semana y 36 horas en caso de condiciones de trabajo peligrosas. Para los trabajadores jóvenes, las horas de trabajo son 6 horas diarias y 34 horas semanales; y para los trabajadores agrícolas, el límite de horas es de 8 horas por día y 44 por semana. La limitación de las horas de trabajo no es aplicable a los trabajadores domésticos.

Los trabajadores pueden ser obligados a trabajar horas extras de vez en cuando en caso de que surjan circunstancias especiales o imprevistas necesarias que así lo exijan. Si un empleado trabaja más allá de las horas estipuladas, es decir, 8 horas por día y 44 horas a la semana, el/ella tiene derecho a un pago de horas extras al 100% por encima de la tasa de su salario normal (200% de la tasa de salario normal por las horas extras). El máximo de horas de trabajo (horas extras + normal) no se han definido en el Código del Trabajo. Las horas extras trabajadas en casos de fuerza mayor como incendios, terremotos o razones similares, son pagadas con el salario normal.

Los trabajadores pueden tener un descanso de dos días consecutivos (sábado y domingo) al trabajar una hora de tiempo extra a diario entre semana para compensar el trabajo que debería haber hecho de otro modo el sábado. Las horas extraordinarias, las horas de trabajo no son impuestas por el empleador, sino de mutuo acuerdo entre las partes.

Fuente: §161-176 del Código de Trabajo 1972, modificado por última vez en 2016

Compensación por trabajo nocturno

El trabajo nocturno es el trabajo que se efectúa entre las 07 p.m. y las 06 a.m. La horas de trabajo de los trabajadores nocturnos y de los que participan en trabajos peligrosos e insalubres son 07 horas al día y 39 horas semanales (36 horas para el trabajo peligroso e insalubre realizado en la noche) para los trabajadores nocturnos y trabajadores involucrados en trabajos peligrosos e insalubres. Un trabajador que trabaja más de cuatro horas de noche es considerado ser un empleado de un trabajo nocturno a los efectos de ley en cuanto al número de horas trabajadas.

El Código del Trabajo le obliga al empleador efectuar el pago de una prima a la tasa del

125% del tasa de salario ordinario (por las horas trabajadas en la noche) para los trabajadores nocturnos.

Fuente: §161,162 y 168 del Código de Trabajo 1972, modificado por última vez en 2016

Días de descanso compensatorios

En circunstancias extraordinarias, los trabajadores pueden realizar un trabajo en días de descanso semanal y en días festivos. Si los trabajadores están obligados a trabajar en su día de descanso semanal, se les proporcionará un día de descanso semanal compensatorio con sueldo completo. Sin embargo, las leyes no señalan que un empleador deba proporcionar un día de descanso compensatorio por trabajar en un día festivo.

Fuente: §176 del Código de Trabajo 1972, modificado por última vez en 2016

Fines de semana / Días compensatorios

Los trabajadores pueden ser obligados a trabajar en sus días de descanso semanal y en los días festivos. En tales circunstancias, cuando los empleados tienen que trabajar en días festivos oficiales, tienen derecho a recibir salarios a una tasa prima del 200% de la tasa de salario por hora normal. Si los trabajadores tienen que trabajar horas extras en el día de descanso semanal, la tasa de horas extras se calcula por encima del salario normal ya sido aumentado del 200% (400% del salario normal).

Los trabajadores que trabajan en sus días de descanso semanal tendrán derecho al pago de una prima a la tasa del 150% del salario normal. Si los trabajadores tienen que trabajar horas extras en su día de descanso semanal, la tasa de horas extras se calcula por encima del salario normal ya sido aumentado del 150% del salario normal (225% del salario normal).

Fuente: §175 & 192 del Código de Trabajo 1972, modificado por última vez en 2016

03/13 Vacaciones Anuales y Trabajo en Días Festivos

Convenios de la OIT

Convenio 132 (1970) sobre las vacaciones pagadas
Convenios 14 (1921), 47 (1935) y 106 (1957) para los días de descanso semanal. Además, para varias industrias, los Convenios se aplican diferentes.

El Salvador no ha ratificado ninguno de los Convenios anteriores.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Un empleado tiene derecho a por lo menos 21 días consecutivos de vacaciones anuales retribuidas. Las fiestas nacionales y religiosas no están incluidas. Los convenios colectivos deben proporcionar por lo menos un día de permiso anual sobre la remuneración total por cada 17 días en los que el empleado trabajó o tenía derecho a la paga.

Usted debe tener derecho a un permiso retribuido durante los días festivos nacionales y reconocidos oficialmente.

Los trabajadores deberían disfrutar de un período de descanso de al menos 24 horas consecutivas por cada período de 7 días (1 semana)

Regulaciones sobre vacaciones anuales y trabajo en feriados y días:

- Decreto N° 15 del 31 de Julio de 1972, Código de Trabajo, modificado por última vez en 2014

Pago de vacaciones / vacaciones anuales

El Código de Trabajo establece las vacaciones anuales para todos los trabajadores al término de un año de servicio continuo en la misma empresa o establecimiento. Un empleado tiene derecho a 15 días de vacaciones anuales pagadas al término de los 12 meses de servicio continuo. El Código de Trabajo no indica cuales son los aumentos de las vacaciones anuales con la antigüedad en el servicio.

La remuneración de las vacaciones anuales corresponde al salario de 15 días naturales más el 30% de los salarios durante 15 días, la cual tiene que ser pagada al trabajador antes del comienzo de las vacaciones anuales. El monto del pago de las vacaciones anuales se calcula para el total de los días comprendidos entre la fecha de su partida y la fecha de regreso al trabajo. Para tener derecho a las vacaciones anuales, un trabajador debe haber trabajado por lo menos 200 días en un año. El Código del Trabajo permite la división de las vacaciones anuales en dos o más términos. No está permitido dividir o acumular los períodos de vacaciones anuales. Es una obligación para el empleador concederle dicho permiso al trabajador y para el trabajador poder tomarle. Está prohibido dar una indemnización en lugar de las vacaciones anuales excepto en caso de terminación del contrato de trabajo antes de que un trabajador pueda disfrutar de sus vacaciones anuales.

Fuente: §177-189 del Código de Trabajo 1972, modificado por última vez en 2016

Pago de días festivos

Los trabajadores tienen derecho a vacaciones pagadas durante los días feriados (públicos y religiosos). Estos incluyen fiestas conmemorativas y fiestas religiosas.

Los días festivos en El Salvador son por lo general 11 al año, estos días son: Año Nuevo (01 de Enero), Jueves Santo (17 de abril), Viernes Santo (18 de abril), sábado de Pascua (19 de abril), Domingo de Pascua (20 de abril), Día del Trabajo (1 de mayo), Día del Padre (17 de junio), Fiesta de San Salvador (03-06 de agosto), Día de la Independencia (15 de septiembre), Día de los Difuntos (02 de noviembre) y Día de Navidad (25 de diciembre).

Fuente: §190 del Código de Trabajo 1972, modificado por última vez en 2016

Día de descanso semanal

Los trabajadores tienen derecho a 24 horas consecutivas de descanso por semana. El Código del Trabajo exige que el día de descanso semanal, en principio, sea el domingo para todos los empleados. Los empleadores de empresas en las que el trabajo se realiza de forma continua o que ofrezcan servicios públicos pueden programar otro día de descanso semanal, después de previa autorización de la Dirección del Trabajo.

