



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
ESCUELA DE POSGRADOS**



Programa:

MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS Y EDUCACIÓN PARA LA PAZ

Tema de Investigación:

El acceso a la justicia laboral efectiva para las mujeres trabajadoras del sector privado a partir del análisis de las resoluciones judiciales de los juzgados de lo laboral del departamento de San Salvador durante el período 2014 al 2016

**TRABAJO DE TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE MAESTRAS EN DERECHOS
HUMANOS Y EDUCACIÓN PARA LA PAZ**

PRESENTADO POR:

Licda. Maura Paola Carranza de Moreno	CM 15116
Licda. Ana Mercedes Reyes Landaverde	RL 94034

MAESTRA ASESORA:

Msc. Glenda Alicia Vaquerano Cruz

Ciudad Universitaria, 30 de octubre de 2019

AGRADECIMIENTOS

Primeramente, agradezco a DIOS, por darme la oportunidad de culminar este proceso, a mis hijos Javier Enrique Moreno Carranza y Danna Sofia Moreno Carranza, quienes son el motor que me impulsan cada día, a mi Madre, hermanos y esposo que me han apoyado para culminar este proceso.

A mis amigos y amigas que me han animado en este proceso y en general a todas las personas que hicieron posible que este proceso y la realización de este documento.

Se les agradece mucho, ¡con mucho amor y cariño a todos y todas gracias!!!

Maura Paola Carranza de Moreno

AGRADECIMIENTOS

A mis padres y familia en general, amigos y amigas, así como a todas las personas que con sus aportes y apoyo contribuyeron para la realización de esta investigación.

A la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de El Salvador (CSTS), por su apoyo para la realización de las entrevistas a mujeres afiliadas en su confederación.

A la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES), por su apoyo en facilitarnos entrevistas a mujeres trabajadoras de su federación.

A la Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS), por brindarnos el apoyo necesario para el abordaje de mujeres de la empresa textil para la realización de las entrevistas.

Al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Lido, S.A., por el apoyo en las entrevistas a mujeres sindicalizadas en su sindicato.

A los señores jueces y juezas de los Juzgados del Primero al Quinto de lo Laboral de San Salvador, así como a los señores Magistrados de la Cámara de lo Laboral de San Salvador, por facilitarnos sus experiencias y conocimientos en las entrevistas para nuestra investigación.

Especialmente:

A las mujeres trabajadoras del sector privado de El Salvador, que a través de sus Organizaciones Sindicales compartieron sus experiencias y conocimientos para nuestra investigación.

Ana Mercedes Reyes Landaverde

DEDICATORIA

A los trabajadores y trabajadoras que realizan su jornada laboral en el sector privado, y en especial a todos aquellos que día a día sufren desavenencias y atropellos a sus derechos laborales, aquellos que buscan justicia, a aquellos valerosos hombres y mujeres que son el motor de la economía de nuestro país.

A todas aquellas mujeres sindicalizadas que luchan día a día por defender los derechos humanos laborales vulnerados de sus compañeras despedidas, que ponen en riesgo su integridad física y las de sus familiares por la lucha y la reivindicación de los derechos humanos.

A las organizaciones sociales que trabajan incansablemente por dar acompañamiento a todas las mujeres, en la lucha de sus derechos humanos.

A las Organizaciones Sindicales, que enfrentan con dignidad la lucha en defensa de sus derechos laborales.

A todas las mujeres trabajadoras de El Salvador, que son el motor económico de sus familias y, del desarrollo del país.

Ana Mercedes Reyes Landaverde

DEDICATORIA

A mis hijos y mi familia, que ellos han sido la inspiración para este documento, asimismo a todas las mujeres del país, aquellas mujeres luchadoras que es necesario evidenciar lo que pasan al momento de acceder al sistema de justicia.

Maura Paola Carranza de Moreno

INDICE

AGRADECIMIENTOS.....	ii
DEDICATORIA.....	iv
INDICE DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS.....	x
INDICE DE TABLAS.....	xii
INDICE DE GRAFICOS.....	xiii
Resumen.....	4
Introducción.....	7
CAPITULO I. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
1.1 Delimitación del problema.....	10
1.1.1 Puntos para analizar a partir del acceso a la justicia laboral con enfoque de género.....	11
1.1.2 Puntos para analizar en la investigación.....	13
1.2 Justificación de la investigación.....	16
1.3 Situación de las condiciones laborales en El Salvador.....	23
1.4 Objetivos.....	24
1.5 Hipótesis.....	24
1.6 Metodología de la investigación.....	25
1.7 Técnicas de investigación.....	25
1.7.1. Técnica Cualitativa.....	25
1.7.2. Revisión documental.....	28
1.8 Delimitación del tema.....	28
CAPITULO II. MARCO CONCEPTUAL.....	29
2.1 Conceptualización de los derechos humanos y laborales con perspectiva de género.....	31

2.1.1	Derechos laborales con perspectiva de género.....	35
2.1.2	Definiciones sobre acceso a la justicia	36
2.1.3	Definición de acceso a la justicia por la doctrina internacional.....	37
2.1.4	Definición de acceso a la justicia desde la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	38
2.1.5	El despido.....	39
2.1.5.1.	Despido de derecho.....	40
2.1.5.2.	Despido de hecho.....	42
2.1.6	Acceso a la justicia en materia laboral.....	44
2.1.7	Obstáculos al acceso a la justicia laboral.....	47
CAPÍTULO III. MARCO NORMATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL SOBRE ACCESO A LA JUSTICIA EN EL DERECHO LABORAL.....		48
3.1	Sistema de protección de los derechos humanos y su conexidad con el derecho social.....	52
3.2	Los Derechos Humanos laborales en el Sistema Interamericano de los Derechos Humanos.....	55
3.3	La incorporación de los instrumentos internacionales de los Derechos Humanos en el ordenamiento jurídico nacional.....	58
3.3.1	Principio Pro Homine en la regulación jurídica de los Derechos Humanos.....	58
3.3.1.1	Aspectos conceptuales.....	59
3.3.1.2	Aplicación del Principio Pro Homine.....	64
3.3.1.3	Instrumentos internacionales de los derechos laborales para las mujeres.....	65
3.3.1.4.	Aplicación de los Instrumentos internacionales de los derechos laborales para las mujeres.....	75

3.3.1.5. Convenios de la OIT ratificados por El Salvador y los derechos laborales de las Mujeres.....	81
3.4 Normativa nacional sobre el acceso a la justicia y derechos laborales.....	81
3.4.1 Marco normativo nacional de los derechos laborales.....	84
3.4.2 Leyes especiales de protección a los derechos laborales de las mujeres.....	87
3.4.3 Situación de los Juzgados de lo Laboral en San Salvador y de las instituciones garantes de los derechos laborales.....	97
CAPITULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	98
4.1 Análisis de Resultados.....	103
4.2 Resultados de observación mediante entrevistas.....	104
4.2.1. Perspectiva desde los jueces y juezas de lo laboral de los juzgados de San Salvador.....	106
4.2.2. Perspectiva desde los expertos litigantes en materia laboral.....	109
4.3 Resultados del análisis de las sentencias de los Juzgados de lo Laboral del Departamento de San Salvador.....	110
4.3.1 Los procedimientos judiciales.....	110
4.3.1.1 La Demanda.....	116
4.3.1.2 La Conciliación.....	122
4.3.1.3 Apertura a prueba.....	123
1) Examen de testigos o prueba testimonial.....	126
2) Prueba documental.....	132
3) Confesión.....	133
4) Juramento.....	134
5) Declaración de parte contraria.....	137

6) Cierre del proceso.....	137
7) Sentencia.....	140
4.4 Análisis final de las sentencias desde el enfoque de género y su aplicación con el proceso laboral salvadoreño.....	143
4.5 Consideraciones sobre la Reparación y el Resarcimiento ante el daño Moral o Psicológico causado por los despidos de hecho sin causa justificada.....	145
CONCLUSIONES.....	153
RECOMENDACIONES.....	158
BIBLIOGRAFÍA.....	161
ANEXOS.....	197

INDICE DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS

AFP: Administradora de Fondos de Pensiones

CT.: Código de Trabajo

CN: Constitución de la República

CSJ: Corte Suprema de Justicia

Corte IDH: Corte Interamericana de Derechos Humanos

CIDH: Comisión Interamericana de Derechos Humanos

CPCM: Código Procesal Civil y Mercantil

CNSM: Consejo Nacional del Salario Mínimo

CEDAW: La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

C87: Convenio relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación.

C98: Convenio Relativo a la aplicación de los principios de Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.

C100: Convenio sobre igualdad de remuneración

C111: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)

C155: Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores,

C156: Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares

C160: Convenio sobre estadísticas del trabajo

C183: Convenio sobre la Protección a la Maternidad

C189: Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos

DESCO: Derechos Económicos, Sociales y Culturales

DIGESTIC: Dirección General de Estadísticas y Censos

EHPM: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples

GMIES: Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador

ISDEMU: Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer

LEIV: Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia contra las Mujeres

LIE: la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres

LGPRLT: Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo

MTPS: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

MESECVI: Mecanismo de Seguimiento de la Belem Do Pará

OEA: Organización de Estados Americanos

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ORMUSA: Organización de Mujeres Salvadoreñas

ONU: Organización de las Naciones Unidas

PEA: Población Económicamente Activa

PDDH: Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos

PGR: Procuraduría General de la República

PIB: Producto Interno Bruto

PPH: Principio Pro Persona

SGTL: Sistema de Gestión para Tribunales de lo Laboral

SIDH: Sistema Interamericano de Derechos Humanos

INDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla No. 1: Cantidad de demandas presentadas en los Juzgados de lo Laboral de San Salvador por despidos de hecho sin Causa justificada.....	14
Tabla No. 2: Cantidad de Demandas con Sentencias Condenatorias y Absolutorias durante el periodo 2014 a 2016 de los Juzgados de lo Laboral de San Salvador	15
Tabla No. 3: Caracterización de Población Económicamente Activa (PEA).....	19
Tabla No. 4: Aplicación del incremento del 12% aprobado del 2014 al 2016.....	20
Tabla No. 5: Juzgados con competencia en materia laboral.....	114
Tabla No. 6: Cámara de Segunda Instancia de lo Laboral que conocen en grado	112
Tabla No. 7: Tribunal de Casación.....	112
Tabla No. 8: Cantidad de demandas presentadas por despido de hecho sin causa justificada de los Tribunales laborales de San Salvador separadas por sexo durante el periodo 2015 al 2016 de los Juzgados del Primero al Quinto de lo Laboral.....	113
Tabla No. 9: Análisis de las 30 sentencias de la investigación en el proceso de Conciliación.....	119

Tabla No. 10: Cantidad de denuncias por despidos sin causa justificada durante el periodo del 2014, 2015 y 2016.....121

Tabla No. 11: Cantidad de demandas con sentencias Condenatorias y Absolutorias, periodo 2014 a 2016 de los Juzgados de lo Laboral de San Salvador.....122

INDICE DE GRAFICOS

	Pág.
Gráfico 1: Demandas realizadas en el año 2016.....	2
Gráfico 2: Conocimientos sobre sus derechos laborales.....	99
Gráfico 3: Obstáculos personales que se enfrentan las mujeres al acudir a los juzgados en materia laboral.....	103
Gráfico 4: Cantidad de demandas presentadas por despidos de hecho sin causa justificada. Periodo 2014 2016.....	115
Gráfico 5: Audiencias de Conciliación.....	119
Gráfico 6: Sentencias condenatorias y absolutorias de los Juzgados de lo laboral de San Salvador, del 2014 al 2016.....	122

RESUMEN

La presente investigación tiene por objeto evidenciar los obstáculos normativos e institucionales del acceso a la justicia laboral que se genera al momento que las mujeres toman la decisión de reclamar la reivindicación a sus derechos laborales. El derecho laboral se entiende como la rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo, se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo, siendo los sujetos principales los trabajadores y el patrono.

En el desarrollo de la investigación se hace un recorrido a través del marco conceptual sobre el abordaje del acceso a la justicia específicamente en materia laboral, que permitió delimitar el área de estudio, asimismo lo regulado en la legislación nacional e internacional sobre el acceso a la justicia, autores como Capelletti y Garth sostienen que el acceso efectivo a la justicia *“constituye el requisito más básico –el derecho humano más fundamental- en un sistema legal igualitario moderno que pretenda garantizar y no solamente proclamar los derechos de todos, en tanto que la sola titularidad de derechos carece de sentido si no existen mecanismos para su aplicación efectiva”*¹,

Para efectos de esta investigación el acceso a la justicia laboral se entiende como: *“El derecho de toda persona sin distinción de sexo, raza, edad, identidad sexual, ideológica, política o creencias religiosas, a obtener una respuesta satisfactoria a sus necesidades jurídicas por medio de toda clase de mecanismos eficaces que permitan solucionar un conflicto”*². Así que, el proceso judicial laboral se convierte en el instrumento por el cual los derechos laborales enunciados en los

¹Cappelletti, Mauro y Bryant Garth. (1996): *El acceso a la justicia. La tendencia en el movimiento mundial para hacer efectivos los derechos*. Fondo de Cultura Económica, México.

² Carnelutti, Francesco. (1971): *Derecho y Proceso*. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa-América, pág. 23.

códigos y leyes del trabajo se plasman en derechos efectivos, se cumplen y se hace justicia.

El *acceso a la justicia* se refiere a tener acceso a un juez imparcial, la publicidad de los procesos, la asistencia letrada o asesoramiento técnico, la inexistencia de dilaciones indebidas o plazo razonable en los procesos, la posibilidad de incorporación de prueba, su aseguramiento, la ejecución de las resoluciones y, un proceso laboral sin demora excesiva.

En materia laboral en El Salvador, ha habido cambios sustanciales en la legislación y políticas públicas enfocadas a garantizar el acceso a un empleo; y, a garantizar la estabilidad laboral tanto en el sector público como privado. Si bien se han dado cambios para que las mujeres accedan a un empleo formal, aún existen evidentes vulneraciones a sus derechos laborales; datos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, reflejo en el anuario estadístico del año 2016, el número de denuncias recibidas desde el mes de enero a diciembre en el sector privado, en cuanto a la vulneración de derechos laborales. Los datos proporcionados no estaban segregados por sexo, pero, el número de denuncias es bastante elevado y, la mayor cantidad de denuncias era realizada por mujeres.

También se identificó el grado de accesibilidad que tienen las mujeres trabajadoras del sector privado en el acceso a la justicia laboral, para ello analizamos 30 sentencias de los Juzgados de lo Laboral, del municipio de San Salvador, y así determinar si estas resoluciones son apegadas a lo que establece la legislación nacional e internacional en materia de derechos de las mujeres. Además, se desarrollaron 3 entrevistas a actores claves, 10 entrevistas a personas expertas (Jueces de los Juzgado de lo laboral, Magistrados de Cámara de lo laboral y abogados litigantes en materia laboral) y 30 entrevistas a mujeres trabajadoras que fueron despedidas, del Departamento de San Salvador, que hicieron uso de su derecho al acceso a la justicia laboral, con el objetivo de

evidenciar los obstáculos a los que se ven expuestas a lo largo del proceso y que no ha permitido un acceso eficaz y oportuno.

Es ese sentido, para el cumplimiento de los objetivos de la investigación se desarrolló el análisis cualitativo, considerando que es el método más idóneo debido a su alcance; así mismo el análisis descriptivo y comparativo a partir de un grupo de sentencias emitidas por los Juzgados de lo laboral. Se analizó la jurisprudencia internacional en materia de los derechos humanos, como fuente del Derecho Internacional, sobre la base del análisis del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y de la obligación de los Estados desde todas sus instancias en aplicarlos, se hizo un análisis sobre la Reparación del Daño, desde la obligación de los Estados a reparar de manera digna a toda aquella persona que haya sido violentada en sus derechos humanos. En ese sentido las sentencias dictadas por los Juzgados de lo laboral deberían cumplir con los estándares internacionales de los derechos humanos y convertirse en herramientas transformadoras de las realidades a las cuales las personas se enfrentan en el acceso a la justicia³.

Por su parte, el artículo 7 literales b) y g) de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como “Convención de Belém Do Pará”, en particular establece los mecanismos necesarios para garantizar una vida libre de violencia para las mujeres y sin discriminación; expresa: “b) Establecer con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la Mujer”; “g) Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u *otros medios de comprensión justos y eficaces*”. Ambos marcos normativos muestran con claridad que es deber de los Estados que han ratificado dichos instrumentos como en el caso de El Salvador, de no interponer obstáculos a las mujeres y demás

³ Artículo 8.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos dispone: “*Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por el juez o autoridad competente, independiente e imparcial, establecida con anterioridad por la Ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, a para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquiera índole*”. San José, Costa Rica. Del 7 al 22 de noviembre de 1969.

personas en el acceso a la justicia, cuando acuden a las autoridades judiciales o administrativas en busca de la protección de sus derechos humanos laborales.

INTRODUCCIÓN

El acceso a la justicia laboral, es un término que con el tiempo ha evolucionado, no solo conlleva el derecho constitucional de acceder a un tribunal a redimir algún conflicto por un derecho vulnerado. La falta de acceso a la justicia es un problema, pues frustra el ejercicio real de la ciudadanía y debilita el Estado de Derecho. Por ello, es importante identificar los obstáculos del acceso a la justicia laboral; analizando el papel del Estado a través del Órgano Judicial y de los operadores del sistema judicial, debiendo actuar con firmeza en la eliminación de las barreras para el efectivo acceso a la justicia laboral.

Sobre esta base, es importante analizar las sentencias por despidos de hecho sin causa justificada. Si bien es cierto, existen leyes y un ente rector que vela por las relaciones laborales entre patrono y trabajador - trabajadora como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que es el ente rector sobre la materia laboral; es necesario evidenciar los obstáculos que se presentan a las personas trabajadoras cuando les han sido vulnerados sus derechos por medio de un despido injustificado de hecho sin causa justificada⁴.

Las mujeres constituyen un sector en condiciones de vulnerabilidad, porque a través de la historia han tenido poco o nulo acceso a la justicia, por ello fue importante analizar las sentencias y las entrevistas realizadas a trabajadoras que activaron el sistema judicial por medio de demandas laborales por despidos de hecho sin causa justificada, para conocer sus experiencias.

⁴ Despido encausado Art. 58. Cuando un trabajador contratado por tiempo indefinido fuere despedido de sus labores sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días. (Código de Trabajo, 1972, San Salvador).

El derecho de acceso a la justicia esta tutelado a nivel nacional e internacional por medio de los estándares mínimos que Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). La CIDH ha subrayado a través de sus recomendaciones y sentencias, *que no solo es el hecho de tener tribunales, sino que se trata de eliminar barreras que impidan el acceso a los tribunales, tener una resolución en tiempo que reivindique el agravio sufrido*. El Sistema Interamericano de Derechos Humanos ha afirmado que, no es la existencia formal de los recursos lo que demuestra la debida diligencia, si no que estén disponibles y sean efectivos, el objetivo perseguido es que no existan retardos injustificados, que no se deniegue la justicia, o no se suscite algún otro suceso que impida el debido acceso a un recurso judicial⁵.

Las vulneraciones que sufren las mujeres en sus lugares de trabajo son diversas, tales como el incumplimiento de traslado de cuotas del Instituto Salvadoreño del Seguro Social y AFP, despidos de hecho sin causa justificada, el no pago de horas extras ordinarias e indemnización, son algunas de las violaciones que sufren las mujeres al momento de estar en un empleo formal según datos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. De enero a mayo de 2017 en el departamento de San Salvador ha registrado 1,097 denuncias, de los cuales 697 son de hombres y 400 de mujeres del sector privado.

Sumado a ello, es importante mencionar los vacíos legales que existen, pues abonan a la impunidad en el tema de despidos de hecho sin causa justificada, por ejemplo *la presunción legal*, que se establece en la legislación laboral, es la figura jurídica que le confiere la carga de la prueba a la *parte demandada*, es decir al *patrono* siempre y cuando la persona trabajadora interponga en los primeros quince días después del despido la demanda, caso contrario la carga de la prueba es para ambas partes, dejando en desventaja al trabajador y trabajadora, que por

⁵ Corte Interamericana de Derechos Humanos CIDH. (6 de octubre de 1987): *Garantías Judiciales en Estados de Emergencia* (arts. 27.2, 25 y 8 Convención Americana sobre Derechos Humanos). Opinión Consultiva OC-9/87. Serie A No. 9, párrafo 24.

su condición no puede conseguir documentación o testigos para demostrar el despido.

CAPITULO I

1.1 Delimitación del problema

La investigación se centra en el municipio de San Salvador, departamento de San Salvador de la República de El Salvador. Se identificó que San Salvador es el departamento con más población en un territorio de 886.15 kilómetros cuadrados en un total de 19 municipios (Aguilares, Apopa, Ayutuxtepeque, Cuscatancingo, Delgado, El Paisnal, Guazapa, Ilopango, Mejicanos, Nejapa, Panchimalco, Rosario de Mora, San Marcos, San Martín, San Salvador, Santiago Texacuangos, Santo Tomás, Soyapango, Tonacatepeque) y una población de 1, 567,156 habitantes⁶. San Salvador es el municipio con más población con 247, 959 habitantes, que reúne lugares de estudio, diversidad de zonas residenciales, el sector comercial y empresarial es diverso, por lo que, muchas personas deciden emigrar a la capital en busca de mejores oportunidades laborales.

El derecho al trabajo es un derecho humano fundamental y sobre todo para las mujeres, que son el sector que tiene mayores dificultades para acceder a un trabajo decente e insertarse en el empleo formal. El Salvador, tiene una deuda histórica cuando se trata de los derechos de las mujeres, más aún para los derechos laborales, por ello la presente investigación cobra importancia en presentar el enfoque de derechos humanos y género que permite analizar el sistema de justicia laboral en casos de despidos de hecho sin causa justificada de las mujeres trabajadoras.

Se analizó la aplicación del marco normativo especial de protección a los derechos humanos de las mujeres en las resoluciones de los juzgados de lo laboral de San Salvador, los motivos por los cuales las mujeres son despedidas, los *estereotipos de género* identificados en las resoluciones judiciales. Todo ello a

⁶ Ministerio de Economía, Dirección General de Estadísticas y Censos DIGESTYC, (2007): *VI Censo de Población y V de Vivienda 2007*. San Salvador.

partir del análisis de las estadísticas del Ministerio de Trabajo, de las sentencias emanadas de los juzgados de lo laboral del departamento de San Salvador, durante el periodo 2014 al 2016, de los cuales fueron 2,052 sentencias condenatorias, de este total 708 resoluciones es del sector femenino, un total de 1,350 sentencias absolutorias, siendo 400 del sector femenino, con este análisis se verifico que las mujeres siguen siendo vulnerables a la hora de acceder a la justicia en materia laboral.

Siendo así, se determinó el grado de accesibilidad que tienen las mujeres trabajadoras del sector privado en el acceso a la justicia laboral, se analizaron 30 sentencias de los Juzgados de lo Laboral del Municipio de San Salvador, para determinar si estas resoluciones son apegadas a lo que establece la legislación nacional e internacional en materia de derechos de las mujeres en el sentido de garantizar un empleo decente en igualdad de condiciones y libre de cualquier tipo de violencia que vulnere su condición por el hecho de ser mujer. Se realizaron 30 entrevistas, entre ellos a expertos en materia laboral y de género, así también a mujeres sindicalizadas que han sido víctimas por despidos de hecho sin causa justificada en diferentes empresas del sector privado, y que han hecho uso de su derecho de acceso a la justicia laboral, estas entrevistas fueron realizadas con apoyo de sectores sindicales aglutinados en Federaciones y Centrales Sindicales (Cats, Feasies, Csts), para poder evidenciar los obstáculos que se han presentado a lo largo del proceso y que no se ha permitido un proceso a la justicia eficaz y oportuno.

Para el estudio de los derechos de las mujeres, se analizaron legislaciones especializadas que recogen un marco de protección respecto del derecho al trabajo de las personas, es decir a partir de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres: y, la Ley Especial Integral de Violencia contra las Mujeres. Es importante que los tribunales laborales resuelvan no solo con la normativa laboral, o de mero procedimiento, es necesario que apliquen los

estándares internacionales de los derechos humanos; y, la aplicación de la normativa especial que protegen los derechos de las mujeres trabajadoras.

Objeto de estudio

Para efecto de la presente investigación el objeto de estudio se basó en mujeres que han interpuesto demandas de despido injustificado en el periodo de 2014 a 2016 del sector privado, con una muestra de 30 entrevistas y, 30 sentencias de los 5 Juzgados de lo laboral de San Salvador, con un rango de edad de 22 a 60 años; y, un nivel de estudios promedio de educación básica a nivel universitario, de diversas empresas que conforman el sector privado.

Las entrevistas las realizamos a 30 mujeres que han sido despedidas del sector privado; y, 10 entrevistas a expertos en materia laboral, incluidos Jueces y Juezas de lo Laboral y Cámara de lo Laboral del Municipio de San Salvador.

1.1.1 Puntos para analizar a partir del acceso a la justicia laboral con enfoque de género

Identificamos los elementos y categorías que pueden ser incorporados ante la falta de aplicación del marco normativo especial de protección a los derechos humanos de las mujeres, donde las y los operadores de justicia tengan claro la jurisprudencia internacional y nacional de los derechos humanos y, que estos sean aplicados en las resoluciones judiciales. Algunos de los puntos que se han analizado en esta investigación son los siguientes:

- ✓ Si los operadores de justicia conocen el fenómeno de la violencia y discriminación por razones de género y, si en sus resoluciones aplican el marco normativo especial nacional e internacional de protección a los derechos humanos de las mujeres y la importancia del valor reforzado del testimonio de la víctima.

- ✓ Si en las resoluciones judiciales se identifica la reparación digna de la víctima, que trasciende más allá de una mera compensación económica.
- ✓ Si se identifica algún grado de sensibilización, prejuicios o estereotipos de género en las resoluciones judiciales emitidas por los juzgados de lo laboral de San Salvador.
- ✓ Si en las resoluciones judiciales se integra la perspectiva de género y el lenguaje incluyente.
- ✓ Si en las relaciones de poder que existe entre los géneros en los lugares de trabajo, las mujeres se enfrentan con mayor frecuencia a desigualdades y vulneraciones por razón de su género, este dato se extrae de las entrevistas directas a las trabajadoras de la muestra que se intervino.

1.1.2 Puntos para analizar en la investigación

a. Aplicación del enfoque de género en las resoluciones judiciales

Durante el desarrollo de la investigación, se analizó una muestra de sentencias por cada Juzgado de lo laboral, lo que resultó importante para la investigación, porque con ello se identificó la poca o nula aplicación del enfoque de género, el uso del lenguaje inclusivo para las mujeres, la inaplicación del marco normativo nacional e internacional.

Es importante resaltar que las observaciones al Estado de El Salvador, en cuanto a los compromisos de cumplir con la aplicación de los tratados o convenios internacionales; los operadores de justicia no pueden ignorar que, la aplicación del enfoque de género en las decisiones judiciales son parte de los compromisos internacionales, por ello, esta investigación estuvo enfocada en el análisis de las resoluciones judiciales de los Juzgados de lo Laboral del Municipio de San Salvador en los casos de despidos de hecho sin causa justificada de mujeres, además fue importante analizar si hubo o no reparación del daño en referencia al pago de su tiempo laboral o si hubo reinstalo en su lugar de trabajo sin ningún tipo de afectación a sus derechos laborales por haber iniciado un proceso judicial.

b. Reparación digna

A partir del marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, establece que los Estados están obligados a reparar de manera digna a toda aquella persona que haya sido vulnerada de sus derechos humanos. En ese sentido, las sentencias dictadas por los tribunales nacionales e internacionales deberían ser herramientas transformadoras en la vida de las personas y en particular de las mujeres.

Las medidas reparatorias están orientadas a reestablecer, en lo posible, la situación que tenía la persona antes de la violación y eliminar los efectos que la violación produjo.

En ese sentido los hechos de violencia contra las mujeres ocurren en contextos de discriminación en contra de las misma, es por ello que la Corte Interamericana de los Derechos Humanos Corte IDH recalca que: *“las reparaciones no solo deben contemplar la parte indemnizadora con compensaciones económicas, sino que estas deben tener una **vocación transformadora** de la situación; es decir deben integrar un efecto no solo restitutivo sino no correctivo”*.

c. Puntos para analizar sobre los obstáculos que enfrentan las mujeres

Las brechas entre hombres y mujeres en el ámbito laboral es un espacio que requiere de investigación, porque las desigualdades entre hombres y mujeres se manifiestan en materia de salarios y de crecimiento profesional. Particularmente, estas acciones se dan en los espacios laborales públicos y privados que, determinan grandes obstáculos a los que las mujeres se enfrentan en el mercado laboral. Los obstáculos a los cuales las mujeres se enfrentan son diversas, por una parte, los empleadores se valen de disfrazar la relación laboral y con cualquier excusa trascienden a los despidos, en las mujeres se ven vulnerables en mayor

escala en el estado de embarazo o del cuidado, lográndose ver las condiciones de desigualdad con los hombres.

Fomentar la igualdad de género debe ser, una tarea diaria entre las empresas, sobre la base de aspectos básicos de respeto y tolerancia, pagos equitativos, la participación en la toma de decisiones entre hombres y mujeres, espacios libres de violencia y discriminación para las mujeres. El tema de la erradicación de las diversas formas de discriminación en la que se enfrentan las mujeres en los espacios laborales debe ser un pilar fundamental de la vida laboral de todas las empresas con sus empleadas; y, ante las vulneraciones a las que se enfrentan en sus espacios laborales, el análisis del acceso efectivo a la justicia pueda reivindicar sus derechos humanos como mujeres y trabajadoras.

1.2 Justificación de la investigación

En la presente investigación se analizó el acceso a la justicia de las mujeres trabajadoras del sector privado, las cuales han sido despedidas sin justa causa, dicha figura jurídica tiene una amplia connotación, para efectos del presente trabajo. Se entenderá por *“acceso a la justicia como el derecho de toda persona sin distinción de sexo, raza, edad, identidad sexual, ideológica, política o creencias religiosas, a obtener una respuesta satisfactoria a sus necesidades jurídicas por medio de toda clase de mecanismos eficaces que permitan solucionar un conflicto”*⁷.

El Salvador, tiene una deuda histórica cuando se trata de los derechos de las mujeres, por ello, la presente investigación cobra importancia al darle un enfoque de derechos humanos y género, al analizar cómo el sistema de justicia laboral aborda los derechos laborales de las mujeres y si éstas son discriminadas.

⁷ Iniciativa Regional para la Responsabilidad Social y el Trabajo Digno (2007): *Obstáculos a la Justicia Laboral en Centroamérica y el Caribe*, San Salvador, El Salvador.

Al momento de acceder al sistema judicial los hombres tienen mayor acceso a los recursos del Estado, por diversas circunstancias, según los datos proporcionados por el Sistema de Gestión para los tribunales de lo laboral, que se presentan en la Tabla No.1, lo siguiente:

Tabla No.1
Cantidad de demandas presentadas en los tribunales de lo laboral de San Salvador por despidos de hecho sin causa justificada

Cantidad de demandas presentadas en los tribunales de lo laboral de San Salvador por despidos de hecho sin causa justificada				
Periodo 2014 a 2016				
Demandante	2014	2015	2016	TOTAL
Masculino	2,262	2,273	2,056	6,591
Femenino	1,455	1,215	1,052	3,722
Fuente: Sistema de Gestión para Tribunales de lo Laboral (SGTL) con datos de Unidad de Acceso a la Información Pública del Órgano Judicial 2017.				

Como muestra de los datos proporcionados por el Sistema de Gestión de los Tribunales de lo laboral del Departamento de San Salvador, el cuadro N° 1, registra que, en el período del 2014 al 2016, los hombres son lo que mayoritariamente acceden a la sede judicial a interponer sus demandas por despidos injustificados, frente a las mujeres que son una cantidad menor, teniendo una diferencia de 2,869 casos de diferencia entre hombres y mujeres; es decir, que es el sexo masculino los que tienen mayor oportunidad de acceder al sistema judicial.

Con los datos proporcionados por el Sistema de Gestión para los Tribunales de lo Laboral, se pudo hacer el análisis con los datos de la Tabla No. 2, se puede ver como se mueven las demandas de sentencias condenatorias respecto a las

absolutorias en hombres y mujeres, identificamos que efectivamente, las mujeres estaban ejerciendo su derecho al acceso a la justicia laboral; para el año 2014 hubo 1,465 demandas por parte de las mujeres, pero solamente llegaron a sentencia 366 casos, de los cuales solo 251 resultaron ser favorables a las mujeres. ¿Qué paso con las 1,214 demandas?, ¿qué motivo que no llegarán a sentencia?, ¿qué factores intervienen para que este fenómeno se repita año con año?, la misma dinámica se da en los restantes juzgados de lo laboral del Departamento de San Salvador. Por lo tanto, es prioridad para la presente investigación evidenciar las razones por las cuales las demandas por despidos injustificados de las mujeres que laboran en el sector privado no llegan a una sentencia definitiva, porque las mujeres desisten en el proceso o concilian por debajo del mínimo que establece la ley laboral.

Tabla No.2

Cantidad de Demandas con Sentencias Condenatorias y Absolutorias durante el periodo 2014 a 2016 de los Juzgados de lo Laboral de San Salvador

Cantidad de Demandas con Sentencias Condenatorias y Absolutorias durante el periodo 2014 a 2016 de los Juzgados de lo Laboral de San Salvador

Demandante 2014		2015		2016		TOTAL		
Sexo	Sentencia condenatoria	Sentencia Absolutoria	Sentencia condenatoria	Sentencia Absolutoria	Sentencia condenatoria	Sentencia Absolutoria	Sentencia condenatoria	Sentencia Absolutoria
Masculino	482	352	433	355	429	243	1,344	950
Femenino	251	155	264	133	193	112	708	400

Fuente: Sistema de Gestión para Tribunales de lo Laboral (SGTL) con datos de Unidad de Acceso a la Información Pública del Órgano Judicial 2017

Es importante enfocarse en los mecanismos que les permiten acceder a la justicia laboral en un país como El Salvador, donde el sistema de justicia presenta grandes deficiencias en materia laboral, frente a una realidad donde no se han realizado muchas investigaciones que aborden el tema del acceso a la justicia

desde la mirada de los derechos laborales de las mujeres como trabajadoras del sector privado en el Municipio de San Salvador que son vulnerables a los despidos injustos y que por desconocimiento y bajos recursos no pueden reclamar en tiempo la indemnización por el tiempo laborado.

Además, es importante decir que el derecho al trabajo es un derecho humano fundamental y sobre todo para las mujeres, que son el sector que tiene mayores dificultades para acceder a un trabajo decente e insertarse en el empleo formal.

1.3. Situación de las condiciones laborales en El Salvador

a. Situación laboral de las mujeres

En el ámbito laboral, la mujer salvadoreña es la que menos oportunidades tiene, y las que pueden acceder a un empleo carecen de igualdad de condiciones frente a los hombres que también están involucrados en el mercado laboral. La situación actual de las mujeres en El Salvador viene de muchos años atrás, ya que son las que menos acceso tienen a la educación; y, la mayoría se quedan en grados mínimos en la educación, lo que refleja que las mujeres optan por los trabajos domésticos, o se emplean en trabajos con los mínimos de requisitos entre otras actividades que les generen ingresos económicos, lo que no les permiten continuar con sus estudios.