El Código del Trabajo prevé intervalos de 30 minutos durante las horas de trabajo para el descanso y la alimentación. Estos intervalos se consideran parte del tiempo de trabajo. También se prevén períodos de descanso diarios que no pueden ser inferiores a 8 horas.

Los trabajadores domésticos tienen descansos de dos horas al día y 10 horas de descanso diario. También tienen derecho a 24 horas de descanso semanal.

Fuente: §80, 166, 167 y 171-173 del Código de Trabajo 1972, modificado por última vez en 2016

04/13 Seguridad laboral

Regulaciones sobre seguridad laboral:

- Decreto N° 15 del 31 de Julio de 1972, Código de Trabajo, modificado por última vez en 2014

Contrato escrito

El contrato de trabajo es un contrato en virtud del cual una persona es obligada a efectuar una obra o prestar un servicio a un empleador por un salario.

El contrato de trabajo puede ser por un período tiempo determinado o indefinido. Los contratos de trabajo deben hacerse por escrito y por triplicado, una copia para cada parte y la tercera copia será enviada a la Dirección General del Trabajo dentro de los ocho días siguientes a su ejecución. La siguiente información debe estar presente en un contrato de trabajo:

la fecha y el lugar del contrato; la identificación de las partes, incluyendo el sexo del empleado, su estado civil, su nacionalidad y su fecha de nacimiento; la naturaleza del trabajo; el lugar donde el trabajo se realizará; el salario y las condiciones de pago; las horas de trabajo, el plazo del contrato, etc.

El contrato escrito es una garantía a favor del empleado, y su falta es imputable al empleador. Es obligatorio que un empleador le proporcione un contrato de trabajo al trabajador dentro de los 8 días siguientes al comienzo del empleo.

Fuente: §17-23 del Código de Trabajo 1972, modificado por última vez en 2016

Contratos de duración determinada

El Código del Trabajo de El Salvador prohíbe la contratación de trabajadores con contratos de duración temporal para tareas de carácter permanente. Sin embargo, no estipula ningún límite en el plazo máximo (incluyendo renovaciones) de los contratos de duración determinada. Un contrato de trabajo se considera un contrato de duración determinada, si cumple con ciertos requisitos. Las razones para la ejecución del acuerdo debe reflejar que la tarea a realizar por el empleado puede ser calificada como transitoria, temporal o eventual; y las circunstancias o los eventos para rescindir el contrato deben haber sido incluidos en el contrato o de una vez ya tomados cuenta.

Fuente: §25-27 del Código de Trabajo 1972, modificado por última vez en 2016

Período de prueba

De conformidad con el Código del Trabajo, el período de prueba no puede exceder los 30 días para los contratos de duración indefinida. Durante este período, cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin causa.

Fuente: §28 del Código de Trabajo 1972, modificado por última vez en 2016

Preaviso

El contrato de trabajo se termina por mutuo acuerdo, renuncia del empleado, muerte del trabajador, vencimiento del plazo acordado en el contrato, conclusión de la tarea o del trabajo para el que fue contratado el trabajador, y por causas fortuitas (fuerza mayor). Igualmente, el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo debido a las necesidades económicas de la empresa.

Las causas justificadas de despido se relacionan principalmente con la conducta y la capacidad del trabajador. El empleador puede terminar legalmente (sin previo aviso) el contrato por determinados motivos de despido, incluyendo la incompetencia en la ejecución de los trabajos, las frecuentes ausencias o tardanzas, la falta de disciplina en el trabajo, la intoxicación u otro tipo de conducta inapropiada en el lugar de trabajo y la falta de respeto hacia un empleador o un compañero de trabajo, entre otros.

El Código del Trabajo exige que el empleador le entregue un aviso de terminación de contrato a los empleados o les pague una compensación si no lo hace. Para los trabajos que duran más de dos semanas, el empleador está obligado a dar un previo aviso con por lo menos siete días de anticipación y debe hacerlo por escrito. El despido debe ser comunicado al trabajador por escrito

Fuente: §26 & 49-57 del Código de Trabajo 1972, modificado por última vez en 2016

Compensación por despido

La Constitución de El Salvador garantiza la indemnización por despido sin embargo, afirma que la ley determina en qué condiciones los empleadores están obligados a pagarle a sus trabajadores permanentes, que renuncien a su trabajo, una compensación económica (prestación), cuyo monto se fija en relación con sus salarios y la antigüedad de servicio.

De conformidad con el Código del Trabajo, un empleado puede ser despedido con o sin justa causa. No hay pago de indemnización en caso de despido por justa causa. Si un empleado es despedido sin justa causa, tendrá derecho a una indemnización por despido de un mes de salario por cada año de trabajo (o 15 días de salario mínimo), además de los pagos proporcionales de vacaciones y de bonificación de fin de año.

No hay pago de indemnización por despido en caso de terminación del empleo debido a un acuerdo mutuo, la renuncia del empleado, la muerte del trabajador, el vencimiento del plazo acordado en el contrato, la conclusión de la tarea o del trabajo para el que fue contratado el trabajador, y por causas de fuerza mayor.

Fuente: §38 de la Constitución de El Salvador; §58 & 59 del Código de Trabajo 1972, modificado por última vez en 2016

05/13 Responsabilidades familiares

Convenios de la OIT

Convenio 156: Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).

Recomendación 165: Trabajadores con responsabilidades familiares (1981)

El Convenio 156 fue ratificado por El Salvador.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Esto es para los nuevos padres en la época de parto y suele ser de corta duración.

La recomendación (núm. 165) que acompaña el Convenio de la OIT sobre responsabilidades familiares prevé el permiso parental como una opción a disposición de cualquiera de los padres a disfrutar de un permiso de larga ausencia (remunerado o no) sin renunciar al trabajo. El permiso parental se toma generalmente una vez que la maternidad y la licencia por paternidad se han agotado. Para los padres que trabajan, las leyes pueden definir la parte del permiso parental que tiene que ser obligatoriamente asumido por los padres o madres.

La Recomendación 165 pide estudiar medidas para mejorar las condiciones generales de trabajo a través de las modalidades de trabajo flexible.

Regulaciones sobre las condiciones de empleo:

- Decreto N° 15 del 31 de Julio de 1972, Código de Trabajo, modificado por última vez en 2014

Licencia por paternidad

No hay ninguna disposición clara en la ley sobre la licencia de paternidad, ya sea remunerada o no remunerada. Sin embargo, el Código de Trabajo prevé un permiso (2 días en un mes y 15 días en un año calendario) para las obligaciones familiares, que puede utilizarse como licencia de paternidad. El decreto 376 añade una disposición de la licencia de paternidad sobre el nacimiento o adopción de un hijo. Se requiere que el trabajador presente un certificado de nacimiento o de la resolución de adopción al empleador para la concesión de esta licencia. El empleador tiene que pagar a los trabajadores los salarios regulares durante el permiso de paternidad.

Fuente: §29(6b & d) del Código de Trabajo 1972, modificado por última vez en 2016; Decreto No. 376 de 2015

Permiso Parental

No hay ninguna disposición en la ley sobre el permiso parental remunerado o no remunerado.