Para la presente investigación se tuvo en cuenta el universo de demandas presentadas durante los años 2014 a 2016, periodo en el que las mujeres presentaron 3,272 demandas por despidos injustificados, se realizaron entrevista a 30 mujeres trabajadoras del sector privado, mayores de edad, que hayan tenido experiencia en proceso judiciales de despidos de hecho sin causa justificada; además se analizaron la cantidad de 30 sentencias, siendo 10 sentencias por año, para el periodo del 2014 al 2016.

En este estudio se hizo un análisis de la aplicación de la normativa especial de protección de los derechos de las mujeres en los procesos laborales, como lo es, la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE), que establece que el Estado deberá crear políticas públicas siendo el objeto de esta normativa de *“garantizar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente”*. Así mismo, la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), estipula la Violencia Laboral en artículo 10 como las *“Acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantienen en el tiempo en los centros de trabajo públicos y privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo”*. Asamblea Legislativa, Decreto No. 520. (2010). Ley Especial Integral para Una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. Pág. 14.

Para este análisis se identificó la tasa de analfabetismo es de una tasa de alfabetización del 88,14%, su tasa de alfabetización masculina es del 90,3%, superior a la femenina que es del 86,33%. En el ranking de tasa de alfabetización vemos que es el 90º corresponde a la tasa de alfabetización, los rangos de escolaridad de acuerdo a las entrevistas que realizamos a las mujeres despedidas, cuya intervención se hizo de manera directa con las mujeres, así como el lugar de residencia y sus condiciones de vida que se identificaron en cada una de las intervenciones directas con las trabajadoras.

Para el análisis de las 30 sentencias se identificó una muestra de datos que arrojan indicadores de estudio sobre la base de la realidad de las condiciones de vida las mujeres; y, para ello identificamos que un 75% de mujeres empleadas en el sector privado, tienen nivel básico de estudios, es decir del 1º al 9º grado, las trabajadoras que se mueven en el municipio de San Salvador residen en otros municipios fuera de San Salvador, lo que denotamos que la migración por un

empleo es fuerte, identificando que las mujeres se someten a contrataciones no dignas, viéndose limitadas a su superación personal, profesional y a las tareas de cuidado.

Así mismo se resaltó que, las mujeres que ejercen alguna actividad económica remunerada están expuestas a diferentes tipologías de violencia en el ámbito laboral, el informe sobre Estado y Situación de Violencia contra las mujeres del año 2016 presentado por el ISDEMU identifica que, de cada 2,820 casos de mujeres violentadas, 341 fueron reportadas por violencia sexual en el ámbito laboral, identificaron que entre enero del 2013 a junio del 2016. La Procuraduría General de República, la Unidad de Defensa de los Trabajadores atendió a mujeres víctimas de violencia física en el ámbito laboral, un numero de 1,811 denuncias; y, 27 denuncias por acoso laboral que representa el 47.7% de las asistencias brindadas a mujeres durante el periodo de enero 2014 y diciembre de 2016⁸. Esto para tener un indicador de los tipos de violencia que se enfrentan las mujeres en los espacios laborales, por su parte el Ministerio de Trabajo reportó que el 74.3%, de las denuncias interpuestas durante el periodo de enero 2014 a julio 2016 provenían del sector privado y, un 25.7 % provenían del sector público.⁹

Empleo y salarios

El acceso al empleo es una condición indispensable para la persona humana. La Constitución de la República de El Salvador reconoce el derecho al trabajo¹⁰ como un derecho fundamental. El obtener ingresos económicos permanentes y suficientes está relacionado con la dignidad de la persona, en

⁸ Procuraduría General de la Republica, Unidad de Defensa de los Trabajadores (2017): *Mujer y Mercado Laboral. ORMUSA*, 2017. Pág. 41.

⁹ Ministerio de Trabajo y Previsión Social): *Mujer y Mercado Laboral ORMUSA*, 2017. Pág. 41.

¹⁰ El Empleo se regula en el Artículo 37 de la Constitución de la Republica de El Salvador (1983) que habla del Derecho al trabajo; Art. 37.- El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio. El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales.

cuanto a que con ello trasciende a mejorar su condición de vida, salud, educación, cultura, recreación, etc.

Es importante decir que, en los datos oficiales de estadísticas de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples en adelante PET, de la Dirección General de Estadísticas y Censos de los años 2014, 2015, y 2016 se pudo identificar la Población Económicamente Activa (PEA), de lo cual se extrae la información para hacer un comparativo de como se ha estado moviendo los PEA en San Salvador, en los años según nuestro estudio es importante identificar los porcentajes, así como las cifras de hombres y mujeres en el mercado laboral, y las brechas entre hombres y mujeres en el mercado laboral. (Ver Tabla N°. 3).

Tabla No 3
Caracterización de Población Económicamente Activa (PEA)

Caracterización de Población Económicamente Activa (PEA)					
Año	PAE Total	Total Hombres	%	Total Mujeres	%
2014	2,842,997	1,648,938	58	1,194,059	49
2015	2,867,966	1,703,352	59.4	1,164,614	40.6
2016	2,931,653	1,719,354	58.6	1,212,299	41.4

Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos de la EHPM 2014, 2015 y 2016 de la Dirección General de Datos y Estadísticas.

La Población Económicamente Activa es definida como la parte de la **PET** que, realiza alguna actividad económica u ofrece su fuerza de trabajo al mercado laboral, realizando diversas actividades laborales que puedan cubrir sus necesidades básicas, aunque esto le genere la movilización entre municipios o departamentos para poder realizar sus actividades. Según el PEA los rangos de edades son de los 19 a los 39 siendo el rango de edad más productiva; las edades

de los 40 a 59 años es la edad con un porcentaje de 32.6% de la PET, y del rango de edad de los 60 años en adelante representan un 10.6%¹¹.

En referencia al salario mínimo en El Salvador¹² está por la base de \$224 dólares mensuales¹³, en las que el Código de Trabajo establece jornadas laborales diurnas. Con la Ley Especial de Asocios Públicos y Privados aprobada en el año 2013, desplazo las responsabilidades del Estado al sector privado, situación que ha traído como consecuencia empleos precarios o en condiciones desfavorables para las trabajadoras y trabajadores, para ello los salarios mínimos han ido incrementado a medida la canasta básica ha ido subiendo, pero sus incrementos son mínimos y las realidades de las personas son cada vez más precarias. (Ver Tabla No. 4).

**Tabla No. 4.
Aplicación del incremento del 12% aprobado del 2014 al 2016.**

Aplicación del incremento del 12% aprobado del 2014 al 2016.				
Incremento	Comercio y Servicios	Maquila, Textil y Confección	Industria	Agrícola
2014	\$242.40	\$202.80	\$237.00	\$113.70
2015	\$252.09	\$202.80	\$237.00	\$113.70
2016	\$251.70	\$210.90	\$246.60	\$171.00

Fuente: Elaboración Propia con datos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

¹¹ Ministerio de Economía, Dirección General de Estadísticas y Censos DIGESTYC (2016): *Datos de la EHPM 2014, 2015 y 2016*. San Salvador.

¹² Constitución de la República 1993 le otorga a todo trabajador salvadoreño el derecho de ganar un salario mínimo. En el artículo 38 inciso segundo: *“Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que se fijará periódicamente. Para fijar este salario se atenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción y a otros criterios similares. Este salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar del trabajador en el orden material, moral y cultural. En los trabajos a destajo, por ajuste o precio alzado, es obligatorio asegurar el salario mínimo por jornada de trabajo”*.

¹³ El Consejo Nacional del Salario Mínimo (CNSM) aprobó un nuevo salario mínimo para todos los salvadoreños a partir del año 2017 en adelante; mediante el Decretos No.1, 2, 3 y 4 sobre las tarifas de salarios mínimos para las y los trabajadores en fecha dieciséis de diciembre de dos mil dieciséis del Diario Oficial No. 236, Tomo No. 413, correspondiente al diecinueve de diciembre de dos mil dieciséis.

b. Relación del derecho al trabajo en el sector público y privado

Es importante decir, que a partir del análisis desarrollado con los datos de la Tabla No.3 y, el papel en la economía productiva que juegan hombres y mujeres, así como el identificar el papel de las mujeres en el empleo productivo, de alguna manera se cumple el derecho al trabajo como fundamento; que está estipulado en los artículos 2, 37 y 101 de la Constitución de la República, según los cuales los habitantes tienen derecho al trabajo y es el Estado quien debe poner todos sus recursos en función de generarlo y de establecer un orden económico que garantice la existencia digna para el ser humano.

Si bien es cierto la generación de empleos en el sector privado es un mecanismo necesario para garantizar a la persona a cubrir con sus necesidades básicas, no siempre esos mecanismos de contratación y de empleo son los mejores en cuanto al desarrollo de la persona, sino más bien se reduce a cubrir con una meta desde el objetivo de reducir con el desempleo o subempleo, por eso las personas se ven en dificultades para acceder al mismo; y, sobre todo para sostenerse en el tiempo. Todo ello nos permitió llegar a una reflexión, para lo cual, el ser humano es el centro de esta generación de empleo productivo, pues los cambios económicos en el empleo no siempre van a permitir emplear a la persona dignamente, a totalidad o la mayor parte de la PEA o a la brevedad posible.

Las diferencias salariales del sector público y privado es determinante, porque en la mayoría de los empleos del sector privado son de horarios extensivos y en su mayoría sin derechos a bonificaciones y horas extras, esto vuelve más exclusivo los riesgos a los que se enfrentan las trabajadoras y trabajadores; es importante traer este ejemplo como base de estas diferencias, lo que es un salario para un bachiller en la empresa privada podría estar aproximadamente por \$ 250.00 esto en el 2017, pero en la actualidad el salario mínimo es de \$304.17, al mes, para una institución autónoma o pública puede llegar a \$650.00 en adelante al

mes; en realidad estas diferencias vuelven la canasta básica más costosa para buena parte de las personas; el problema para las personas estriba en que el optar a un puesto en el ámbito público se vuelve un espacio privilegiado y las aspiraciones de muchas personas se vuelve más difícil, todos estos elementos inciden en las grandes desigualdades en el salario para los dos sectores.

c. El despido de hecho sin causa justificada a partir de las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La Constitución de la República establece que, el trabajo es una función social y goza de la protección del Estado, en ese sentido, al encontrarse ante un despido de hecho sin causa justificada, la motivación del empleador es inmotivada, en muchas ocasiones caprichosa, debido a que el objeto del despido no tiene fundamento legal razonable. En estas situaciones el trabajador y trabajadora tiene el derecho a que el empleador los indemnice conforme a lo que establece la Ley¹⁴, en el artículo 50 y, siguientes que determinan las causales de terminación del contrato, incluyendo las que implican vinculación del patrono. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social otorga competencias a la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social le corresponde la etapa Conciliatoria, el cual es un acto al cual las partes acuerdan resolver o no la controversia.

Para el año 2016, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social reportó, que tuvo cobertura en procesos de Mediaciones a un total de 6,428 personas, de las cuales 2,345 fueron mujeres; y, 4,083 fueron hombres, con un acuerdo económico por un monto de \$1.954.764.85; lo que significa según este informe que este total de personas a los que le brindo cobertura es el 95%, y este fue por despidos de hecho sin causa justificada, otro factor importante identificado que, en las

¹⁴ Legislativa, A. (s.f.). Código de Trabajo. San Salvador, El Salvador. Recuperado de <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos>.

Mediaciones solicitadas por sindicatos subió a un 2% en la que demandaban aumento de salario y condiciones de trabajo¹⁵.

Esto da un indicador que fue el análisis para este estudio; y, es que las remuneraciones de los salarios son bajos e inequitativos para las personas trabajadoras de los distintos sectores.

d. Situación de los Juzgados de lo Laboral en San Salvador

Según la estructura de la jurisdicción en materia laboral en el Departamento de San Salvador, existen cinco juzgados de lo laboral los cuales, en caso de violación a los derechos laborales se puede hacer uso de los procedimientos judiciales que la ley establece para exigir el cumplimiento de los mismos.

El Código de Trabajo en el Libro Cuarto estipula las reglas relativas al Derecho Procesal de Trabajo, es decir, donde se encuentra regulado el Juicio Individual Ordinario de Trabajo, proceso judicial por excelencia para reclamar el respeto de los derechos laborales, de los cuales se puede demandar por indemnización, por despido de hecho sin causa justificada, terminación de contrato de trabajo, salarios no devengados, por causa imputable al patrono, pago de vacaciones, pago de aguinaldo, pago de horas extras, , cuyas etapas son las siguientes: demanda, conciliación, apertura a prueba, cierre del proceso y sentencia.

1.4 Objetivos

Objetivo general

- Identificar los obstáculos en el acceso a la justicia laboral en los casos de despidos de hecho sin causa justificada de las trabajadoras del sector

¹⁵ Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2016): *Rendición de Cuentas junio 2015-mayo 2016*, Pág. 23, <http://mtps.gob.sv>

privado cuando acuden a los Juzgados de lo Laboral del Municipio de San Salvador durante el período 2014 a 2016.

Objetivos específicos

- Identificar los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres trabajadoras durante los procesos laborales en los Juzgados de lo Laboral del Municipio de San Salvador durante el período 2014 al 2016.
- Analizar las sentencias de los Juzgados de lo Laboral del Municipio de San Salvador, en la fundamentación del derecho de acceso a la justicia con enfoque de género en los casos de despidos de hecho sin causa justificada de mujeres trabajadoras del sector privado durante los años 2014 al 2016.

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

- Las trabajadoras despedidas de hecho sin causa justificada, se enfrentan a una serie de obstáculos personales, institucionales y normativos al momento de ejercer su derecho al acceso a la justicia ante los Juzgados de lo Laboral del Municipio de San Salvador.

Hipótesis específicas

- Se pretende demostrar mediante el análisis de las sentencias definitivas emitidas en los Juzgados de lo laboral del Municipio de San Salvador, la falta cumplimiento efectivo del derecho a la justicia laboral de las mujeres trabajadoras ante la vulneración de sus derechos laborales.

1.6 Metodología de la investigación

En la presente investigación se identificaron la inaplicabilidad del marco normativo especial de protección a los derechos humanos de las mujeres en las resoluciones de los tribunales de lo laboral de San Salvador, las justificaciones por

las cuales son despedidas las mujeres, el lenguaje con prejuicios y estereotipos en las resoluciones, así mismo el número de mujeres que llegan a un proceso judicial.

Se trabajó con el método cualitativo que combina la entrevista semiestructurada a mujeres sindicalistas, recolección documental de datos y sentencias para la investigación, es decir el estudio se basó en el análisis y comparación de datos estadísticos, sentencias pronunciadas en primera instancia de despidos de hecho sin causa justificada de mujeres trabajadoras en el municipio de San Salvador, durante los años 2014, 2015 y 2016, así mismo la aplicación de la legislación nacional y de tratados internacionales en las sentencias judiciales.

1.7 Técnicas de investigación

Las técnicas de análisis para procesar y analizar la información recolectada se desarrollaron a partir de dos técnicas de investigación:

1.7.1 Técnica cualitativa

a) Entrevistas

Las entrevistas estuvieron enfocadas a un grupo focal de 30 mujeres trabajadoras del sector privado, mayores de edad, de educación media, que ya hubiesen pasado por un proceso de despido injustificado, algunas pertenecientes a sindicatos y otras de la sociedad civil.

Se desarrolló de manera escrita y personalizada que, consiste en un formato de preguntas abiertas, habiendo realizado lo siguiente:

- i. Entrevistas a personas expertas en el área laboral (Jueces, Juezas, Magistrados de Cámara de lo Laboral de San Salvador,). Se entrevistó a los jueces de los 5 juzgados de lo laboral del Departamento de San Salvador, a dos magistrados de la Cámara de lo Laboral del Departamento de San Salvador; y, a tres abogados litigantes uno del sector público, otro de la sociedad civil y, otro de una organización de mujeres.

1.7.2 Revisión documental

Recopilación de la información de análisis e interpretación de información de datos estadísticos, normativos, jurisprudencia y resoluciones judiciales, que se hizo a partir de la información impresa y digital; así mismo, toda la documentación relacionada con el marco normativo nacional e internacional de protección a los derechos laborales de las mujeres trabajadoras. De igual manera, se buscó información de datos estadísticos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y, de la Procuraduría General de la República.

Marco normativo que se utilizó para el análisis:

- Declaración Universal de los derechos humanos
- Convención Americana de los Derechos Humanos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. CEDAW
- Convención. Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. (Belém Do Para)
- Convenio No. 111 de la OIT referido a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación
- Constitución de la República de El Salvador
- Código de Trabajo de la República de El Salvador
- Ley Especial Integral para Una Vida Libre de Violencia contra las Mujeres
- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres

Sentencias laborales que se analizaron sobre despidos de hecho sin causa justificada de los Juzgados de San Salvador, de los años 2014, 2015 y 2016 en primera instancia:

- Juzgado Primero de lo Laboral de San Salvador: a) Sentencias definitivas en los Juicios Promovidos en dicho Juzgado durante el año 2014 bajo las Referencias: D/6152-14-LBIO-1LB1; D/06994-14-1lbio-1lbl.
- Sentencias Definitivas en los Juicios Promovidos en dicho Juzgado en el año 2015 bajo las Referencias: B/05514-15-LBIO-1LB1; B/08405-15-LBIO-1LB1;
- Sentencias Definitivas en los Juicios Promovidos en dicho Juzgado en el año 2016 bajo las Referencias: E/10463-16-LBIO-1LB1; E/10716-16-LBIO-1LB1.
- Juzgado Segundo de lo Laboral, en la que se analizarán seis sentencias definitivas bajo las Referencias: N.U.E. 08224-14-IO-2LB1; N.U.E. 09065-14-LBIO-2LBL1; N.U.E. 10136-14-IO-2-LB1; N.U.E. 09691-15-IO-2LB1; N.U.E. 10183-16-LBIO-2LB1; N.U.E. 11043-16-LBIO-2LB1.
- Juzgado Tercero de lo Laboral de San Salvador: Sentencias definitivas en los Juicios Promovidos en dicho Juzgado, con una muestra de dos sentencias por año durante el periodo 2014 al 2016 sobre despidos injustificados.
- Juzgado Cuarto de lo Laboral de San Salvador: Sentencias definitivas en los Juicios Promovidos en dicho Juzgado, con una muestra de dos sentencias por año durante el periodo 2014 al 2016 sobre despidos injustificados, bajo las referencias: 00812-IO-4LB1; 01696-14-LBIO-4LB1; 00258-15-LBIO-4LB1; 00597-15-LBIO-4LB1; 03070-16-LBIO-4LB1; 04003-16-LBIO-4LB1.
- Juzgado Quinto de lo Laboral de San Salvador: Sentencias definitivas en los Juicios Promovidos en dicho Juzgado, sobre despidos injustificados durante el periodo 2014 al 2016, bajo las referencias: Ref. 03771-15IO-5LB1; 02314-15-LBIO-5LB1;00693-16-IO; 13690-15-IO-5LB1; 12379-12-IO-5LB1; 08926-12-IO-5LB1.

Para el procesamiento de los datos estadísticos de demandas por despidos de hecho sin causa justificada, del Municipio de San Salvador, departamento de San Salvador, fueron analizados bajo la segregación de sexo, periodo de resolución y Juzgado, así como el tipo de resolución en los Juzgados del Primero de lo Laboral hasta el Quinto de lo Laboral. Comprendidos para los años 2014 al 2016; y, fueron sistematizados mediante una matriz de análisis de datos; así mismo

la información recolectada durante el periodo de la investigación se desarrolló mediante la selección, depuración de la información recolectada de las instituciones reflejadas en nuestra investigación.

1.8 Delimitación del tema

- **Teórica:** La investigación estuvo enfocada en el marco jurídico de los derechos laborales.
- **Espacio:** La investigación estuvo enfocada principalmente en las mujeres por su condición de vulnerabilidad en despidos injustificados; y, en las diferentes condiciones de acceso al sistema de justicia en el departamento de San Salvador.
- **Tiempo:** El tiempo que fue considerado para el desarrollo de la investigación corresponde al periodo del año 2014 al 2016.

CAPITULO II

MARCO CONCEPTUAL

2.1 Conceptualización de los derechos humanos y laborales con perspectiva de género

Al pasar de los años, se ha logrado construir el concepto de derechos humanos, en un principio la discusión giraba en torno a los derechos naturales que, posteriormente, se positivaron y formaron parte de la legislación nacional e internacional. Diversos autores sostienen que los derechos humanos se han venido multiplicando, con el paso del tiempo surgieron los denominados *derechos de primera generación*, los derechos civiles y políticos, denominados también como "libertades clásicas." Fueron los primeros que exigió y formuló el pueblo en la Asamblea Nacional durante la Revolución Francesa. Los derechos de segunda generación lo constituyen los derechos económicos, sociales y culturales, debido a los cuales el Estado de Derecho pasa a una etapa superior, es decir, a un Estado Social de Derecho. De ahí el surgimiento del Constitucionalismo Social que enfrenta la exigencia de que los derechos sociales y económicos, descritos en las normas constitucionales, sean realmente accesibles y disfrutables. Se demanda un Estado de Bienestar que implemente acciones, programas y estrategias, a fin de lograr que las personas gocen sus derechos humanos de manera efectiva, siendo estos los que se desarrolló en la presente investigación.

La tercera generación o los llamados *derechos de solidaridad*. Este grupo fue promovido a partir de la década de los setenta para incentivar el progreso social y elevar el nivel de vida de todos los pueblos, en un marco de respeto y colaboración entre las distintas naciones de la comunidad internacional.

Estos derechos se encuentran compilados en Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 217 A (III), del 10 de diciembre de 1948. La Declaración contiene los derechos y libertades inherentes al ser humano, al tiempo que se define como la proclamación internacional básica de los derechos fundamentales y estos se caracterizan por ser inalienables, nadie puede desposeer a una persona de sus derechos, ni el Estado ni otra organización o ente, puede “anular”, “arrebatar” o “negociar” los derechos de ninguna persona por ser inherentes, es decir; esenciales y propios de la persona, no se puede concebir a la persona sin sus derechos; por ser universales, son propios de todas las personas independientemente de su nacionalidad, raza, sexo, lengua, religión, capacidad económica; edad y cualquier otra condición que lo identifique o lo vuelva vulnerable. Los derechos humanos son ilimitados, en tanto que los derechos de una persona alcanzan sólo hasta donde empiezan los derechos de las otras personas; son inviolables porque los derechos humanos son inherentes a la persona; cualquier persona, Estado u organización que amenace, ataque y/o vulnere cualquiera de esos derechos está cometiendo un acto injusto, que puede ser penado por la ley¹⁶.

Los derechos humanos, tal y como los conocemos hoy, nacen como reacción ante las barbaridades que se vivió durante la primera mitad del siglo XX. El contexto histórico en el que nace la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948, es precisamente como una reacción de defensa ante a estos hechos, que la comunidad internacional de la época se dotó de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y puso las bases para el posterior desarrollo de todo el cuerpo jurídico del Derecho Internacional de los Derechos Humanos. La oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas define como *derechos humanos* los derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. En la resolución 31/130, de la Asamblea General de las Naciones Unidas, reafirmo que “*Todos los derechos humanos y*

¹⁶ Gutiérrez Posse Hortensia D.T, (1988), Derechos Humanos y las Garantías, Buenos Aires, Pág.43.

*libertades fundamentales están interrelacionados y son indivisibles “, (...). En la Convención Mundial de Derechos Humanos se aprobó la Declaración y Programa de Viena, que en su número 5 precisó “Todos los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí”.*¹⁷

2.1.1 Derechos laborales con perspectiva de género

La consagración de los derechos laborales en los tratados internacionales de derechos humanos y en las constituciones nacionales ha sido un proceso permanente durante el siglo XX. En el plano internacional se produce en dos ámbitos: *el universal y el regional*. El primero se remonta a la constitución de la Organización Internacional del Trabajo en 1919 y, la normativa internacional del trabajo se *consolida* con la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y, el segundo, en los tratados regionales de derechos humanos que han incluido el tema laboral dentro de sus regulaciones. Con ello se consolida la ubicación de los derechos laborales dentro del listado de los derechos humanos o de los derechos fundamentales.

Los derechos laborales fueron recogidos en instrumentos internacionales, una vez fuesen consolidados en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), como parte de la labor de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), los Estados lo llevan a sus regulaciones internas.

Por tanto, a nivel nacional los derechos laborales se encargan de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo, entendiéndose como el conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en un litigio laboral siendo el patrono y el trabajador.

Al hablar de la gama de derechos laborales nos referimos aquellos que están constitucionalmente protegidos como lo es el derecho al trabajo, la estabilidad laboral, derecho a jornadas de trabajo, prestaciones sociales,

¹⁷ Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Periferio Sur (201): *Los Principios de la Universalidad, Interdependencia, Indivisibilidad y progresividad de los derechos humanos*, México. Disponible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/34-Principios-universalidad.pdf> (23/7/2917)

indemnización por despidos de hecho sin causa justificada entre otros derechos, según lo establece los artículos 37 al 52 de la Constitución. En el Salvador, existe un aparato estatal que vela por el cumplimiento de los derechos laborales y mantienen una constante vigilancia para evitar las violaciones a dichos derechos.

Es por ello, de suma importancia conocer las fuentes del derecho laboral¹⁸ tanto a nivel nacional como internacional, en la primera se tiene la Constitución de la República pues los derechos reconocidos en ella, la persona juzgadora debe lograr una interpretación finalista en armonía de los principios generales del derecho para hacer una aplicación integral y resolver los conflictos laborales de manera justa. Otra fuente es el Código de Trabajo, aunque no es la única fuente formal que existe, pero de ella se derivan otras como las actas de inspección, los laudos arbitrales, entre otros. Además, existe una diversidad de leyes que regulan diversos aspectos del contenido del derecho laboral y, que en caso de conflictos se vuelven de obligatoria aplicación para el juzgador.

En materia internacional están los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organización que vela por la creación e implementación de la normativa laboral a nivel internacional pues los Estados al momento de ratificar algún convenio se obligan a respetar y aceptar cualquier recomendación de parte de OIT.

Instaurar el enfoque de género en la interpretación y aplicación de la ley laboral busca generar procesos que faciliten una evaluación de los impactos del quehacer de las instituciones que velan por la defensa de los derechos de las mujeres y, que garanticen y promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.

En El Salvador se reconoce el derecho al trabajo como un derecho humano y la obligatoriedad del Estado de su protección, dentro de ese mandato se regula de manera común en el Código de Trabajo. En el contrato de trabajo no se debe obviar ninguna de las garantías mínimas e irrenunciables que protegen a las

¹⁸ Nuñez Mancía, Ena Lilian. (2008): *Jurisprudencia Laboral: Sentencias de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador*, San Salvador, El Salvador, UCA editores, pag.14.

personas que trabajan en lo relativo a jornadas, descansos semanales, asuetos, vacaciones, salario mínimo, normas de seguridad social, apegándose a los derechos de las mujeres en lo referente al Convenio 103 de la OIT relativo a la protección a la maternidad¹⁹ (período de lactancia, protección de inamovilidad, la obligatoriedad de la adecuación de lactarios en los centros de trabajo y de la instalación de los centros de cuidado infantil para empresas que cuentan con un número determinado de trabajadoras).

La evolución de los distintos criterios teórico, metodológico y político, para promover el enfoque de género en el desarrollo social, ha permitido dismantelar la idea de que el género es solamente un asunto de mujeres, entre mujeres y para mujeres, logrando la percepción de que el enfoque de género abarca a todos los seres humanos y que el mismo tiene como referente teórico y estratégico la idea que los cambios en las relaciones de género son para el conjunto de la sociedad, sin actuaciones separadas y dentro del objetivo de construir y asegurar condiciones de equidad de oportunidad tanto para hombre como para mujeres.

De ahí la importancia que las instituciones que velan por el cumplimiento de la normativa laboral a que impulsen políticas de igualdad de oportunidades, como mecanismo para la superación de las brechas de inequidad entre mujeres y hombres, logrando que los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres sean abolidos de las practicas del mercado laboral y así puedan gozar plenamente de sus derechos humanos laborales.

El Consejo de Administración de la OIT en el año 1999, implantó la obligatoriedad de observar cinco elementos esenciales para hacer efectiva la inclusión de la perspectiva de género en el mundo del trabajo: 1) fortalecer las disposiciones institucionales en materia de igualdad de género; 2) introducir mecanismos que responsabilicen y permitan la vigilancia para su cumplimiento; 3) destinar recursos a la inclusión de la perspectiva de género; 4) mejorar e

¹⁹ Organización Internacional del Trabajo (1952): *Convenio 103 sobre la protección de la maternidad* (revisado), 1952 (núm. 103), (Entrada en vigor: 07 septiembre 1955) Adopción: Ginebra, 35ª, reunión CIT (28 junio 1952) Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312248,es:NO

incrementar las competencias del personal en esta materia; y, 5) mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en todos los niveles del personal en unidades productivas y centros de trabajo²⁰.

En el país se han realizado esfuerzos por la transversalización del enfoque de género en la política institucional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pero no ha sido suficiente, por ello se considera necesario evidenciar las debilidades y fortalezas que tiene el aparato estatal que vela por los derechos laborales de las mujeres en especial el sector privado, para aunar a los esfuerzos y garantías de los derechos de las mujeres.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social²¹, creó el 21 de febrero del 2012 la Unidad de Equidad entre los Géneros, que homologa las normas internas de la institución con la ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la mujer (LIE). La Unidad de Género Institucional se ha fortalecido conformando una comisión interna para recibir denuncias sobre casos de discriminación sexista y violencia de género, el uso del buen lenguaje inclusivo y a finales del 2015, se lanzó el programa sellos de igualdad laboral. La política de Género está definida para contribuir al cumplimiento de derechos laborales de mujeres y hombres; en su formulación y diseño se divide en enfoques, principios, objetivos, ejes y lineamientos, y la función principal es promover la transversalización del enfoque de género, implementando y articulando a nivel institucional la igualdad, equidad y no discriminación a través de las políticas, planes y programas que se ejecutan dicho ministerio.

De acuerdo a información del MTPS, ha incorporado con enfoque de género en el 45% de su presupuesto asignado a actividades en función del desarrollo y fortalecimiento de capacidades técnicas y vocacionales de la población femenina salvadoreña, para ello se verifica el cumplimiento de los derechos

²⁰ Organización Internacional del Trabajo, OIT (2014): *Comisión de aplicación de Norma, Extractos de actas, Centésima tercera conferencia*, Ginebra, 2014.

²¹ Legislativa, A. (s.f.). *Código de Trabajo*. San Salvador, El Salvador. Recuperado de :

<http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos>

laborales, se enfoca con igualdad de oportunidades, minimizando así las brechas entre mujeres y hombres y una sociedad patriarcal.

Dentro de las diferentes direcciones del Ministerio se han puesto en práctica la vigilancia se ejecutan planes de verificación de leyes específicas a la mujer, como la Ley de Lactancia, y en el Código de Trabajo, sobre el acoso laboral, jornadas de trabajo extensas y en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (LGPRLT), velando así por el cumplimiento de los derechos de las mujeres en los lugares de Trabajo.

2.1.2 Definiciones sobre acceso a la justicia

Para Cappelletti y Garth²² un derecho formal del quejoso a litigar o defender una reclamación... hacia un acceso efectivo a la justicia... una completa igualdad de armas". El autor Nicolás Balmaceda ²³define el acceso a la justicia como "*la posibilidad cierta de que las personas obtengan una solución eficaz a sus necesidades jurídicas y judiciales*" pero no se trata únicamente el acceso acudir a los tribunales sino de ir más allá de eso, pues en acceso a la justicia continua siendo una tarea pendiente de las instituciones del Estado salvadoreño a pesar que se han promovido normas de un trato igualitario y el bienestar social como la Ley Especial para una Vida Libre de violencia para las Mujeres entre otras de carácter especial, siempre existen lo que algunos autores le denominan barreras u obstáculos que impiden o dificultan el ejercicio pleno del acceso a la justicia que pueden ser materiales o prácticos entre ellos están la accesibilidad física y económica de las Cortes y los procedimientos en los que se ventilan los casos, o la falta de recursos en el sistema de justicia, lo que amenaza la capacidad y la independencia necesaria para la protección de todos los derechos humanos.

²² Cappelletti, Mauro y Bryant Garth (1996): *El acceso a la justicia: La tendencia en el movimiento mundial para hacer efectivos los derechos*. México: Fondo de Cultura Económica, 1996, p. 9.

²³ BALMACEDA JIMENO, Nicolás (2000): "*Corporaciones de Asistencia Judicial y abogados de turno: ¿incumplimiento de una garantía constitucional?*", en Revista Chilena de Derecho, Pontificia Universidad Católica de Chile, N° 27(4), 2000, pp. 722

Es por ello, que se ve la urgente necesidad de analizar la eficacia en el ejercicio pleno del derecho al acceso de justicia en el ámbito laboral en el caso es de los despidos de hecho sin causa justificada de las mujeres en los Juzgados de lo laboral de San Salvador.

Por tanto, para esta investigación se define “acceso a la justicia” como la acción de llegar o recurrir a los medios disponibles por el sistema de administración de justicia, los cuales deben ser idóneos para lograr una interrelación entre el postulado justicia con las normas y los hechos.

2.1.3 Definición de acceso a la justicia por la doctrina internacional.

El acceso a la justicia puede ser entendido como la posibilidad de toda persona, independientemente de su condición económica o de otra naturaleza, de acudir al sistema previsto para la resolución de conflictos y reivindicación de los derechos protegidos de los cuales es titular; esto se aplica tanto a nivel nacional como internacional, en este último la Corte IDH ha establecido que el acceso a la justicia se encuentra consagrados en los artículos 8.1 y 25 de la Convención Americana. El artículo 8.1 del Pacto de San José de Costa Rica dispone: *“Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o autoridad competente, independiente e imparcial, establecida con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter”*.

Esta disposición es clara y según ella, los Estados no deben interponer trabas a las personas que acudan a los jueces o a los Juzgados en busca de que sus derechos sean protegidos o determinados. Consecuentemente, cualquier norma o medida estatal, en el orden interno, que dificulte de cualquier manera, uno de ellos puede ser la imposición de costos, el acceso de los individuos a los tribunales y que no esté justificado por necesidades razonables de la propia administración de justicia, debe entenderse como contraria a la norma.

Por su parte el artículo 25 de la Convención Americana, que también garantiza el acceso a la justicia dispone lo siguiente: *“Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.”*

Por lo anterior, se puede establecer la importancia de ejercer el derecho al acceso a la justicia y sobre todo el compromiso que tiene el Estado de garantizar la eficacia de dicho derecho, esto se aplica a nivel internacional, solo que en materia laboral el máximo dictador de normas es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como la encargada de garantizar el fiel cumplimiento de las normas laborales.

2.1.4 Definición de acceso a la justicia desde la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado del sistema de las Naciones Unidas, y constituye la principal autoridad en cuestiones de trabajo y política social dentro del sistema internacional. La OIT fue creada en 1919 por medio del Tratado de Versalles, después de la primera Guerra Mundial (1914-1918), después de la negociación entre los países involucrados nace esta organización con algo peculiar pues es una organización tripartita con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores.

La fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Tanto así que el Preámbulo de la Constitución de la OIT dice que las Altas partes

contratantes estaban “*movidas por sentimientos de justicia y humanidad, así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo*”²⁴..