Opción de trabajo flexible para los trabajadores con hijos menores y otras responsabilidades familiares

No hay ninguna disposición en la ley que apoye la conciliación de los padres trabajadores con sus responsabilidades familiares.

06/13 Maternidad y Trabajo

Convenios de la OIT

Un convenio anterior (103 de 1952) prescribe al menos 12 semanas la licencia por maternidad, 6 semanas antes y 6 semanas después. Sin embargo, una convención posterior (N ° 183 del año 2000) exige que la licencia de maternidad sea de por lo menos 14 semanas y que expire el plazo de seis semanas de licencia obligatoria después del parto.

El Salvador no ha ratificado ninguno de los Convenios anteriores.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Durante el embarazo y la licencia de maternidad, la trabajadora debe tener derecho a la atención médica y a la partera sin ningún coste.

Durante el embarazo y la lactancia usted debe estar exenta de cualquier trabajo que pueda hacerle daño a usted o a su bebé.

Su licencia de maternidad debe durar por lo menos 14 semanas.

Durante la licencia de maternidad, su ingreso debe ser de al menos dos tercios de su salario anterior

Durante el embarazo y la licencia de maternidad, debe ser protegida contra el despido o cualquier otro trato discriminatorio.

Las trabajadoras tienen el derecho a regresar al mismo puesto o a uno equivalente después de hacer uso de la licencia por maternidad.

Después del nacimiento de su hijo y luego del volver al trabajo, debe permitirse interrupciones pagas para amamantar a su hijo.

Regulaciones sobre maternidad y trabajo:

- Decreto N° 15 del 31 de Julio de 1972, Código de Trabajo, modificado por última vez en 2016
- Ley N° 1263: Ley del Seguro Social

Servicio médico gratuito

Las trabajadoras aseguradas reciben beneficios médicos que incluyen atención completa de maternidad, hospitalización, medicamentos, servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento, y cuidado dental, así como las atenciones relacionadas (pre-natal, parto y post-natal)

Fuente: §59(a) de la Ley N° 1263

Trabajo peligroso

El Código de Trabajo obliga al empleador asignarle a las trabajadoras embarazadas tareas que sean compatibles con su condición y no requieran de un esfuerzo físico considerable. Cualquier tarea que requiera de un esfuerzo físico se considera incompatible con su condición, especialmente después del cuarto mes de embarazo.

Fuente: §110 del Código de Trabajo 1972, modificado por última vez en 2016

Licencia por maternidad

Tanto la Constitución como el Código del Trabajo proporcionan una licencia de maternidad totalmente pagada antes y después del parto. La licencia de maternidad de 16 semanas se concede a las trabajadoras embarazadas, incluyendo 10 semanas después del parto, siempre que la trabajadora presente un certificado médico especificando su embarazo y la fecha probable del parto. Si el parto ocurre después de la fecha prevista, el permiso de maternidad se extiende a la fecha exacta del parto y la cantidad de beneficios para la licencia obligatoria después del parto sigue siendo la misma. La licencia de maternidad, antes de 12 semanas, se ha elevado a 16 semanas en el año 2015 a través de un decreto. El permiso de maternidad para los empleados de servicio público es también 16 semanas.

En el caso de enfermedad, que, de acuerdo con un certificado médico, se haya producido como consecuencia del embarazo, la trabajadora tiene derecho a una licencia prenatal suplementaria, cuya duración se determinará reglamentariamente. Si, una vez transcurrido el período de licencia de maternidad, la trabajadora presenta un certificado médico que indique que no es capaz de volver a trabajar, se le concederá el permiso necesario para su recuperación, período durante el cual el empleador no podrá despedirla.

Fuente: §42 de la Constitución de El Salvador; §309 & 312 del Código de Trabajo 1972, modificado por última vez en 2016; Decreto N° 143 del 8 de octubre de 2015; Decreto N° 174 de 2015

Salario

Se le proporcionan las prestaciones pecuniarias de maternidad a una trabajadora después de seis meses de empleo con el mismo empleador y 12 semanas de contribución pagada antes de la fecha prevista para el parto. El empleador está obligado a pagarle por adelantado el 75% del salario básico a la trabajadora embarazada durante toda la duración de la licencia por maternidad. Si el empleador contribuye al Sistema de Seguridad Social, el pago de dicha licencia correrá por parte del Gobierno

Fuente: §309(6b) & §311 del Código de Trabajo 1972, modificado por última vez en 2016; §100 de la Ley N° 1263; §25-26 del Decreto Ejecutivo N° 37 dictando el reglamento para la aplicación del Sistema de Seguridad Social

Protección contra despidos

De acuerdo con la Constitución y el Código del Trabajo, el empleo de una trabajadora es seguro durante el término de su embarazo y licencia de maternidad. Es ilegal que un empleador despida a una trabajadora durante el término de su embarazo o licencia de maternidad. Un empleador no puede despedir a una trabajadora embarazada debido a un despido de hecho o despido tras la decisión de un tribunal durante todo el período de embarazo y hasta el final del permiso de maternidad, a menos que la supuesta causa de despido se refiera a hechos que tuvieron lugar antes del comienzo del embarazo. En tal caso, el despido es efectivo inmediatamente después de la finalización del permiso de maternidad.

Fuente: §42 de la Constitución de El Salvador; §113 del Código de Trabajo 1972, modificado por última vez en 2016

Derecho a regresar a la misma posición

La Constitución de El Salvador garantiza que la conservación del empleo de una trabajadora durante el embarazo y la licencia de maternidad.

El Código del Trabajo también proporciona el derecho a regresar a la misma posición después de hacer uso de la licencia por maternidad y su empleo se mantiene durante el período de licencia.

Fuente: §42 de la Constitución de El Salvador; §312 del Código de Trabajo 1972, modificado por última vez en 2016

Lactancia

Las trabajadoras tienen derecho a interrupciones pagadas para la lactancia, de una duración de una hora, para que las nuevas madres puedan amamantar a su hijo(a) hasta que el niño(a) tenga seis (06) meses de edad. Estas interrupciones pueden dividirse en dos descansos de 30 minutos, si así lo solicita la trabajadora. El tiempo de interrupciones para la lactancia se considera como tiempo de trabajo. La Constitución también requiere que los empleadores mantengan guarderías para el cuidado de los hijos de los trabajadores.

Fuente: §43 de la Constitución de El Salvador; §35 del Decreto N° 404

Convenios de la OIT

La mayoría de los convenios de la OIT en materia de SST hacen referencia a los riesgos de seguridad muy específicas, como el amianto y los productos químicos. El Convenio 155 (1981) es la convención general pertinente aquí.

Convenio sobre la inspección del trabajo: 81 (1947)

El Salvador ratificó los convenios 81 y 155.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Su empleador debe asegurarse de que el proceso de trabajo sea seguro.

Usted y sus colegas deberían recibir capacitación sobre todos los aspectos relacionados con el trabajo, la seguridad y la salud. Debe saber dónde están las salidas de emergencia.

Con el fin de garantizar la seguridad y la salud, un sistema de inspección de trabajo independiente y eficaz debe estar presente

Regulaciones sobre salud y trabajo:

- Decreto N° 15 del 23 de Junio de 1972, Código de Trabajo
- Ley General de Salud y Seguridad en el lugar de trabajo, 2010 (Decreto Legislativo N° 254)

Obligaciones del empleador

De acuerdo con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se establece que todo empleador debe adoptar y aplicar, en el lugar de trabajo, las medidas de seguridad adecuadas y la higiene para proteger la vida, la salud y la integridad física de sus empleados.