La OIT desde el momento de su creación ha logrado grandes avances como en la primera Conferencia Internacional del Trabajo en Washington en octubre de 1919, adoptó seis convenios internacionales del trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria. Así ha venido evolucionando hasta crear convenios de trabajo importantes.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a la promoción de la justicia social²⁵, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, actualmente son 187 Estados miembros a fin de establecer normas de trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

Por tanto, sus objetivos son los de velar por la justicia social; es decir, que todas las trabajadoras, y trabajadores tengan las mismas oportunidades de defensa y tutela de sus derechos humanos laborales; además velar por el fiel cumplimiento de sus normas, siempre y cuando sea en los países donde han ratificado los convenios de OIT, de lo contrario la organización no puede ingerir en los conflictos laborales de un país miembro de las Naciones Unidas. Por tanto, el concepto de acceso a la justicia se identifica con el objetivo de la institución que se resume en buscar la justicia social para los tres sectores patronales, trabajadores y Estado.

2.1.5 El despido

Al hablar de despido, se entiende por un acto unilateral de la voluntad del patrono, por medio del cual da por terminado el contrato individual de trabajo, el

²⁴ Organización Internacional del Trabajo, OIT (1944): *Preámbulo de la Constitución de la OIT*. Ginebra. Recuperado de: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:61:::NO:61::>

²⁵ Rodgers Gerry, Lee Eddy, Lee, Swepston y Van Daele, Jasmien,(2009): *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2009. Pág. 20

cual trae como consecuencia un pago por indemnización, si se realiza sin causa justificada o produce el cese de la relación laboral.

Varios autores han dado un concepto al término de “*despido*”, tal es el caso de Néstor de Buen que establece que: es el “*Catalogo por la ley como una forma de rescisión, esto es, un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminado la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador. La rescisión patronal no termina, por si misma, con la relación de trabajo. En todo caso estará supeditada a la confirmación de su validez por los tribunales laborales. De ahí que no debe confundirse el derecho a dar por terminada la relación mediante el despido, con la terminación misma*”²⁶

Por su parte Guillermo Cabanellas de Torres, considera que el despido “*tiene como principio que el contrato por tiempo indeterminado ambas partes son libres para romper, en cualquier momento, el vínculo que las liga; esto es, para ponerle fin a la relación de trabajo mediante una declaración unilateral de voluntad, derecho éste que tanto pertenece al trabajador como al empresario*”.²⁷

Asimismo, para Miguel Alonso García, “*el despido es un acto de resolución, y ello, tanto si la decisión que da lugar al despido es causa, en cuyo caso se tratará de resolución por incumplimiento del trabajador, como si el acto resolutorio o es causal, en cuyo supuesto habremos de estimar que quien incumple es el empresario. Afirma también que el incumpliendo de cuantas obligaciones pesa, como tales, sobre empresario y trabajador, produce o puede producir la resolución del vínculo que liga a ambos*”.²⁸

Aunado a que diferentes autores nos describen como despido, la legislación salvadoreña también recoge la figura de despido, en el Código de Trabajo vigente nos señala que existen varios tipos de despidos:

²⁶Del Buen, Néstor (1996): *Derecho del Trabajo*. Tomo Segundo, Editorial Porrúa, S.A, México, Pág. 84

²⁷ Cabanellas de la Cuevas, Guillermo (1992): *Compendio de Derecho Laboral*. Tomo I Editorial Heliasta S.R.L, Argentina, Pág 941.

²⁸ García, Manuel Alonso (1981): *Curso del Derecho del Trabajo*. Séptima Edición, Editorial Ariel, Barcelona, Pág.559.

2.1.5.1 Despido de derecho

El artículo 50 del Código de Trabajo, establece las causales de terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrono, se entiende que es por causa justificada y, que ha sido el trabajador quien cometió alguna causal determinada por la ley, por tanto, es por medio de una resolución judicial que se da por terminado el contrato individual de trabajo sin ninguna indemnización.²⁹

2.1.5.2 Despido de hecho

Puede ser de forma verbal o escrita, este al contrario del despido de derecho, se da sin la mediación judicial; además posee dos modalidades que se conocen como Directo o Indirecto. El Directo puede ser justificado o injustificado, así lo establece la legislación en el artículo 51 del Código de Trabajo. Asimismo, es injusto por causa del patrono cuando finaliza el contrato individual de trabajo y justo cuando es imputable al trabajador; es decir por las causales de terminación del contrato sin responsabilidad para el patrono que estipula el artículo 50 del Código de Trabajo.

Para la presente investigación es necesario dejar establecido que el despido de hecho sin causa justificada es al cual avocaremos, debido a que este tipo de despido queda al libre albedrío del patrono, por tanto, puede vulnerar el derecho al trabajo de los trabajadores, es por ello que dicho acto unilateral conlleva a una sanción que se traduce en el pago de una indemnización por parte del patrono al trabajador.

Si ocurre dicho despido de hecho sin causa justificada, se traduce en un reclamo por parte del trabajador, a la indemnización pero dicho derecho no es absoluto debido a que deben presentarse dos condiciones; primero que la

²⁹ Legislativa, A. (s.f.). *Código de Trabajo*. San Salvador. Artículo 50. El Salvador. Recuperado de : <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos>

demanda sea presentada dentro de los 15 días hábiles después de haberse producido el despido; y, segundo, debe de probarse al menos la relación laboral.³⁰

Cabanellas establece que *“el despido injustificado es una manifestación de la voluntad del patrono en una fecha o momento determinados, dar por concluido, unilateralmente y sin causa, el contrato de trabajo; es decir que dicho acto imposibilita la continuidad del vínculo laboral, debido a que patrono utiliza medio no legítimos, obliga al trabajador a que deje su empleo, es evidente que su actividad la ley la sanciona; por lo tanto, debe abonar las indemnizaciones que establece el caso de despido”*.³¹

Debido a la inseguridad jurídica que produce al trabajador o trabajadora la figura de despido de hecho sin causa justificada, o, según lo establecen los autores citados es la voluntad unilateral del patrono, que la legislación le mandata a pagar la indemnización equivalente al salario de 30 días por cada año trabajado y hasta un máximo de cuatro salarios mínimos por un año, cumpliendo dicho requisito, da por terminado el vínculo laboral, y por tanto queda excluido de cualquier tipo de responsabilidad; quedando el trabajador o trabajadora sin su derecho al trabajo y a su estabilidad laboral, trayendo como consecuencias problemas económicos y familiares.

A *contrario sensu*, los patronos que realizan despidos injustificados y no pagan la indemnización, en esa etapa se activa la protección del Estado por medio de la jurisdicción laboral, para hacer la reclamación de la indemnización y comienza una serie de supuestos que el trabajador y trabajadora deben de realizar para reclamar su derecho. Como la interposición de la demanda, que conlleva una serie de diligencia procesales que ligadas a obstáculos materiales o personales como lo catalogan algunos expertos en materia laboral, hacen que trabajadoras y trabajadores se enfrenten a obstáculos o barreras que les impide hacer uso de su

³⁰ Legislativa, A. (s.f.). *Código de Trabajo*. Artículo 414. San Salvador. El Salvador. Recuperado de : <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos>

³¹ Cabanellas, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral*, (1992), Tomo I Editorial Heliasta S.R.L, Argentina, Págs. 247, 248.

derecho al acceso a la justicia; y, por ende, a otros derechos que se derivan de dicha reclamación.

2.1.6 Acceso a la justicia en materia laboral.

El acceso a la justicia es uno de los derechos instrumentales más importantes, pues de su exigibilidad y realización depende la posibilidad de que todos los demás derechos sean recurribles ante los tribunales nacionales como también a los tribunales internacionales. Es el que permite a los ciudadanos entrar y recorrer, todos los ámbitos de los sistemas de justicia, de ahí que junto al debido proceso forme parte del contenido esencial del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva.

El Acceso a la justicia es un derecho humano, que por su naturaleza implica una actividad negativa y positiva del Estado, pues por un lado no debe poner obstáculos para acceder a los servicios de justicia, por otro lado, debe poner a disposición de todas las personas, los recursos jurídicos y materiales idóneos para que puedan acceder a los servicios de justicia, en especial para dar acceso a aquellas personas que se encuentran en situaciones de desventaja social o de vulnerabilidad.

En el ámbito nacional, existen varias disposiciones relacionadas con el acceso a la justicia. El artículo 2 de la Constitución de la República de El Salvador establece que: *“toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de estos”*. Así queda estipulada la posibilidad de acudir al poder judicial competente para plantearle, vía pretensión procesal, reclamos contra una violación a los derechos humanos. En las Constituciones Políticas de 1950 y 1962, el Estado salvadoreño ya lo reconocía y aseguraba que la administración de justicia iba a ser gratuita. La Constitución de la República de

1983, reconoce el derecho humano del acceso a la justicia y a la protección judicial en sus artículos 1,2,11, y 182, inciso 5^o ³².

Por ello, la legislación contempla la pronta y efectiva, y garantizar la existencia y el funcionamiento de mecanismos contra la impunidad y que aseguren la responsabilidad en casos de violaciones de los derechos. Por ello, el constituyente dejó plasmado en el artículo 2, inciso primero de la Constitución de la República, el derecho a la protección jurisdiccional y no jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona, esto es, un derecho de protección en la conservación y defensa de estos. El derecho a la protección jurisdiccional *“conlleva, entonces, la posibilidad de que un supuesto titular del derecho o interés legítimo pueda acceder a los órganos jurisdiccionales a plantear su pretensión o a oponerse a la ya iniciada y a la obtención de una respuesta fundada en derecho a sus pretensiones, a través de un proceso equitativo tramitado de conformidad con la constitución y las leyes correspondientes”*³³.

En materia laboral se ve reflejado tanto el ámbito jurisdiccional como el no jurisdiccional o administrativo, la primera está conformada por los tribunales laborales, en el municipio de San Salvador se han creado cinco Juzgados y dos Cámaras. En el ámbito administrativo está conformado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; es el ente rector y de vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral. De acuerdo con la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social³⁴, es la Secretaría de Estado rectora de la administración pública del trabajo y le corresponde formular, ejecutar y supervisar la política socio laboral del país; y coordinar con las instituciones autónomas que la ley señala. Específicamente formula, ejecuta y supervisa las políticas de relaciones laborales,

³² *Obstáculos a la justicia laboral en Centro América y el Caribe: análisis comparativo*, GMIES a cargo de Astrid Valencia. Primera Edición: diciembre 2007 Impreso en Talleres de Imprenta Criterio. Página 26

³³ Corte suprema de Justicia (2009): *Sentencia de Inconstitucionalidad 40-2009/41 2009*. El Salvador. Recuperado de: [http://www.csj.gob.sv/ResSalaConst.nsf/0/0a9e030144e1663f062577e7005d6afd/\\$FILE/40-2009%20Y%2041-2009.pdf](http://www.csj.gob.sv/ResSalaConst.nsf/0/0a9e030144e1663f062577e7005d6afd/$FILE/40-2009%20Y%2041-2009.pdf) (30/8/2017)

³⁴ Asamblea Legislativa (1996): *Decreto Legislativo. N° 682 de fecha 11/04/1996*. Publicado en el D.O. N° 81, Tomo N° 331, del 3 de mayo de 1996.

inspección del trabajo, seguridad e higiene ocupacional, medio ambiente de trabajo, previsión y bienestar social, migraciones laborales; así como promover, coordinar y participar en el diseño de las políticas de empleo, seguridad social, formación profesional y de cooperativas del sector. Igualmente, impulsar y sustentar el proceso de concertación social y participación tripartita.

2.1.7 Obstáculos al acceso a la justicia laboral.

El acceso a la justicia como ya se dijo es considerado un derecho humano fundamental recogido por las constituciones de los Estados, asimismo de las convenciones o tratados internacionales. En este sentido, es un derecho que queda exclusivamente a cargo del Estado, el garantizarlo por medio de diversos entes, que deben responder de manera eficaz, al momento de una vulneración de cualquier derecho. Por ello, se dice que el acceso a la justicia es un derecho que concretiza la posibilidad real de emplear medios jurídicos de diversos tipos que haga efectiva la seguridad jurídica. Más aún, podría decirse que el acceso a la justicia es condición *sine qua non* de dicha seguridad jurídica, pues sin los medios para hacerla efectiva ésta carece de garantías de realización, pero no solo hablamos de un medio de defensa, sino de un sistema de medios, es decir, un conjunto ordenado y articulado de formas de promoción, prevención y protección de distintos tipos, jerarquías y alcances sin los cuales no hay un efectivo acceso a la justicia.

El derecho de acceso a la justicia está especialmente sujeto al principio de igualdad, pues la violación a dicho derecho se refleja de forma muy variada de discriminación tal como la social, política, racial, cultural y económica. Por ello, es importante identificar los factores que contribuyen a un inadecuado ejercicio del derecho al acceso a la justicia.

Diversos autores han escrito sobre factores, obstáculos y aspectos que impiden el pleno goce del acceso a la justicia. Así Mario I Álvarez, en su ensayo sobre el *Acceso a la Justicia*, habla de *causas extrínsecas* y *causas intrínsecas*, la

primera que no son propias del sistema de administración de justicia que tiene que ver con la corrupción de los aplicadores de justicia y la incompetencia de los mismo y, la segunda tiene que ver propiamente con el ordenamiento jurídico que es técnicamente defectuoso pues las normas jurídicas están plagadas de contradicciones, incumplen con principios de plenitud, es decir, que hay varios vacíos legales, que producen inseguridad jurídica y también otro factor es que el ordenamiento jurídico padece de un formalismo - legalismo, que hace del procesos más engorroso³⁵.

Asimismo, se ha considerado los obstáculos en el acceso a la justicia por el Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES), que ha planteado una clasificación dentro de la problemática de la *dificultad de acceder a la justicia* se pueden distinguir dos grandes categorías de obstáculos y barreras: una de *carácter personal*, relacionada propiamente con el individuo que acude para obtener justicia; y otra de *carácter institucional*, inherente al funcionamiento del sistema jurídico y desencadenada por los actores del sistema de justicia.³⁶

Obstáculos personales:

- **Económicos:** acceder a la justicia está vinculado a la pobreza que afectan a la población; una consecuencia directa de la pobreza es la discriminación material que afecta a aquellos que poseen pocos recursos para acudir al sistema de justicia, no se encuentran en capacidad de iniciar o sostener un proceso jurisdiccional completo (pago de honorarios de abogados/as particulares, peritos/as y personas ejecutoras de embargo, gastos de transporte, producción de la prueba, descuentos por ausentismo, etc.). Aunado a esto, en materia laboral no se puede dejar de considerar el factor económico de las personas trabajadoras a quienes se les ha vulnerado sus Derechos Laborales, puesto que para la reivindicación de sus derechos es

³⁵ Álvarez. I Mario (2007): *Acceso a la Justicia*. Primera edición. Departamento de Derecho del Tecnológico de Monterrey, Ciudad de México, año 2007.

³⁶ Grupo de Monitoreo Independiente del El Salvador. GMIES (2007): *Obstáculos a la justicia laboral en Centro América y el Caribe: análisis comparativo*. Primera Edición: diciembre 2007 Impreso en Talleres de Imprenta Criterio. Página 14

ineludible que éstas cuenten con los recursos económicos que les permitan acudir a las instancias competentes a denunciar los hechos, así como su permanencia durante el proceso.

- **Culturales:** Muchas veces los factores culturales como los valores, lenguaje, referentes o experiencias negativas con respecto al sistema de administración de justicia generan una condición de desconfianza y resignación frente a las instituciones del Estado que están obligadas a garantizar el respeto de los Derechos Laborales, lo que produce una situación de inseguridad y desmotiva a la persona trabajadora para poder recurrir a las instituciones competentes.³⁷
- **Informativos:** la falta de conocimiento que tiene la población de sus derechos y de la forma de hacerlos efectivos constituye una barrera *cognoscitiva* de carácter cultural. Esta lleva implícita la poca capacidad de reconocer que su violación es recurrible judicialmente; y, el desconocimiento de qué, proceso tiene que seguir para tal efecto. Es frecuente que “*las personas de escasos recursos y menor nivel educativo tienden a desconocer más sus derechos*”, pues es evidente que la carencia informativa y educacional es un factor determinante en el desconocimiento de los derechos y las formas de ejercerlos.³⁸
- **Geográficos:** En El Salvador la “*ratione loci*” tiene dos criterios: el domicilio del demandado y la circunscripción territorial. En relación con este aspecto, la población trabajadora se enfrenta a la centralización de las instituciones de gobierno, y a la carencia de suficientes oficinas donde acudir al reclamo de sus Derechos Laborales y, debido a que se encuentran centralizadas, pero eso en San Salvador, porque fuera nos vemos con el inconveniente que se tiene un sistema social y, no especializado como lo es en San

³⁷ Grupo de Monitoreo Independiente del El Salvador. GMIES (2007): *Obstáculos a la justicia laboral en Centro América y el Caribe: análisis comparativo*. Primera Edición: diciembre 2007 Impreso en Talleres de Imprenta Criterio. Página 16.

³⁸ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Doc. LC/L.2738(CRM.10/3), agosto de 2007. Ortiz Gutiérrez, J., *op. cit.*, p. 247

Salvador, que también forma parte de los obstáculos que se enfrentan las trabajadoras.

Obstáculos institucionales:

Estos se refieren a la inexistencia de leyes a favor de las personas trabajadoras o a la presencia de normas que directa o indirectamente son discriminatorias y que, por tanto, atentan contra los derechos humanos, así también la manera como los operadores de justicia aplican las leyes y atienden a las personas que activan el sistema de justicia.

CAPÍTULO III

MARCO NORMATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL SOBRE ACCESO A LA JUSTICIA EN EL DERECHO LABORAL

3.1. Sistema de protección de los derechos humanos y su conexidad con el derecho social

El Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH), surge en 1948 como un sistema regional de protección de derechos en las Américas, es el escenario regional constituido por los Estados que, están integrados en la Organización de los Estados Americanos (OEA), cuyo principal objetivo, tal y como lo establece el preámbulo de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos, es *“Consolidar en este Continente, dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los Derechos Humanos del hombre”*.³⁹

Es así, que el Sistema Interamericano cuenta con dos instancias independientes que a su vez son complementarias, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Siendo la función de:

- a) Comisión Interamericana de Derechos Humanos (en adelante CIDH), un organismo por naturaleza cuasi jurisdiccional cuya función principal es de promover la observancia y la defensa de los derechos humanos en el hemisferio americano.
- b) Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante Corte IDH), es el Órgano de carácter judicial, el cual ejerce el ejercicio de su competencia en lo contencioso, le corresponde determinar la responsabilidad internacional

³⁹Clara Maria Mira González, M. A. (2010): *La protección de los derechos sociales en el sistema interamericano de derechos humanos. Opinon Jurídica*, 45. Medellín.

de los Estados, mediante la aplicación e interpretación de la Convención Americana de Derechos Humanos y demás instrumentos interamericanos.

El Sistema Interamericano es un mecanismo en la que se interponen peticiones o quejas individuales sobre violaciones a los derechos consagrados en la Convención Americana sobre los Derechos Humanos o en otros instrumentos internacionales. Todo ello con posterioridad al conocimiento de la situación denunciada y, del cumplimiento de una serie de requisitos, entre ellos el haber agotado previamente los recursos internos disponibles por los Estados, si se declara admisible y, si se examina si está o no comprometida la responsabilidad internacional del Estado, caso en cual se produce un informe con recomendaciones y en caso no se dé cumplimiento puede ser sometido ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

La mayoría de los Estados disponen de procedimientos constitucionales que permiten el acceso a la justicia por medio de todos sus mecanismos legales e institucionales como garantía de los derechos procesales y, de los derechos humanos para la ciudadanía. En ese sentido, los Estados se vuelven garantes y disponen de esos derechos fundamentales que no pueden suspender o limitarse por ninguna circunstancia. Bajo esa premisa el Estado debe responder disponiendo de toda su institucionalidad para el acceso a la justicia ante cualquier vulneración de los derechos humanos, en ese orden, se vuelve imperante que esa garantía de protección sea proporcionada desde el momento en que una persona ingresa por cualquier mecanismo institucional, para poder reestablecer sus garantías constitucionales.

La presente investigación está basada en los *derechos sociales* de forma particular en el derecho al trabajo, que es una línea delgada de intersección entre el Derecho Internacional de los Derechos Humanos; y, el Derecho Internacional del Trabajo. Se aborda esta investigación en dos grandes partes; *la primera* desde *el análisis de las resoluciones judiciales los derechos laborales* a partir de la

vinculación de los argumentos que puedan justificar el reconocimiento jurídico de los instrumentos internacionales de los derechos laborales ante la vulneración del derecho al trabajo bajo la figura del *despido de hecho sin causa justificada*; es importante hacer notar que se pretende identificar el marco normativo internacional de los derechos humanos de las mujeres de forma especial; *la segunda parte* estará enfocada en el *análisis de los obstáculos en el acceso a la justicia cuando las mujeres acuden al aparato institucional del Estado*.

Es importante resaltar que los derechos sociales surgen a partir de una necesidad y, esa necesidad lleva a las personas a que se sientan desprotegidas o en ciertos casos a sentirse vulnerables porque carecen de ciertas necesidades en su comunidad, en su país, en su grupo. Es por ello que los derechos sociales van destinados exclusivamente a los grupos excluidos que por alguna razón están en desventaja en la sociedad: grupos indígenas, niños, afrodescendientes, mujeres, personas con discapacidad u otros grupos minoritarios.

El nombre de los derechos sociales viene del concepto de *sociedad*, porque la existencia de las personas ronda a partir de los roles que cada persona desempeña en sociedad y, el lugar que ocupa en esa sociedad ante sus semejantes. Es por ello que, para poder constituirse como derechos sociales, este proceso paso por diferentes momentos en la historia, desde la antigua Grecia (con el Imperio Romano y otras civilizaciones), luego los derechos sociales se retoman en la Revolución Francesa, cuando emerge a la figura de la ciudadanía y se le asignan derechos y obligaciones.

Ya en el siglo XVIII y principios del siglo XIX, se incluyen algunos derechos sociales básicos que marcaron el camino, antes de la primera Guerra Mundial, no fue hasta la primera Guerra Mundial cuando se logró consenso sobre la importancia de estos derechos y su alcance.

Hasta 1948, todos esos avances sirvieron de base para instaurar y reconocer los *Derechos Sociales, Económicos y Culturales* que se incluyeron en la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* de 1948, esta Declaración incluye un total de 30 artículos que recoge las garantías y principios que le corresponden a la persona independiente de su origen, nacionalidad, orientación sexual, religión, ideología política, género, edad, etc. Entre estos 30 artículos se distribuyen las categorías de los derechos de carácter social, económico y cultural, que fueron ratificados con el Pacto suscrito por la ONU en el año 1966.

En la Carta de las Derechos Humanos está consignado desde el artículo 22 al 27 los *derechos civiles* que están relacionados con el individuo en su comunidad. Es así como más tarde y luego de un arduo proceso de reconocimiento de los Derechos Sociales fundamentales se da origen al Estado Social se tomó como base el derecho a un empleo y un salario justo, el derecho a la protección social (seguridad social, desempleo, jubilación, maternidad, etc.), derecho a la vivienda, derechos a la educación (gratuita y de calidad), a la sanidad, derecho al entorno saludable, derecho a la alimentación.

La crisis en los derechos laborales no solo es un fenómeno de un país, es algo que evidencia un aumento a nivel de los países latinoamericanos; y, la pobreza es un fenómeno que se agudiza día con día en países vulnerables.

Frente a esta situación es importante preguntarse: ¿qué tan efectivos son los mecanismos internacionales consagrados frente a la satisfacción de los derechos laborales?, esta pregunta nos lleva a replantearnos si la aplicabilidad de estos, en la legislación nacional y la legislación internacional de los instrumentos de la Organización de los Estados Americanos; y, su efectividad a partir de su aplicación y con ello al análisis de su aplicación de la Carta de la Organización de los Estados Americanos (1967), por los diferentes organismos que la integran, así como de su *efectividad* a partir de su aplicabilidad en los mecanismos nacionales de los

Estados, para este estudio; que *tan efectivo ha sido su aplicabilidad* en los mecanismos de acceso a la justicia laboral en El Salvador.

3.2. Los Derechos Humanos laborales en el Sistema Interamericano de los Derechos Humanos

El Derecho Internacional del Trabajo y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos es, una interrelación de un selecto grupo de derechos laborales básicos, en la cual se postulan argumentos que justifican su reconocimiento jurídico en los instrumentos internacionales de los derechos humanos. Y los derechos laborales se identifican con los derechos sociales, por lo que se vuelve de relevancia jurídica. La singularidad de los derechos laborales es que, establecen obligaciones internacionales que se desprenden del marco jurídico normativo internacional en referencia a los derechos laborales hacia los Estados, que se vuelve vinculantes al momento de aplicar la normativa secundaria con el marco jurídico internacional.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos y los Pactos Internacionales de 1966, producen un cambio cualitativo en el derecho internacional que encamina un grupo de derechos laborales que, incluye un selecto grupo de derechos humanos. Ante esto, desde el principio los derechos laborales formaron parte de la conformación de los derechos humanos dentro del derecho internacional.

Haciendo un recorrido, se inició diciendo que el surgimiento de los derechos laborales data desde la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (1919), en adelante OIT y, con ello la redacción de las primeras normas internacionales de trabajo entre ellos convenios y recomendaciones hacia los Estados, los procedimientos de control de la OIT y la Declaración de Filadelfia (1944) que, tuvieron gran influencia en la redacción de la Declaración Universal.

Ese selecto grupo de Derechos laborales de los que venimos mencionando son, los derechos a *la libertad de trabajo, la prohibición en la esclavitud y de la servidumbre; la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, el derecho al trabajo, la protección contra el desempleo, la protección contra el despido, la prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares, la seguridad e higiene en el trabajo, el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias en el trabajo (jornadas máximas de trabajo), el descanso semanal remunerado, el descanso remunerado en feriado, la vacaciones periódicas pagadas, el derecho a una remuneración mínima, el derecho a la promoción en el empleo, el derecho a la formación profesional, el derecho a la información y consulta en casos de despidos, a la libertad sindical, el derecho a la protección de los representantes de los trabajadores y facilidades para el ejercicio de sus funciones, la negociación colectiva, el derecho a la huelga, el derecho a la seguridad social-asistencia medida, prestaciones monetarias o seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos, prestación por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, prestaciones por maternidad, etcétera; la protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras, a las y los trabajadores inmigrantes y a las personas con capacidades especiales.*⁴⁰

Para describir los derechos laborales recogidos en los instrumentos de los *derechos humanos* se ha referido en adelante como *derechos humanos laborales* en razón del derecho internacional y del uso que hacen los organismos internacionales; y, los organismos privados en razón de los derechos laborales.

En ese sentido, los *derechos humanos laborales* se definen “*como todos aquellos derechos en materia laboral recogidos en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona.*”

⁴⁰ Clara María Mira González, M. A. (2010): *La protección de los derechos sociales en el sistema interamericano de derechos humanos. Opinon Jurídica*, 45. Medellín.

(Montejo, 2009).” *La persona humana se vuelve el centro de rectoría del marco normativo internacional de los derechos humanos laborales y con ello la razón de que, los Estados marquen un compromiso de incorporar este amplio marco de tratados y convenios”.*

Ante la existencia de las necesidades básicas que padecen los seres humanos, lo primero de plantearse es si esas necesidades están dentro del mundo del trabajo y que esas necesidades existentes no son creadas por ellos mismos, ante ese reclamo debe existir un mecanismo de satisfacción que esté vinculado a una *respuesta efectiva* del Estado a través de sus mecanismos normativos e institucionales, si el Estado resuelve conforme a generar esas condiciones permite al individuo actuar con autonomía y asegurar su supervivencia en su entorno.

Ante esta fundamentación de necesidades el punto neurálgico sigue siendo en colocar esas necesidades básicas al frente de la pirámide de los problemas de las personas, identificar que esas necesidades de las personas es un daño generalizado, que tiene dependencia uno con otro dentro del contexto social, cultural y económico que se produce una y otra vez.

Es en ese sentido, las necesidades en el mundo del trabajo requieren de respuestas jurídicas precisas y particulares, es lo que hace que los derechos humanos laborales sean un grupo de cuyos sujetos titulares gozan de una mayor determinación.

Es importante recalcar que estas respuestas desde el enfoque de la universalidad de garantía para las personas deben provocar un alcance efectivo a los grupos con mayor vulnerabilidad en la sociedad, en lo preciso estas argumentaciones jurídicas deben estar calificadas por el marco normativo especial, tomando en cuenta lo planteado por, que establece que *”los derechos sociales no son derechos de igualdad, ni tampoco existe una superioridad axiológica entre los derechos de libertad y los derechos de igualdad, en realidad los derechos sociales*

*son derechos de libertad con raigambre igualitaria; su finalidad es satisfacer las condiciones precisas a la acción humana para que las personas puedan ser realmente libres en su actuar. Esta lectura de los derechos sociales permite armonizar la igualdad y la libertad en un mismo plano jurídico, ante lo cual se rechaza cualquier visión jerárquica entre ellos”.*⁴¹

Es importante destacar que el derecho social es *universal* porque debe satisfacer las necesidades básicas de las personas, es por lo tanto un *derecho humano laboral* para todas las personas. *Los derechos sociales*, al igual que los *derechos laborales* son *derechos humanos*, sin embargo, ante la vulneración de los derechos laborales debe ser considerado como una vulneración a los derechos humanos. Los derechos sociales tienen serios problemas a ser justiciables no por ausencia de una sanción, o cuando suele ordenarse indemnización si se verifica su violación, sino más bien por las lagunas jurídicas que presentan a la hora de resolver sus garantías, lo que hace que las resoluciones no sean muy trascendentales en la vida de una persona, porque no llega a complementarse esa necesidad material que pueda satisfacer su bienestar económico y personal; porque su necesidad de supervivencia va más allá de una simple compensación económica; y aunque es necesario para un momento después de ello, la vida de las personas regresa al mismo punto de partida.

3.3. La incorporación de los instrumentos internacionales de los Derechos Humanos en el ordenamiento jurídico nacional

En cuanto a la aplicación de los tratados internacionales en derechos humanos, es sin duda un gran reto, ya que la incorporación para los operados de justicia es una cuestión relativa que tiene que ver muchas veces no solo de conocimiento sino de conciencia y sensibilización a la hora de su incorporación con el marco normativo nacional.

⁴¹ Canessa Montejo, M. F. (2012). *Los derechos humanos laborales en el Derecho Internacional*. *Revista Latinoamericana De Derechos Humanos*, 23(1), 115-144. Recuperado de: <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/derechoshumanos/article/view/5291>

En El Salvador, se ha ratificado un amplio número de tratados o convenios internacionales, el efecto progresivo de la incorporación de los derechos fundamentales contemplados en la normativa internacional no ha logrado transformar las realidades básicas de las personas en los Estados. Su origen pudiera estar por varias aristas y, existir un amplio número de razones por las que no se ha logrado concretizar sus necesidades a partir de la aplicación del marco normativo internacional y nacional en las resoluciones judiciales y administrativas.

En el Salvador, las ratificaciones de los tratados solo tienen validez si han sido ratificados por la Asamblea Legislativa de conformidad al artículo 144 de la Constitución de República. Una vez un tratado es ratificado por un país, desde ese momento surte efecto y, esa disposición se convierte en norma jurídica interna, perfectamente exigible y aplicable por parte de los Órganos del Estado⁴².

No es sino a partir de la adecuada recepción del derecho internacional y su aplicación efectiva de los tratados y sus sentencias internacionales, un aspecto importante para el reconocimiento y la tutela efectiva de los derechos humanos; *“Los Estados en virtud de la norma pacta sunt servanda, están obligados a ejecutar o cumplir las disposiciones de los tratados que hayan ratificado”* (Corte Suprema de Justicia, Biblioteca Judicial "Dr. Ricardo Gallardo", 1999)⁴³; obligación que está regulada en el Protocolo de París (1856) e incluye la Carta de las Naciones Unidas, en su Art. 102.⁴⁴

⁴² Carmona T., J., *“La aplicación judicial de los Tratados internacionales de derechos humanos”*, en Méndez-Silva, Ricardo (coord.) Derecho Internacional de los derechos humanos. Memoria del VII Congreso Iberoamericano de Derechos Constitucional, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2000, pp. 182-184, Gómez. R. J. La implementación del derecho internacional de los derechos humanos en el derecho interno: una tarea pendiente. Pág. 130.

⁴³ Silvia Mercedes Berrios Velásquez... [y otros]. (1999): *Revista judicial, Separatas de legislación, Revista de derecho civil, Revista de derecho penal, publicaciones especiales, publicaciones de presidencia, catálogo de jurisprudencia, discursos. El Salvador*. Recuperado de: <http://www.csj.gob.sv/BVirtual.nsf/f8d2a0b5ee4651a386256d44006c123c/e1412b1e5f1a7af406256b3e0073e540?OpenDocument> (13/11/2017)

⁴⁴ Idem

Por su propia naturaleza los instrumentos normativos internacionales establecen obligaciones para los Estados que lo suscriben, bajo esa premisa, el Estado debe respetar los derechos individuales a los que ha demandado el actuar del aparato del Estado y, este debe ser sujeto de dar las soluciones profundas e integrales a lo que las personas demandan.

Los instrumentos internacionales deben ir más allá no solo de resolver cuestiones fundamentales, sino también de llevar la coherencia de los tratados o convenios con el orden jurídico interno, la jerarquía de dichos instrumentos y su implementación a través del marco normativo constitucional de los Estados.

En el Salvador, los tratados no están sobre la legislación salvadoreña, pues al convertirse en leyes quedan al mismo nivel de jerarquía de la legislación interna. Lo que si es necesario precisar es que los tratados tienen la característica de ser acondicionados dentro de conformidad al siguiente orden:

- 1) Constitución de la República de El Salvador
- 2) Tratados internacionales
- 3) Leyes internas

Esto bajo la lógica de orden de aplicación de los tratados no es ninguna pirámide de Kelsen, sin embargo, una vez ratificados se convierten en leyes de la República y no modifican ninguna ley interna, sino que tienen la capacidad de poder hacer que una ley se vuelva absoluta al entrar en vigencia, siempre y cuando no haya reservas en el mismo, y estos no pueden ser derogados o modificados por la Asamblea Legislativa.

El artículo 144 de la Constitución establece que *“Los tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros Estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la República al entrar en vigencia, conforme a las disposiciones del mismo tratado y de esta Constitución. La ley no podrá modificar o derogar lo acordado en un tratado vigente para El Salvador. En caso de*

conflicto entre el tratado y la ley, prevalecerá el tratado." (Constitución de la República de El Salvador, 1983).

Por otro lado, solo le compete a la Corte Suprema de Justicia determinar por competencia constitucional declarar la inconstitucional de las leyes, decretos y reglamentos en su forma y contenido, el artículo 183. *"La Corte Suprema de Justicia por medio de la Sala de lo Constitucional será el único tribunal competente para declarar la inconstitucionalidad de las leyes, decretos y reglamentos, en su forma y contenido, de un modo general y obligatorio, y podrá hacerlo a petición de cualquier ciudadano"*. (Constitución de la República de El Salvador, 1983).