La Dirección General de Bienestar Social y la Dirección General de Inspección del Trabajo son responsables de garantizar la aplicación de la legislación en materia de SST, de supervisar la aplicación de la legislación en materia de SST, de proporcionar asesoramiento técnico en materia de SST, y de verificar el cumplimiento de la legislación en materia de SST en el lugar de trabajo.

Los empleadores deben adoptar y aplicar las medidas de seguridad adecuadas y la higiene en el lugar de trabajo, para proteger la vida, la salud y la integridad física de sus trabajadores, en particular en relación con las operaciones y los procesos de trabajo; el suministro, el uso y el mantenimiento del equipo de protección personal; los edificios, las instalaciones y las condiciones ambientales; y la colocación y el mantenimiento de las garantías y de las protecciones que aíslan o previenen los peligros de las máquinas y de todo tipo de medios.

Todos los empleadores están obligados a aplicar las medidas de seguridad e higiene adecuadas con el fin de proteger la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores. Deben organizar exámenes médicos periódicos para los trabajadores para verificar su estado de salud y su aptitud para el trabajo.

Los trabajadores también están obligados por la ley a cumplir con la legislación en materia de SST y las instrucciones de los empleadores con el fin de proteger su salud y su seguridad en el lugar de trabajo.

Fuente: §31(11), 314 & 315 de la Ley de Salud y Seguridad en el lugar de trabajo, 2010

Equipamiento gratuito

Es obligación del empleador proporcionar a cada trabajador equipo de protección personal, ropa de trabajo, herramientas especiales y medios técnicos de protección colectiva que sean necesarios para llevar a cabo las actividades de trabajo físicas y fisiológicas de quienes los utilizan, así como garantizar el buen uso y mantenimiento de las mismas sin que esto represente un gasto para el trabajador.

Fuente: §38 de la Ley de Salud y Seguridad en el lugar de trabajo, 2010

The text in this document was last updated in January 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in El Salvador in Spanish, please refer to: <https://tusalario.org/elsalvador/>

Training

Las empresas con más de 15 empleados están obligadas a crear comités que se encarguen de participar en la formación, la evaluación, el seguimiento, la promoción, la difusión y el asesoramiento para la prevención de riesgos laborales. Los trabajadores deben ser capacitados antes de usar alguna maquinaria. Se considera una grave violación por parte del empleador el no instruir a los trabajadores sobre los riesgos laborales que pueden dañar su integridad y salud.

Fuente: §13, 39, 52 & 79 de la Ley de Salud y Seguridad en el lugar de trabajo, 2010

Sistema de inspección de trabajo

La Dirección General de la Inspección de Trabajo es responsable de asegurar el cumplimiento de las normas de salud y de seguridad en el trabajo en los lugares de trabajo. La Ley General de Salud y Seguridad en el lugar de Trabajo prevé un sistema de inspección del trabajo para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Los Inspectores de Trabajo están autorizados a interrogar a los testigos, el empleador y los empleados de la empresa y los sindicatos oficiales sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de leyes, requiere la presentación de formularios, recibos y otros documentos relacionados con la relación de trabajo y a obtener copias o extractos de los mismos, a realizar cualquier investigación que considere necesaria, con el fin de cumplir mejor con los objetivos de la inspección y de utilizar los medios más apropiados para una verdadera percepción de los hechos de la evidencia.

La legislación nacional prevé los inspectores del poder de entrar en los locales de trabajo en cualquier momento durante las horas de trabajo, de emitir avisos de mejora o de prohibición hasta la eliminación de los riesgos o su reducción a un nivel adecuado y la ejecución de medidas inmediatas en los casos de grave riesgo para la salud y la seguridad de los trabajadores.

En caso de incumplimiento de las recomendaciones emitidas por el inspector, el empleador está obligado a pagar una sanción pecuniaria cuyo monto varía entre 4 y 28 salarios mínimos.

Fuente: §74-76 de la Ley General de Salud y Seguridad; § 38 y 86 del Decreto N° 682, de la Asamblea Legislativa, por el que se dicta la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social; §82 del Decreto Legislativo N° 254 que dicta la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo

08/13 Trabajo y Enfermedad

Convenios de la OIT

Convenio 102 (1952). Convenios 121 (1964) y 130 (1969) sobre la seguridad social, trabajo y enfermedades profesionales y la asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad.

El Salvador no ha ratificado ninguno de los Convenios anteriores.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Sus derechos de trabajo y los ingresos deben ser protegidos cuando usted enferma. La legislación laboral nacional podrá establecer que la prestación por enfermedad no puede ser pagada durante los 3 primeros días de su ausencia.

Como mínimo debe tener derecho a un ingreso durante los primeros 6 meses de enfermedad. Este ingreso debe ser por lo menos el 45 por ciento del salario mínimo. (Los países son libres de optar por un sistema que garantiza el 60 por ciento de los últimos salarios durante los primeros 6 meses de enfermedad o incluso durante el primer año). Usted debe tener derecho a la licencia por enfermedad pagada.

Durante los primeros 6 meses de su enfermedad, no debería ser despedido.

Cada vez que usted está incapacitado debido a una enfermedad profesional o un accidente, usted debe recibir la prestación correspondiente. En el caso de incapacidad temporal o total / discapacidad, un trabajador puede al menos obtener el 50% de su salario promedio, mientras que en el caso de muerte, los sobrevivientes pueden obtener un 40% del salario medio del trabajador fallecido.

Regulaciones sobre trabajo y enfermedad:

- Decreto N° 15 del 23 de Junio de 1972, Código de Trabajo
- Decreto N° 1263 por el que se dicta la Ley del Seguro Social

Salario

De conformidad con Código del Trabajo, el contrato individual de trabajo se suspende por enfermedad o accidente no laboral de un trabajador. La licencia por enfermedad se presenta en la siguiente forma:

- i. Los empleados que tengan uno o más años de servicio tienen derecho a 60 días de licencia por enfermedad remunerada a una tasa del 75% del sueldo base
- ii. Los empleados con al menos 5 meses pero menos de 1 año de servicio tienen derecho a 40 días de ausencia remunerada por enfermedad a razón del 75% del sueldo base; y
- iii. Los empleados con al menos 1 mes, pero menos de 5 meses de servicio tienen derecho a 20 días de licencia por enfermedad remunerada a una tasa del 75% del sueldo base

Fuente: §307 del Código de Trabajo 1972, modificado por última vez en 2016

Seguridad en el trabajo

Según el Código del Trabajo, el empleador debe pagar al empleado durante la enfermedad y la recuperación del empleado. Por lo tanto, el trabajador tiene seguro su trabajo durante su enfermedad. La duración de la licencia por enfermedad varía en función de la duración del servicio.

Fuente: §307 del Código de Trabajo 1972, modificado por última vez en 2016

Atención médica

Las prestaciones médicas están disponibles para los trabajadores asegurados y éstas incluyen la atención médica general, la atención especializada, los medicamentos, la hospitalización, la atención de maternidad, y el transporte.

Fuente: §59(a) de la Ley N° 1263

Discapacidad/Prestación por lesiones

Las lesiones de trabajo se dividen en cuatro categorías: (i) la incapacidad permanente total (ii) la incapacidad parcial permanente (iii) la incapacidad temporal y (iv) el daño fatal que conduce a la muerte de un trabajador.

En el caso de incapacidad permanente total / discapacidad, si el grado de incapacidad es mayor del 66%, prestaciones de invalidez permanente es de 70% del promedio de los

The text in this document was last updated in January 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in El Salvador in Spanish, please refer to: <https://tusalario.org/elsalvador/>

ingresos del último año.

En el caso de incapacidad permanente parcial, el monto de la indemnización depende del grado de incapacidad (35-66%) y un porcentaje de la pensión completa se paga en consecuencia.

En el caso de incapacidad temporal, el 75% de los salarios medios (en los 3 primeros de los últimos 4 meses) se pagan hasta 52 semanas.

En el caso de muerte, los dependientes reciben la pensión de sobrevivientes. En la pensión de sobrevivientes el 60% de la pensión del fallecido se le paga a un cónyuge mientras que el 30% de la pensión del fallecido se le paga a un(a) hijo(a). El total de los beneficios para sobrevivientes no pueden superar el 100% de la pensión del trabajador fallecido.

Fuente: Perfiles Nacionales AISS – El Salvador

09/13 Seguridad Social

Regulaciones sobre seguridad social:

- Decreto N° 927, Ley del sistema de ahorro para pensiones
- Decreto N° 926 por el que se dicta la Ley Orgánica de la Superintendencia de Pensiones

Pensiones

Para la pensión completa, el trabajador debe haber cumplido 60 años de edad (55 años para las mujeres) con al menos 25 años de cotización (o cualquier edad con 30 años de cotización). La pensión es del 30% del salario base para los tres primeros años de cotización más un 1,5% por cada año adicional.

Fuente: §104 de la Ley N° 927; Perfiles Nacionales AISS – El Salvador

Prestaciones para los dependientes/sobrevivientes

Las leyes prevén un beneficio de sobrevivientes para los dependientes incluyendo viuda, viudo, hijos, padres. Las prestaciones de sobrevivientes son del 50% de la pensión del fallecido para la viuda / viudo. Si no hay hijos, se pagará el 60% de la pensión del fallecido. Un 25% de la pensión del fallecido tiene derecho a recibirla cada niño elegible. Los padres tienen derecho a recibir 20% de la pensión que el fallecido recibió o a la cual tenía derecho: el 30% de la pensión del fallecido se paga si hay un solo padre/madre sobreviviente. Cuando hay varios tipos de sobrevivientes, los beneficios no pueden superar el 100% de la pensión de vejez del trabajador fallecido.

Fuente: §106-108 de la Ley N° 927; Perfiles Nacionales AISS – El Salvador

Seguro de desempleo

No existe ninguna disposición para las prestaciones por desempleo de acuerdo con las leyes laborales de El Salvador. Sin embargo, las personas desempleadas reciben beneficios médicos durante un año.

Fuente: Perfiles Nacionales AISS – El Salvador

Prestaciones de Invalidez

La ley N° 927 establece las prestaciones de invalidez en caso de accidente / lesión / enfermedad no laboral que resultara en incapacidad permanente. El trabajador debe evaluarse con una discapacidad, ser menor de 60 años de edad (hombres) o 55 (mujeres) y tener por lo menos 36 meses de cotización, incluyendo al menos 18 meses en los 36 meses anteriores al inicio de la incapacidad. La pensión de invalidez por incapacidad permanente es de 70% del salario medio de un trabajador y de 50% por invalidez parcial de 50-65%.

Fuente: §105 de la Ley N° 927; Perfiles Nacionales AISS – El Salvador

The text in this document was last updated in January 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in El Salvador in Spanish, please refer to: <https://tusalario.org/elsalvador/>

10/13 Trato Justo en el Trabajo

Convenios de la OIT

Convenio 111 (1958) enumera los motivos de discriminación que están prohibidos.

Convenio 100 (1952) trata de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

El Salvador ratificó ambos Convenios.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

En los lugares de trabajo igual salario para hombres y mujeres por el mismo trabajo es una necesidad, independientemente de su estado civil. Pagar de forma diferenciada por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, extracción nacional / lugar de nacimiento u origen social está prohibido. Un sistema de remuneración transparente y claro, con la adecuación de la remuneración a la posición, debe existir también para ayudar a prevenir la discriminación salarial.

No se dispone claramente en los convenios de la OIT. Sin embargo, la intimidación sexual / acoso es discriminación de género.

Su empleador no puede discriminar en contra suya en cualquier aspecto del empleo (nombramiento, promoción, formación y transferencia), sobre la base de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, la presentación de una queja contra un empleador, raza, color, sexo, estado civil, estado, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, la opinión política, origen nacional o social, la extracción, la ausencia temporal por enfermedad, edad, afiliación sindical, discapacidad / VIH-SIDA, o la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad. (Convenios 111, 156, 158, 159 y 183)

Las personas tienen el derecho a trabajar y no puede haber segregación ocupacional en función del género.

Regulaciones sobre trato justo:

- Constitución de El Salvador, 1987 (Decreto N° 38)
- Decreto N° 15 del 23 de Junio de 1972, Código de Trabajo

Igualdad de salarios

De conformidad con La Constitución y el Código del Trabajo, el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre los trabajadores tiene que ser respetado y no puede haber ninguna discriminación por razones de sexo, edad, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa.

Fuente: §38(1) de la Constitución de El Salvador; §123 del Código de Trabajo 1972, modificado por última vez en 2016

Acoso sexual

El acoso sexual es un delito penal en El Salvador y se castiga con una pena de prisión de 3 a 5 años. La pena de prisión se puede extender de cuatro a ocho años si la víctima es menor de edad, es decir, menor de 15 años. Los empleadores están obligados a establecer políticas, programas de sensibilización y tomar medidas preventivas en materia de violencia contra la mujer y el acoso sexual.

Fuente: §8 de la Ley de Salud y Seguridad en el lugar de trabajo, 2010; §165 del Código Penal

No a la discriminación

De conformidad con el artículo 123 del Código del Trabajo, no puede haber discriminación alguna por razón de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o social. Otros motivos prohibidos de discriminación son la afiliación sindical y la discapacidad. Según el Artículo Tercero de la Constitución, "todas las personas son iguales ante la ley. Para el disfrute de los derechos civiles, se establecerán restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión". La otra ley relevante para promover la igualdad entre hombres y mujeres es el Decreto N° 645 que dicta la igualdad, la equidad y la erradicación de la discriminación contra la mujer.

Los empleadores tienen prohibido el uso del historial de crédito de un trabajador como requisito para la contratación o como motivo de despido justificado.

Fuente: §03 de la Constitución de El Salvador; §123 del Código de Trabajo 1972, modificado por última vez en 2016; Decreto N° 227 de 2015

Igualdad de trato de las mujeres en el trabajo

Las mujeres pueden trabajar en las mismas industrias que los hombres. No hay ninguna restricción en la legislación laboral.