Garantizar la protección efectiva de los derechos humanos en el ámbito jurídico interno, es la lógica de la entrada en vigencia de un instrumento jurídico en un país y que este sea aplicado a partir de los estándares universales y regionales establecidos en los tratados o convenios. Es responsabilidad internacional de un Estado cuando se genera como consecuencia una violación a todas las obligaciones contempladas en los tratados o convenios, por lo que resulta importante que se implemente a nivel de los operados del Estado con obligación de aplicación del marco normativo internacional con el nacional y, reparar el daño a las víctimas de violaciones a los derechos humanos.

3.3.1. Principio Pro Homine en la regulación jurídica de los Derechos Humanos.

3.3.1.1 Aspectos conceptuales

La primera definición la expone el juez de la Corte IDH Rodolfo. E. Piza Escalante, quien señaló por *Principio por Persona*: *"Un criterio fundamental (que) (...) impone la naturaleza misma de los derechos humanos, la cual obliga a interpretar extensivamente las normas que los consagran o amplían y restrictivamente las que los limitan o restringen. (De esta manera, el principio pro persona (...) conduce a la conclusión de que la exigibilidad inmediata e*

incondicional (de los derechos humanos) es la regla y su condicionamiento la excepción” (Clément, 2015)⁴⁵.

Por regla general lo razonable de un derecho en el marco jurídico, es de tener al individuo como pleno sujeto del goce y ejercicio de sus derechos en sociedad, porque su efectividad en la aplicación no solo sea de trascendencia inmediata ante la reparación del daño material, sino que este derecho sea restituido hacia la integralidad de la dignidad humana de la persona.

Para Clément, P. Z. (2015). *El Principio Pro Homine, hace referencia a un orden normativo e interpretativo, en donde se acude a la norma más restringida cuando se trata de proteger de manera permanente el ejercicio de los derechos, es importante destacar que el fin de los derechos humanos subyace a todos los derechos de los derechos humanos, mediante el cual vía interpretación o adecuación normativa, se busca asegurar que en toda decisión se alcance el resultado que mejor proteja a la persona humana, esto es lo que está constituido en el derecho internacional de los derechos humanos”,* refiere a identificar que dicho *principio Pro Homine* lo que hace es identificar al momento de la interpretación de la norma jurídica es *la destacar o identificar la norma que más alcance el derecho protegido a la persona humana.*

3.3.1.2 Aplicación del Principio Pro Homine

Su aplicabilidad es muchas veces una aceptación particularmente a hora de integrar las convenciones ya consagrados por los países, dejando ver a la hora de su análisis derechos fundamentales como la dignidad humana, el proyecto de vida de la persona, sus derechos tanto comunitarios como de su entorno, es importante que se determine el alcance de los derechos económicos, sociales y culturales, para esta investigación está enfocada en los derechos sociales como ya se mencionó, específicamente en los derechos laborales que ya han sido consagrados y ratificados por El Salvador en instrumentos internacionales.

⁴⁵ Clément, P. Z. (2015): *La complejidad del Principio Pro Homine*. Fascículo. No.12, 101.

Retomando las características⁴⁶ en su aplicabilidad por la doctrina y su complejidad se señala que:

- 1) *El principio Pro Persona es de aplicabilidad exigible e incondicional.* El propio sistema debe permanecer a disposición de la persona. Actúa desde el razonamiento jurídico y su valoración final en los pronunciamientos tanto administrativos como judiciales.
- 2) *El principio Pro Persona es irreversible.* En el escenario judicial, junto a otros principios a los que se haya inexplicablemente unido, lo rige las técnicas de ponderación.
- 3) *El principio Pro Persona es neutralizador* de la temporalidad normativa. Se sostiene en el tiempo, le debe interesar la validación más protectora del derecho de salvaguardar en la situación.
- 4) *El principio Pro Persona gravita sobre la asignación de responsabilidad, sobre el proceso, las reparaciones y los acuerdos entre las partes.* Los tribunales, en la aplicación de este principio, deben otorgar excepciones a los rigores procesales, disponer que el caso continúe a pesar del desistimiento o allanamiento de las partes en virtud de la voluntad tutelar del *principio pro persona*, lo que pone de manifiesto es su visión integral de la protección y no solo la dimensión individuo-victima.⁴⁷
- 5) *El PPH se está transformado es el principio motor de la prevalencia de la protección de los derechos humanos por, sobre todo derecho convencional o pactado internacional o nacional, objeto y fin de todo el sistema jurídico al que reconceptiona y reposiciona.*⁴⁸

El rol del *El Principio Pro Persona* varía según sus diferentes aplicaciones, actuando como:

⁴⁶ Clément, Z. D. (2015): *La complejidad del Principio Pro Homine*. Fascículo No.12, 101, 105, 106, 107, 108)

⁴⁷ García Ramírez, Sergio (2014): "*Las reparaciones en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*", trabajo presentado al Seminario "El sistema interamericano de protección de los derechos humanos en el umbral del siglo XXI", San José, Costa Rica.

⁴⁸ Hernández Vázquez, Gerardo (2014): "*Principio pro homine*", Universidad Autónoma de Tlaxcala, Centro de Investigaciones jurídico políticas, Tlaxcala.

- 1) *Principio de interpretación de normas* desde su ámbito extensivo, amplio a la hora de proteger los derechos humanos; restrictivo al momento de aplicar limitaciones a los derechos ⁴⁹
- 2) *Principio de determinación de la norma aplicable* en caso de concurrencia o conflicto de normas (aplicación de la norma más favorable al ser humano)⁵⁰
- 3) *Principio rector en la relación entre derecho interno y derecho internacional*. No rigen las normas de la jerarquía o la especialidad, aplicándose en visión holística la norma que mejor protege a la persona humana en el caso específico, admitiéndose una integración flexible de distintos sistemas y normas –monismo dialógico, aplicación acumulativa– unificación conceptual de los derechos humanos.⁵¹

En definitiva, se puede decir que el PPH es una herramienta fundamental de la aplicación de las normas de los derechos humanos, y para ello es importante reconocer su aplicabilidad como herramienta que lleva a *la protección de la persona y su dignidad* en sus diferentes contextos.

⁴⁹ La interpretación de los convenios y otros instrumentos sobre derechos humanos frecuentemente se ha realizado invocando los arts. 31 y 32 de la Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados de 1969, especialmente en lo que respecta a la interpretación “de buena fe conforme al sentido corriente que haya de atribuirse a los términos del tratado en el contexto de éstos y teniendo en cuenta su objeto y fin”. Sin embargo, el PPH, al igual que las pautas de no textualidad, progresividad, evolutividad, no regresibilidad hallan sustento en los arts. 38 (normas de un tratado que llegan a ser obligatorias para terceros Estados en virtud de una costumbre internacional), 53 (tratados que están en oposición con una norma imperativa de derecho internacional general o “ius cogens”), 64 (aparición de una nueva norma imperativa de derecho internacional general o “ius cogens”), 28 (irretroactividad condicionada de los tratados). En la técnica hermenéutica se ha distinguido entre “lagunas normativas” (remedio: nueva norma internacional o interpretación amplia de normas existentes); “lagunas de aplicación” (remedio: nueva norma internacional o interpretación amplia analógica); “lagunas de supervisión” (remedio: nueva norma internacional); “lagunas de implementación” (remedio: establecimiento de nuevos procedimientos o instituciones); “lagunas de ratificación” (remedio: campañas o encomiendas de ratificación para la construcción de nuevos consensos). Esa creación de nuevas normas puede darse en relación horizontal y/o vertical. Ver Consejo Internacional para la Política sobre los Derechos Humanos, “*Nuevas normas de derechos humanos: Aprendiendo de la experiencia*”, Ginebra, 2006. (consulta de 8/2/2015. Recuperado de http://www.ichrp.org/files/reports/32/120b_report_es.pdf)

⁵⁰ Cuando varias normas de derechos individuales son aplicables al mismo caso, corresponde aplicar la que mejor proteja al individuo-víctima. Ante el problema de la conciliación de los intereses individuales y los sociales, ya Tomás de Aquino había entendido en su obra *Summa Theologiae* que cuando existía un conflicto entre lo social y lo individual en el seno del mundo material, debía prevalecer el bien común. Pero, por el contrario, si el conflicto afectaba a la esfera íntima del ser humano y a su salvación, en ese caso debía prevalecer el bien del hombre frente al de la sociedad (II-IIae.2, qu. 152, art. 4, ad. 3 y I-IIae.1, qu. 21, art. 4, ad. 3). Ver González Uribe, Héctor, “Fundamentación filosófica de los derechos humanos. Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana.

⁵¹ Oliveira Mazzuoli, Valerio, “Internationalist Dialogical Monism”, *Consulex*, vol. 324, 2010, ps. 50 y ss. (consulta de 10/1/2015, disponible en: www.asadip.files.wordpress.com/2010/08/poa-asadip-mazzuoli.pdf); Gialdino, Rolando E., “*Derecho internacional de los derechos humanos*”.

Es importante que los diferentes operadores de justicia tengan claridad de cómo aplicarlo pues resulta una herramienta jurídica que *tutela* el derecho internacional de los derechos humanos y que es esta herramienta que pretende garantizar la protección real de los derechos humanos de las personas, no es simplemente un “*comodín*” que puede ser extendido por los operadores para extender las obligaciones del Estado, debe ser una garantía real de aplicación oportuna y eficaz para la persona.

La aplicación del el *Principio pro Persona* debe favorecer a la persona humana y no verse como una forma simple, de favorecer a la víctima, sino que trasciende a un derecho humano fundamental con un marco jurídico especial.

El marco internacional de los derechos humanos está enfocado en garantizar los derechos fundamentales de todos los seres humanos. En cuanto a la interpretación de la norma se identifica en el artículo 55 de la Convención Americana (...) *que pueda lesionar derechos humanos reconocidos por la misma Convención (igualdad de armas procesales o las garantías del debido proceso legal*, el artículo 29 de la Convención Americana sustenta al PPH y lo pone al centro a la persona individual, y exige una visión más profunda y compleja, integrada de todos los derechos humanos como conjunto indivisible protector de la integralidad social de los individuos. El PPH debe *aplicarse* teniendo en cuenta que los derechos humanos corresponden a todas las personas por igual.

El artículo 32 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos establece la correlación entre deberes y derechos “*1. Toda persona tiene deberes para con la familia, la comunidad y la humanidad, 2. Los derechos de cada persona están limitados por los derechos de los demás, por la seguridad de todos y por las justas exigencias del bien común, en una sociedad democráticas. Esas correlaciones deben ser observadas por los intérpretes y aplicadores del derecho*”. En ese sentido los *dictámenes y resoluciones de las sentencias de tribunales* no

pueden transformarse en violaciones de los derechos de las personas, sino más bien es una restitución de sus garantías fundamentales.

Particularmente el Principio Pro Homine en la protección de los derechos humanos de las mujeres, debe tomar un fundamento especial que retome los fundamentos internacionales de protección, eliminación y de erradicación de la discriminación de los derechos humanos de las mujeres por ser un grupo etario vulnerable; siendo que, será el Estado a través de su institucionalidad el que brindará todos los mecanismos de protección y sanción haciendo efectiva la aplicación de la norma jurídica especializada en caso de vulneración a sus derechos laborales en el acceso efectivo de la justicia.

Desde la perspectiva de género sobre la base del marco normativo internacional como lo es la Convención CEDAW y otros instrumentos internacionales, se dota de un efecto de protección del derecho internacional a las mujeres a una vida libre de violencia y discriminación en el ámbito laboral, que trae consigo una protección judicial cuando son víctimas de violencia de género y de una debida diligencia e investigación en casos por los delitos de género.

La Recomendación 19 de la CEDAW, expresa de manera expresa que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que conduce a percibir como normal la subordinación de la mujer en sociedad. Las mujeres han sufrido varias formas de discriminación históricamente, han sido objeto de estereotipos sociales, que han actuado en detrimento, han recibido un trato inferior en las sociedades, lo que actualmente e nuestras sociedades expone a las mujeres a diversas formas de abuso.

En ese sentido, los Estados a partir de su aparatage institucional deben construir una cultura transformadora de valores comunes llenos de conciencia jurídica, para la precisión a la hora de resolver, se debe tener en cuenta que una resolución puede ser o no constructora de una conciencia global que no solamente

trasciende a la esfera personal de la persona sino que trasciende a su entorno social y familiar y, que esos dictámenes pueden o no satisfacer a sus necesidades y de sus familias, esto conlleva a construir una sociedad respetuosa del Estado de Derecho y de convivencia pacífica y de una justa compensación en las diferentes demandas de las mujeres en el acceso a la justicia.

3.3.1.3 Instrumentos internacionales de los derechos laborales para las mujeres

A lo larga de la vida, las mujeres constituyen un pilar fundamental en la economía del país, aunque carezcan de condiciones de reconocimiento, su inserción en el mercado laboral se ve marcada por prácticas discriminatorias que constituyen una grave violación a sus derechos humanos, esas brechas se ven marcadas porque las mujeres se ven imposibilitadas a los diversos mecanismos de formación educativa y laboral; ya que son las mujeres quienes desempeñan tareas hogareñas que tradicionalmente se les atribuyen, hasta la actualidad son funciones que las mujeres no dejan de desempeñar pese a que ejerzan una tarea de carácter remunerario sea por la vía del mercado laboral formal o no formal.

Las diferentes situaciones de vulneración en las que las mujeres se enfrentan en el mercado laboral radican en los patrones de desigualdad basadas en el género que, violan sus derechos fundamentales como es tener derecho a su bienestar material y su desarrollo integral en condiciones de libertad y dignidad, seguridad económica y de igualdad de oportunidades.

La división sexual del trabajo a nivel mundial históricamente las mujeres estaban destinadas para las tareas del hogar y del cuidado de la familia, al trabajo reproductivo; dentro del espacio privado; mientras que los hombres podían ejercer actividades fuera del hogar, a tareas al trabajo productivo, pese a esta marcada brecha de desigualdad las mujeres han ido conquistando espacios en el mercado

laboral y luchando de diversas formas para ser reconocidas en el mundo del trabajo en condiciones de igualdad en referencia con los hombres.

Las resistencias no han dejado de verse, pese a que los cambios han sido muy significados en la historia; la marcada lucha en diferentes países por el reconocimiento de los derechos humanos y libertades laborales que también atiende a las mujeres no ha dejado de generar resistencias en los diferentes niveles en el ámbito nacional e internacional, porque modificar el patrón laboral en el mundo del mercado no solo es transformar este mundo de mercado, sino de transformar e incorporar medidas tendientes a la protección, erradicar la discriminación y a garantizar la equidad de género en el trabajo.

Organismos como la OIT desde su creación ha presentado un amplio número de instrumentos internacionales sobre los derechos laborales de las personas como reconocimiento de que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo en las diversas circunstancias y a buscar espacios de la promoción laboral en igualdad de oportunidades y de trato tanto de hombres y mujeres.

El Salvador, ha aprobado diversos instrumentos internacionales y ha creado normativa especial de protección a los derechos humanos de las mujeres, ha reformado instrumentos en materia laboral, sin embargo, a pesar de estos esfuerzos las mujeres siguen viviendo violencia y discriminación en sus espacios laborales.

3.3.1.4 Aplicación de los instrumentos internacionales de los derechos laborales para las mujeres

Tratados internacionales

De conformidad al artículo 144 de la Constitución los *tratados* celebrados por El Salvador constituyen leyes de la República. En ese sentido los tratados el marco normativo internacionales llámese tratados o convenciones, protocolos que mencionan disposiciones generales y específicas referente a los derechos humanos de las mujeres, sobre el tema de violencia y discriminación y que se constituye como ley de El Salvador.

Desde la aprobación de la **Declaración Universal de los derechos humanos**⁵², esta Declaración nace como parte de la Carta Internacional de Derechos Humanos y reafirma que los derechos humanos fundamentales, corresponde a la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres.

La Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el *Principio de no Discriminación* y proclama que todos los seres humanos nacen en *igualdad de dignidad*, y la persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna y sin distinción de sexo. Los dos primeros artículos de la Declaración Universal declaran que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad sin distinciones.

Los artículos 22 y 27 se refieren a los derechos económicos, sociales y culturales. Los artículos 28 al 30 reconocen que todos tenemos derecho a que se establezca un orden social nacional e internacional para que estos derechos se hagan efectivos y hace énfasis en que todos tenemos derechos y también tenemos deberes para la familia, la comunidad y el estado.

En cuanto a los pactos internaciones de derechos humanos, los Estados tienen la obligación de garantizar a hombres y mujeres la *igualdad* en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos.

⁵² Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. *ohchr.org*. Recuperado de: https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/spn.pdf

En referencia a favorecer los derechos humanos laborales de hombres y mujeres, identificamos los siguientes instrumentos:

- 1) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, y Culturales (1966)
- 2) El protocolo facultativo de este pacto (1966).

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

En 1979, los Estados Miembros de la Organización de los Estados Americanos, OEA, aprobaron la Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, CEDAW (por sus siglas en inglés), que establece que la discriminación contra la mujer constituye una ofensa a la dignidad humana y, pide a los Estados a que adopten medidas para *“abolir las leyes, costumbre, reglamentos, practicas existentes que constituyan una clara forma de discriminación contra la mujer, y para asegurar esa protección jurídica adecuada de la igualdad de derechos del hombre y de la mujer, los Estados deben adoptar esta convención como un marco normativo de aplicación jurídica en políticas institucionales así como en las resoluciones judiciales”*.

Artículo 1º.- *“discriminación contra la mujer”* denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre el hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados parte tomarán medidas adecuadas para:

a) prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia por maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) implantar la licencia por maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;

c) alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños y niñas;

d) prestar protección especial a la mujer durante el embarazo, en los tipos de trabajo que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

Artículo 3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

Artículo 11.- 1. Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano,

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo,

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico,

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo,

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

La CEDAW es un instrumento que insta a los Estados parte a garantizar el respeto a los derechos humanos de las mujeres, así mismo a visibilizar el respeto de los derechos individuales y colectivos de las mujeres en todas las culturas en donde se interrelacionan. La CEDAW constituye ese instrumento de protección a sus derechos humanos, los reconoce y los visibiliza, dándole protección específica o preferente, para que logre la igualdad en el respeto de sus derechos humanos.