11/13 Menores en el Lugar de Trabajo

Convenios de la OIT

Edad mínima: Convenio 138 (1973)

Las peores formas de trabajo infantil: Convenio 182 (1999)

El Salvador ratificó ambos convenios.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

En los lugares de trabajo, los niños no puede ser obligado a realizar un trabajo que podría perjudicar su salud y obstaculiza su desarrollo físico y mental. Todos los niños deben ser capaces de asistir a la escuela. Una vez que esto está garantizado, no hay ninguna objeción en contra de los niños que realizan trabajos ligeros entre las edades de 12 y 14. La edad mínima es de 15 años, sin embargo los países en desarrollo pueden establecer este a los 14 años. La edad mínima para el trabajo que pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, es de 18 años. También se puede establecer en un nivel inferior de 16 años bajo ciertas circunstancias.

Los niños no deben ser empleados en un trabajo que es probable que dañe su salud, seguridad o moralidad. Es considerada una de las peores formas de trabajo infantil. La edad mínima para realizar trabajos peligrosos, es de 18 años.

Regulaciones sobre menores y jóvenes:

- Constitución de El Salvador, 1987 (Decreto N° 38)
- Decreto N° 15 del 23 de Junio de 1972, Código de Trabajo

Edad mínima para el empleo

La edad mínima para trabajar es de 14 años. De acuerdo con la Constitución de El Salvador y el Código del Trabajo, los niños menores de catorce años de edad, y los que han llegado a esta edad, pero que todavía tienen que terminar la educación obligatoria, no pueden ser empleados en cualquier tipo de trabajo. Su empleo está autorizado cuando se considera indispensable para su subsistencia o la de su familia, siempre que esto no impida el cumplimiento de la escolaridad obligatoria. La jornada de trabajo para los menores de dieciséis años no puede contener más de seis horas diarias y treinta y cuatro horas a la semana, en cualquier tipo de trabajo. La Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia de 2009 también fija la edad mínima de admisión al trabajo en 14 años. El Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia establece políticas para elevar progresivamente la edad mínima de admisión al trabajo para asegurar el completo desarrollo físico y mental de los adolescentes.

Los menores de doce años de edad pueden ser empleados para trabajos ligeros que pueden no perjudicar su salud o desarrollo y no entrar en conflicto con su asistencia a la escuela. Un trabajador de 18 años de edad no debe ser empleado sin examen médico y el empleador debe llevar un registro de los trabajadores, su fecha de nacimiento, el tipo de trabajo, las horas de trabajo y los salarios acordados.

Fuente: §38 y 56 de la Constitución de El Salvador; §114-117 del Código de Trabajo 1972, modificado por última vez en 2016; Arts. 59 y 82 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia 2009; Arts. 5, 18 y 20 de la Ley General de Educación 1996

Edad mínima para el trabajo peligroso

La edad mínima para el trabajo peligroso se establece en 18 años. De acuerdo con la Constitución de El Salvador, el trabajo insalubre o peligroso está prohibido para los menores de dieciocho años de edad. El trabajo nocturno también está prohibido para los menores de dieciocho años de edad. La ley define el trabajo peligroso e insalubre que incluye lubricar, limpiar o reparar la maquinaria en movimiento; los trabajos subterráneos o bajo el agua; trabajar en minas o canteras; los trabajos de construcción o demolición; la carga y descarga en los muelles y el trabajo con sustancias tóxicas e inflamables.

La Ley para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes establece la edad mínima para el servicio doméstico en 16 años. El Acuerdo No. 241 de 2011 prohíbe que los niños trabajen en actividades específicas dentro de 29 categorías profesionales, como la agricultura, la pesca, la construcción, la minería, la manufactura y el trabajo de calle. Prohíbe también que los niños menores de 16 años realicen materiales de construcción como ladrillos, cemento, azulejos, y tubos. La lista autoriza a los adolescentes mayores

de 16 años a realizar actividades no peligrosas relacionadas con el café y el azúcar y la producción de la pesca artesanal; siempre y cuando reciban la capacitación en seguridad y salud y que sus derechos sean protegidos.

La prohibiciones y las restricciones al empleo de menores no se aplican al trabajo realizado en las escuelas de formación profesional general o técnica o en otras instituciones de capacitación.

Fuente: §38 de la Constitución de El Salvador; §104-109 y 116 del Código de Trabajo 1972, modificado por última vez en 2016; Accord 241 of 2011

12/13 Trabajo Forzoso

Convenios de la OIT

Trabajo forzoso: Convenios 29 (1930)

Sobre la abolición del trabajo forzoso: 105 (1957)

El trabajo forzoso es el trabajo que se realiza bajo la amenaza de castigo: multa de salarios, despidos, acoso o violencia, incluso el castigo corporal. El trabajo forzoso significa violación de los derechos humanos.

El Salvador sólo ha ratificado el Convenio 105.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Salvo algunas excepciones, el trabajo forzoso u obligatorio (exigido bajo la amenaza del castigo y para el cual es posible que no se han ofrecido voluntariamente) está prohibido.

Los empleadores tienen que permitirle buscar trabajo en otra parte. Si usted lo hace, no pueden reducirle su salario o amenazarlo con el despido. (En el caso inverso, el derecho internacional considera este trabajo como forzado).

Si las horas de trabajo totales, incluidas las horas extraordinarias, superan las 56 horas por semana, se considera que el trabajador está trabajando bajo condiciones de trabajo inhumanas.

Reglamento sobre el trabajo forzoso:

- Constitución de El Salvador, 1987 (Decreto N° 38)
- Decreto N° 15 del 31 de Julio de 1972, Código de Trabajo, modificado por última vez en 2014

Prohibición de trabajo forzoso y obligatorio

El artículo 9 de la Constitución y el artículo 13 del Código del Trabajo prohíben el trabajo forzado / obligatorio. En conformidad con el Código del Trabajo, el trabajo forzado es todo trabajo o servicio exigido bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual el trabajador no se ha ofrecido voluntariamente.

Fuente: §09 de la Constitución de El Salvador; §13 del Código de Trabajo 1972, modificado por última vez en 2016

Libertad de cambiar de trabajo y derecho a renunciar

Los trabajadores tienen derecho a cambiar de trabajo. Para obtener más información sobre esto, por favor consulte la sección sobre seguridad en el empleo.

Fuente: §26 del Código de Trabajo 1972, modificado por última vez en 2016

Condiciones laborales inhumanas

El tiempo de trabajo puede extenderse más allá de las horas normales de trabajo de cuarenta y cuatro horas semanales y ocho horas diarias. Los trabajadores pueden ser obligados a trabajar horas extras de vez en cuando en caso que surjan, circunstancias especiales o imprevistas necesarias que así lo exijan. Si un trabajador trabaja más allá de las horas de trabajo estipuladas, él / ella tiene derecho a un pago de horas extras.

Para más información sobre esto, por favor consulte la sección sobre compensación.

Fuente: §161 & 176 del Código del Trabajo, 1972, modificado por última vez en 2014

13/13 Derechos Sindicales

Convenios de la OIT

Libertad de asociación y protección del derecho de sindicalización:

Convenio 87 (1948)

Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva:

Convenio 98 (1949)

El Salvador ratificó ambos convenios.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Los sindicatos tienen derecho a negociar con los empleadores sobre condiciones de empleo, sin obstáculos. La libertad de un sindicato para negociar con los empleadores para tratar de cerrar convenios colectivos está protegida. (La OIT tiene un procedimiento especial para tramitar las quejas de los sindicatos sobre la violación de este principio).

La libertad sindical significa libertad para afiliarse a un sindicato. Esto es parte de los derechos humanos fundamentales. Los empleados no pueden quedar en desventaja cuando son miembros activos en la organización sindical fuera de las horas de trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a la huelga para defender sus intereses sociales y económicos. Es incidental y corolario del derecho de asociación previsto en el Convenio 87 de la OIT.

Regulaciones sobre sindicatos:

- Constitución de El Salvador, 1987 (Decreto N° 38)
- Decreto N° 15 del 23 de Junio de 1972, Código de Trabajo

Libertad para afiliarse a un sindicato

La Constitución y el Código del Trabajo establecen la libertad de asociación y le permiten a los trabajadores y empresarios unirse y formar sindicatos. Este derecho está regulado por el Código de Trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, creencia e ideologías políticas.

Los miembros del sindicato tienen la libertad de elegir a sus representantes y formular su programa de trabajo. Podrán elaborar sus propios estatutos y reglamentos administrativos, siempre que no sean contrarios a las leyes vigentes y al orden público. Los estatutos deben indicar los siguientes datos: tipo, nombre y objetivos de la Unión registrada; las condiciones que deben cumplir sus miembros; y las obligaciones y los derechos de sus miembros.

El representante del sindicato presenta una copia del acto de fundación del sindicato debidamente certificada y 02 copias de los estatutos de la Unión, certificadas por el acta de la reunión o reuniones en las que se desarrollaron, al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social dentro de los 05 días siguientes a su presentación. El Ministerio se la envía al empleador del establecimiento. Un sindicato se considera registrado si el empleador no responde dentro de los 05 días siguientes después de la recepción de los documentos requeridos. La presentación del formulario de inscripción tiene que hacerse de nuevo en caso de cualquier cambio en los estatutos y en la administración.

Fuente: §07 & 47 de la Constitución de El Salvador; §204-219 del Código de Trabajo 1972, modificado por última vez en 2016

Libertad de negociación colectiva

El derecho a la negociación colectiva está reconocido por la Constitución y regulado por el Código del Trabajo.

El contrato colectivo de trabajo y el convenio colectivo de trabajo tienen por objeto regular las condiciones de los contratos de trabajo individuales de las empresas o establecimientos en cuestión; y los derechos y las obligaciones de las partes contratantes. El convenio colectivo de trabajo es celebrado entre uno o varios sindicatos, por un lado, y un empleador, por el otro.

Todo acuerdo de negociación colectiva debe contener el lugar y la fecha del acuerdo;

la fecha de aplicación y su duración; las condiciones generales de trabajo que rigen los contratos de forma individual o que rigen a la empresa o al establecimiento; cláusula para determinar los derechos y obligaciones de las partes contratantes; y otras disposiciones acordadas por las partes contratantes.

Un CBA (Convenio Colectivo Laboral Vigente) podrá celebrarse por un período determinado o indefinido. La duración de un CBA firmado por un período de tiempo definido no podrá ser inferior a un año o superior a 3 años. Se extiende automáticamente por un año si ninguna de las partes reclama la suspensión o la revisión del contrato. Un CBA de tiempo indefinido podrá ser cancelado mediante una notificación de cancelación.

El convenio colectivo de trabajo debe hacerse por escrito, con una copia para cada una de las partes contratantes y una copia extra para su sumisión al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social en un plazo de 30 días.

El Consejo Económico y Social de El Salvador, organismo bipartito, es un órgano consultivo con los siguientes objetivos: a) fomentar la pluralidad y la libre discusión de las políticas públicas económicas y sociales formuladas por el Poder Ejecutivo y b) promover la participación de la sociedad civil en el proceso de toma de decisiones en materia económica y social. El Consejo tiene el siguiente mandato: analizar y discutir las propuestas gubernamentales sobre políticas públicas en materia económica y social; emitir informes y recomendaciones al Órgano Ejecutivo; presentar informes periódicos a los ciudadanos sobre la evolución económica y social; dar seguimiento a las políticas económicas y sociales y evaluar su nivel de ejecución.

El Consejo está compuesto de sesenta miembros de pleno derecho que pueden votar: 20 miembros del sector social; 20 miembros del movimiento sindical; 20 miembros del sector empresarial. Aparte de estos hay nueve miembros del sector académico y un miembro de la rama ejecutiva. Los miembros son elegidos por un período de dos años con posibilidad de renovación.

Fuente: §39 de la Constitución de El Salvador; §268-287 del Código de Trabajo 1972, modificado por última vez en 2016; Decreto Presidencial No. 64 de 2009

Derecho a huelga

El derecho de huelga está previsto en la Constitución, sin embargo cuenta con excesivas barreras legales y restricciones impuestas, lo cual termina por frustrar este derecho fundamental. De acuerdo con la Constitución, los trabajadores tienen el derecho de huelga y los empleadores tienen el derecho de suspender el trabajo (cierre). Para ejercitar estos derechos, una aprobación previa no será necesaria.

Una huelga es la suspensión colectiva del trabajo, organizada por los trabajadores, con el fin de obtener un fin determinado. El objetivo de la huelga es la firma o la

revisión del contrato colectivo de trabajo; la firma o la revisión de los acuerdos de trabajo colectivos; y la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores.

Los miembros del sindicato deben aprobar la huelga mediante una votación secreta. La huelga no puede comenzar antes de que hayan transcurrido cuatro días desde la fecha de la notificación y un plazo de treinta días a partir de la notificación.

Dentro de los 07 días del inicio de la huelga, el Director General del Trabajo, a petición de una de las partes, determina el número, el tipo de los trabajadores en la empresa, la suspensión de cuyos trabajos perjudicaría gravemente el trabajo normal o la seguridad o la preservación de la empresa.

Los huelguistas no deben amenazar a los no huelguistas. Los huelguistas no pueden detener a otros empleados que quieran ir a trabajar durante la huelga y no se les permite forzar a los demás trabajadores a participar en la huelga. El contrato de trabajo de los huelguistas se suspende durante la huelga y los empleadores no están obligados a pagarles a los trabajadores en huelga. La Ley del Trabajo requiere que los empleadores no castiguen a los trabajadores en huelga y prohíbe la contratación de trabajadores de reemplazo.

Fuente: §48 de la Constitución de El Salvador; §527-538 del Código de Trabajo 1972, modificado por última vez en 2016



DECENT WORK QUESTIONNAIRE

DECENTWORKCHECK.ORG

Compara

DecentWorkCheck El Salvador es un producto de WageIndicator.org y
www.tusalario.org/elsalvador



Significa que la ley nacional está bien



Significa que la ley nacional no está bien

01/13 Trabajo y Salarios

	NR	SI	No
1. Gano al menos el salario mínimo anunciado por el Gobierno / interlocutores sociales		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Me pagan en forma regular <i>(En base diaria, semanal, quincenal o mensual)</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

02/13 Compensación

3. Cuando trabajo tiempo extra, siempre me pagan una compensación <i>Las horas extraordinarias se retribuyen por encima de las ordinarias</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Cada vez que trabajo de noche, tengo una mayor compensación por trabajo nocturno		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Tengo un compensatorio en tiempo cuando trabajo en un día festivo o de descanso semanal		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Cuando trabajo en un día de descanso semanal o festivo, tengo la debida compensación		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

03/13 Vacaciones

7. ¿Cuántas semanas de vacaciones pagadas tiene al año?*		<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4+
8. Me pagan los días festivos y religiosos		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Tengo libre al menos un día (24 horas) a la semana		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

04/13 Seguridad laboral

10. Me entregaron un contrato escrito en el inicio de mi empleo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Mi empleador no contrata trabajadores con contratos fijos para las tareas de carácter permanente <i>Por favor, marque "NO" si su empleador contrata a trabajadores contratados para tareas permanentes</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Mi período de prueba es sólo de 180 días		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Mi empleador da la debida notificación antes de terminar mi contrato de trabajo (o paga por falta de preaviso)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Mi empleador ofrece la debida indemnización en caso de despido		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





05/13 Responsabilidades familiares

15. Mi empleador otorga licencia pagada por paternidad <i>Esta licencia es para los nuevos padres / parejas y se da en el momento del nacimiento del niño</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Mi empleador otorga licencia parental (remunerada o no remunerada) <i>Esta licencia se proporciona una vez que las licencias por maternidad y paternidad se han agotado. Puede ser tomada por cualquiera de los padres o ambos padres consecutivamente.</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Mi horario de trabajo es bastante flexible para combinar trabajo y responsabilidades familiares <i>A través del trabajo a tiempo parcial u otras opciones de horarios flexibles</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





06/13 Maternidad y Trabajo

18. Tengo derecho a servicio médico pre y pos parto		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Durante mi embarazo estoy libre de trabajo nocturno o riesgoso		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Mi licencia por maternidad dura al menos 14 semanas		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





*En la pregunta 7, sólo 3 o 4 semanas de trabajo es equivalente a 1 "SI".

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 21. | Durante mi licencia de maternidad me pagan al menos 2/3 partes de mi salario normal |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. | Estoy protegida contra el despido durante el período de embarazo
<i>Los trabajadores pueden ser despedidos por razones no relacionadas con el embarazo, como la conducta o capacidad</i> |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. | Tengo el derecho de obtener el mismo/similar empleo cuando regrese de mi licencia de maternidad |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. | Mi empleador permite interrupciones para la lactancia, durante las horas de trabajo |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |





07/13 Salud y Seguridad

- | | | | | |
|-----|--|---|--------------------------|--------------------------|
| 25. | Mi empleador se asegura de que mi lugar de trabajo sea seguro y saludable |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. | Las medidas de protección, incluido el uniforme, son gratis |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. | Me proporcionan capacitación en salud y seguridad en el trabajo, así como conocimiento de la ubicación de las salidas de emergencia |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. | Mi lugar de trabajo es visitado por el inspector del trabajo por lo menos una vez al año para comprobar el cumplimiento de las leyes laborales |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |









08/13 Licencia por Enfermedad

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 29. | Mi empleador otorga licencia por enfermedad y conservo al menos el 45% de mi salario durante los primeros 6 meses de enfermedad |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. | Tengo acceso a una atención médica gratuita durante mi enfermedad y/o accidente de trabajo |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31. | Tengo seguro mi trabajo durante, al menos, los primeros 6 meses de mi enfermedad |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. | Cuando me enfermo o incapacito por motivo de una lesión laboral obtengo una prestación o bono |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |













09/13 Seguridad Social

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 33. | Tengo derecho a una pensión cuando cumpla los 60 |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. | Como sostén familiar, alguno de mis familiares obtendrá un beneficio cuando yo muera |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35. | Si pierdo mi trabajo obtendré un subsidio o seguro de desempleo |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36. | Tengo acceso a las prestaciones de invalidez en caso de una enfermedad no ocupacional, lesión o accidente |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



10/13 Trato justo

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 37. | Mi empleador garantizar la igualdad de remuneración por igual/similar trabajo sin ningún tipo de discriminación |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38. | Mi empleador toma medidas contra el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 39. | Me tratan por igual en las oportunidades de empleo (nombramientos, ascensos, capacitación y transferencia) sin discriminación sobre la base de: * |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Sexo / género |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Raza |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Color |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Religión |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Orientación política |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |




* Para obtener una puntuación compuesta positiva en la pregunta 39, debe haber contestado "sí" a por lo menos 9 de las opciones.

Nacionalidad / Lugar de nacimiento		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Origen Social / Casta		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsabilidades familiares / situación de la familia		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Edad		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discapacidad / VIH-SIDA		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Afiliación sindical y actividades conexas		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Idioma		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Orientación Sexual (orientación homosexual, bisexual o heterosexual)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estado Civil		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apariencia física		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Embarazo /Maternidad		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Yo, como mujer, puedo trabajar en los mismos sectores que los hombres y tengo la libertad de elegir mi profesión		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





11/13 Menores y Jóvenes

41. En mi lugar de trabajo están prohibidos los trabajadores menores de 15 años		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. En mi lugar de trabajo, los menores de 18 años tienen prohibido el trabajo peligroso		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12/13 Trabajo forzoso

43. Tengo el derecho de terminar el empleo a voluntad		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Mi empleador mantiene mi lugar de trabajo libre de trabajo forzoso u obligatorio		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Mis horas totales de trabajo, incluyendo las horas extraordinarias, no superan las 56 horas semanales		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13/13 Sindicatos

46. Tengo un sindicato en mi lugar de trabajo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Tengo el derecho de afiliarme a un sindicato en mi lugar de trabajo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Mi empleador permite la negociación colectiva en mi lugar de trabajo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Puedo defender, con mis colegas, nuestros intereses sociales y económicos a través de una "huelga" sin temor a la discriminación		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Resultados

Tu puntuación personal te indica qué tanto tu empleador cumple las regulaciones laborales nacionales. Para calcular tu puntuación en el comparador debes sumar un punto por cada respuesta marcada con Sí. Compara esta cifra con los valores siguientes



Es el número de Sí acumulados

La puntuación de El Salvador es 44 veces "Sí" sobre 49 preguntas relacionadas con las normas laborales internacionales

Si su puntuación está entre 1 - 18

¡Esta puntuación es increíble! ¿Sabe su empleador que vivimos en el siglo 21? Pregunte por sus derechos. Si hay un sindicato activo en su empresa o rama de la industria, afíliese y pida ayuda.

Si su puntuación está entre 19 et 38

Como usted puede ver, hay un amplio margen para la mejora. Pero por favor no trate de abordar todas estas cuestiones a la vez. Empiece por lo que le moleste más. Mientras tanto, notifique a su sindicato o a WageIndicator sobre su situación, ellos pueden ayudarle a mejorar. Si envía un mail a través de la página <http://www.tusalario.org/nicaragua/portada/contacto>, por favor especifique tanto su queja como el nombre de su empleador. De igual modo, trate de encontrar si su compañía se adhiere oficialmente a un código conocido como Responsabilidad Social Corporativa. Si es así, están obligados a cumplir al menos con los estándares de la OIT. Si no han firmado ningún código de ese tipo, deberían de hacerlo. Muchas compañías lo hacen actualmente. Podría sacarlo a la luz.

Si su puntuación está entre 39 et 49

Usted está muy lejos de la zona de peligro. En general parece que su empleador cumple con la mayoría de las regulaciones y leyes. Pero siempre hay espacio para mejorar. La próxima vez que tenga un acercamiento con sus jefes acerca de sus condiciones laborales, prepárase bien y use este Comparador de Trabajo Decente como una lista de verificación.