El Salvador ratificó la CEDAW en el año 1981, considerada como la Carta Internacional de los Derechos Humanos de las Mujeres, sin embargo, a la fecha no se ha ratificado el Protocolo Facultativo de la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW, que ofrece un recurso internacional para casos sobre violaciones de los derechos humanos de las mujeres, por medio de sus procedimientos de denuncias individuales e investigaciones, y que a la fecha ya ha sido ratificado por 105 Estados Partes. El Salvador sigue en deuda y para ello se requiere de un mayor compromiso político por parte del Estado, con ello estaríamos garantizando una mayor efectividad en la aplicación del marco normativo especial en las vulneraciones de los derechos humanos de las mujeres.

En 1994, fue ratificada y adherida por las Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, **la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Violencia contra la Mujer** conocida como **Belém do Pará**; en su preámbulo indica que, a pesar de la existencia de otros instrumentos normativos en derechos humanos, este instrumento instruye a los Estados a

retomar acciones eficaces para erradicar por todos los medios la violencia contra la mujer, estableciendo que las mujeres deben disfrutar de los mismos derechos con los hombres. Esta Convención describe la naturaleza y significado de la discriminación por razón del sexo y establece que los Estados deben eliminar todas las formas de violencia y discriminación por razón del sexo. Que comprende:

Artículo 1: Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 3: Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 5: Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.

Artículo 6: El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

- a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y
- b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

Artículo 7. Establece que los Estado deben de tomar todas las medidas apropiadas para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer, deben adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones mecanismos para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, llevando a cabo las siguientes acciones:

1. Abstenerse de cualquier reacción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación,
2. Incluir en su legislación interna, normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias,
3. Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor, a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atenta contra la integridad.⁵³

Artículo 8: Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para:

a. fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos;

b. modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerban la violencia contra la mujer;

c. fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer;

⁵³ Vaquerano Vilma, J. V. (2017). *Mujer y Mercado Laboral (2017): El Salvador: La violencia laboral contra las mujeres. Desafíos para la Justicia Laboral*. San Salvador, Centro América.

d. suministrar los servicios especializados apropiados para la atención necesaria a la mujer objeto de violencia, por medio de entidades de los sectores público y privado, inclusive refugios, servicios de orientación para toda la familia, cuando sea del caso, y cuidado y custodia de los menores afectados;

e. fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda;

f. ofrecer a la mujer objeto de violencia acceso a programas eficaces de rehabilitación y capacitación que le permitan participar plenamente en la vida pública, privada y social;

g. alentar a los medios de comunicación a elaborar directrices adecuadas de difusión que contribuyan a erradicar la violencia contra la mujer en todas sus formas y a realzar el respeto a la dignidad de la mujer;

h. garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer y de formular y aplicar los cambios que sean necesarios, y

i. promover la cooperación internacional para el intercambio de ideas y experiencias y la ejecución de programas encaminados a proteger a la mujer objeto de violencia.

El Mecanismo de seguimiento de la Belem Do Pará, en el acceso a la justicia ha recomendado a El Salvador, en sus artículos 7 incisos d) y F), y 8 incisos c) y d) de dicha Convención, ha manifestado su preocupación en cuanto al acceso a la justicia, en dos vertientes: 1) La alta tasa de impunidad en casos denunciados, y 2) el bajo número de unidades receptoras y tramitadoras de casos de violencia. establece dicho mecanismo, que estas dos vertientes de hallazgos en cuanto al cumplimiento del marco normativo especial son los mayores obstáculos para garantizar el pleno ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, en especial

al derecho a una vida libre de violencia y el derecho a la justicia en derechos vulnerados.

El MESECVI recomienda una especial atención a disminuir la práctica de acciones para abatir la impunidad en los delitos que se cometen contra las mujeres, y debe estar considerada con especial pronunciamiento en la investigación, establece la importancia de restituir sus derechos y garantizar la reparación de los daños.

Así mismo, es de destacar que, ante la sensación de inseguridad de las mujeres frente a la violencia, persiste desconfianza en el sistema de administración de justicia, e insta al Estado a garantizar el cumplimiento del marco normativo especial que desarrolla El Salvador a partir de la creación del marco normativo especial desde el año 2012, que por hoy sigue siendo un desafío.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Establece que los Estados Parte, deben reconocer y garantizar el derecho al trabajo. El pacto hace hincapié en la situación de las mujeres, señalando la importancia de que sus condiciones de trabajo no sean peores que las de los hombres.

5ª. Conferencia Mundial de Población (El Cairo 1994) Además de recoger los temas referentes a la mujer planteados sobre igualdad y equidad entre los sexos y habilitación de la mujer, realizó importantes avances en lo relativo a la autonomía de las mujeres. Por ejemplo, recomendó a los gobiernos la formulación de políticas gubernamentales tendientes a incrementar la capacidad de la mujer para obtener ingresos fuera de las ocupaciones tradicionales, favoreciendo su autonomía económica y la eliminación de la discriminación laboral tanto en términos de contratación, salarios, prestaciones, como de capacitación y seguridad en el empleo.

4a Conferencia Mundial sobre la Mujer (Pekín, 1995). La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer renovó el compromiso de la comunidad internacional con los objetivos de la igualdad entre los géneros, el desarrollo y la paz para todas las mujeres e hizo que el tema del adelanto de la mujer entrara en el siglo XXI. Durante dicha conferencia se elaboró la Plataforma de Acción de Pekín que es el documento más completo producido por una Conferencia de Naciones Unidas con relación a los derechos de las mujeres.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en adelante, fue creada en 1919, y forma parte desde 1946 del Sistema de las Naciones Unidas, siendo su función principal la de desarrollar y promover el sistema de las normas internacionales del trabajo tanto para hombres como para las mujeres, en igualdad de oportunidades y en igualdad de condiciones en libertad, equidad, seguridad desde la dignidad humana.

La OIT es un único organismo que cuenta con una estructura tripartita, en la que trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras y los Estados participan en igualdad.

Las principales instancias de la OIT son la Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración. La Conferencia Internacional del Trabajo es el organismo máximo encargado de establecer las normas internacionales del trabajo y definir las políticas generales de la OIT. Se reúne una vez por año con la asistencia de representantes tripartitos de los Estados miembros. El Organismo de Administración es el órgano ejecutivo y se reúne tres veces al año. Está presidido por el director o directora general. La mitad de los miembros son representantes gubernamentales; una cuarta parte, representantes de las trabajadoras y trabajadores; y una cuarta parte, representantes de las empleadoras y empleadores. Dentro de ese marco se establecen convenios y recomendaciones y se fijan condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicalización, derecho de negociación colectiva,

abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, erradicación del trabajo infantil y otras que pudieran surgir. La OIT también fomenta el desarrollo de organizaciones independientes de empleadores y empleadoras y de trabajadores y trabajadoras, facilitándoles formación y asesoramiento técnico.

3.3.1.5. Convenios de la OIT ratificados por El Salvador y los derechos laborales de las Mujeres.

C100: Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).

Ratificado por El Salvador el 12 de octubre del año 2000. Este Convenio establece garantizar el cumplimiento del principio de Igual remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

Artículo 1. Establece que:

a) el término **remuneración** comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

(b) la **expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor** designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

C111: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Ratificado por el Salvador el 15 de junio de 1995, establece que la discriminación es una violación a los derechos humanos y que están enunciados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. *Toda distinción, exclusión o preferencia basada por motivos de raza, sexo, color, religión, opinión política,*

*ascendencia nacional u origen social, tiene como efecto anular o alterar el principio de igualdad de oportunidades, o de trato en el empleo y la ocupación.*⁵⁴

En referencia al efecto de la discriminación dicho instrumento establece:

Artículo 1.

1. A los efectos de este Convenio, el término *discriminación* comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2. Así mismo, *Establece a los Estados deben comprometerse a formular una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de ocupación, con el fin de eliminar la discriminación, establece las siguientes acciones*⁵⁵: (Artículo 3):

⁵⁴ Vaquerano Vilma, J. V. (2017). Mujer y Mercado Laboral (2017): *El Salvador: La violencia laboral contra las mujeres. Desafíos para la Justicia Laboral*. San Salvador, Centro América.

⁵⁵ Vaquerano Vilma, J. V. (2017). Mujer y Mercado Laboral (2017): *El Salvador: La violencia laboral contra las mujeres. Desafíos para la Justicia Laboral*. San Salvador, Centro América.

- (a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- (b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- (c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;
- (d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;
- (e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
- (f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

C155: Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).

Ratificado por El Salvador el 12 de octubre de 2000. Este convenio es aplicable a todos las y los trabajadores de todas las ramas de la actividad económica. Este instrumento normativo va enfocado en garantizar mecanismos efectivos de seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras en su ambiente de trabajo, por lo que establece a crear una política que prevenga los accidentes de trabajo, así mismo los daños a la salud que sean consecuencia del trabajo en relación con la actividad laborales; en referencia el convenio establece en su articulado:

Artículo 4. 2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la

medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

Artículo 5. La política a que se hace referencia en el artículo 4 del presente Convenio deberá tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo:

(a) diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos);

(b) relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;

(c) formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene;

(d) comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive;

(e) la protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio.

C156: Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)

Ratificado por El Salvador el 12 de octubre de 2000. Este convenio regula el derecho de las personas con responsabilidades familiares a desempeñar un empleo sin ser objeto de discriminación, y en la medida de lo posible sin conflictos entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Y establece a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, Artículo 3. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Así mismo establece responsabilidades para las autoridades y organismos a adoptar medidas apropiadas para los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 6. Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

C160: Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (24 de abril 1987)

Ratificado por El Salvador el 24 de abril de 1987, el propósito de este instrumento internacional, es que obliga a los Estados miembros a recoger, compilar y publicar regularmente las estadísticas de trabajo (artículo 1 y 2); establece la obligación de comunicar a la Oficina del Trabajo de las estadísticas compiladas: Artículo 5: Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se compromete a comunicar a la Oficina Internacional del Trabajo, tan pronto como

sea posible, las estadísticas publicadas y compiladas de conformidad con el Convenio e información relativa a su publicación.

Por lo que se entiende que estas estadísticas a partir de este instrumento deberán estar diseñado para que abarque todas las variables posibles de todas las ramas de la actividad económica del país, así mismo la desagregación por sexo dentro del conjunto de información en las categorías de las y los trabajadores, sectores de la economía, ramas de la actividad económica y áreas geográficas, entre otros datos de relevancia.

C183: Convenio sobre la Protección a la Maternidad, 2000 (núm. 183)

Este Convenio no ha sido ratificado por El Salvador, pese a que ya se cuenta como país con una Ley Especial de Maternidad, que garantiza los derechos humanos de las mujeres trabajadoras en estado de gravidez.

Este Convenio nace como instrumento normativo para garantizar la igualdad a las mujeres que integran las fuerzas de trabajo en el mercado laboral, junto con ello la salud tanto de la madre como del niño y la niña, a fin de reconocer que los derechos humanos laborales están destinados como derechos sociales a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato tanto para trabajadores y trabajadoras en todos los ámbitos del mercado laboral.

Artículo 3: Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.

Este convenio contempla el periodo de lactancia materna como necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo o hija, la licencia de maternidad, así como del permiso post parto para la lactancia materna.

Artículo 4: 1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.

4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.

3.4. NORMATIVA NACIONAL SOBRE EL ACCESO A LA JUSTICIA Y DERECHOS LABORALES

3.4.1 Marco normativo nacional de los derechos laborales

En el ámbito nacional, existen varias disposiciones relacionadas con el acceso a la justicia. El artículo 2 de la Constitución de la República de El Salvador establece que: *“toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de estos”*. Así queda estipulada la posibilidad de acudir al órgano jurisdiccional competente para interponer, vía pretensión procesal,

reclamos por alguna violación a los derechos humanos; ciertamente, “*la consagración de este derecho es de larga data. En las constituciones políticas de 1950 y 1962, el Estado salvadoreño ya lo reconocía y aseguraba que la administración de justicia iba a ser gratuita. La Constitución de la República de 1983, reconoce el derecho humano del acceso a la justicia y a la protección judicial en sus artículos 1,2,11, y 182, inciso 5º.*”⁵⁶

Ahora bien, para que los derechos humanos no se queden en un simple reconocimiento abstracto, es necesario posibilitar su realización pronta y efectiva, y garantizar la existencia y el funcionamiento de mecanismos contra la impunidad y que aseguren la responsabilidad en casos de violaciones de los derechos. Por ello, el constituyente dejó plasmado en el artículo 2, inciso primero de la Constitución, el derecho a la protección jurisdiccional y no jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona, esto es, un derecho de protección en la conservación y defensa de los mismos.

El derecho a la protección jurisdiccional “*conlleva, entonces, la posibilidad de que un supuesto titular del derecho o interés legítimo pueda acceder a los órganos jurisdiccionales a plantear su pretensión o a oponerse a la ya incoada y a la obtención de una respuesta fundada en derecho a sus pretensiones o su resistencia, a través de un proceso equitativo tramitado de conformidad con la Constitución y las leyes correspondientes*”.⁵⁷ La Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia “viene a reconocer de manera expresa la posibilidad que tiene todo ciudadano de acudir al órgano estatal competente para plantearle, vía pretensión procesal, cualquier vulneración en la conservación, defensa, mantenimiento de sus derechos.

⁵⁶ Grupo de Monitoreo Independiente del El Salvador. GMIES (2007): *Obstáculos a la justicia laboral en Centro América y el Caribe: análisis comparativo*. Primera Edición: diciembre 2007 Impreso en Talleres de Imprenta Criterio. Página 26.

⁵⁷ Corte suprema de Justicia (2009): *Sentencia de Inconstitucionalidad 40-2009/41 2009*. El Salvador. Recuperado de: [http://www.csj.gob.sv/ResSalaConst.nsf/0/0a9e030144e1663f062577e7005d6afd/\\$FILE/40-2009%20Y%2041-2009.pdf](http://www.csj.gob.sv/ResSalaConst.nsf/0/0a9e030144e1663f062577e7005d6afd/$FILE/40-2009%20Y%2041-2009.pdf) (30/8/2017)

Por tal razón, la jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia afirma ciertos aspectos esenciales del derecho al acceso a la jurisdicción, entre los que pueden mencionarse: *“(a) el libre acceso al órgano judicial -entiéndase tribunales unipersonales o colegiados-, siempre y cuando se haga por las vías legalmente establecidas; (b) obtener del ente jurisdiccional una decisión motivada y fundada en derecho; (c) que en el proceso, se conceda a las partes la posibilidad de ejercer todos los derechos, y cargas procesales que el mismo implique, para que, desde su propia posición, puedan defender sus derechos; y d) que el fallo pronunciado efectivamente se cumpla”*.⁵⁸

La Constitución de la República. La norma primaria vigente de El Salvador es la Constitución de la República de 1983⁵⁹. Ha experimentado veinticinco reformas, la última en el año 2012⁶⁰. Rige el principio de supremacía, en el sentido que la Constitución prevalece sobre todas leyes y reglamentos (art. 246 inc. 2°). Los tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros Estados o con Organismos Internacionales, constituyen leyes de la República al entrar en vigor, conforme a las disposiciones del mismo tratado y de la Constitución. En caso de conflicto entre el tratado y la ley, prevalece el tratado (art. 144 Cn).

En materia de acceso a la justicia laboral, el artículo 49 de la Constitución establece la jurisdicción especial de trabajo. Los procedimientos en materia laboral serán regulados de tal forma que permitan la rápida solución de los conflictos. El Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje, de manera que constituyan medios efectivos para la solución pacífica de los conflictos de trabajo.

Por ello, el 22 de diciembre de 1960, promulgó la Ley de creación de los Tribunales de Trabajo. El Decreto fue resultado de lo regulado en la Constitución

⁵⁸Comisión Internacional de Juristas, (2013): *Acceso a la Justicia. Recursos contra las violaciones de los derechos humanos en El Salvador. El Salvador*. Recuperado de: <https://www.icj.org/wp-content/uploads/2014/05/El-Salvador-Acceso-A-La-Justicia-Report-Spa.pdf> (12/12/2017)

⁵⁹ Asamblea Legislativa (1983): Decreto Constituyente S/N, del 15 de diciembre de 1983, publicado en el D. O. N° 234, Tomo 281, del 16 de diciembre de 1983. El Salvador.

⁶⁰ Asamblea Legislativa (2012): Decreto Legislativo N° 707, de fecha 25 de abril de 2012, publicados en el Diario Oficial No. 84, Tomo 395 de fecha 09 de mayo de 2012. El Salvador.

de 1950 que por primera vez se estableció la jurisdicción especial de trabajo. Anteriormente, la jurisdicción laboral estuvo a cargo del Poder Ejecutivo. Así lo señaló la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo⁶¹, el art. 1 estableció que a los Delegados Inspectores del Trabajo les correspondía “conocer en primera instancia en los reclamos de los obreros y empleados contra sus patronos o de éstos contra aquéllos que pueden tener conforme a la Ley de Contratación Individual de Trabajo”.

Dicha Ley de creación de los Tribunales de Trabajo, se dictó para guardar concordancia con lo establecido por el art. 81 de la Constitución de 1950, en el sentido que al Poder Judicial—llamado así en esa época- le correspondía la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materia de trabajo, por lo que el legislador consideró impostergable sustituir a los organismos dependientes del Poder Ejecutivo en el ejercicio de la jurisdicción laboral por tribunales integrantes del Órgano Judicial. Esta ley creada a iniciativa de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social y de Justicia y de la Corte Suprema de Justicia, estableció los tribunales dependientes del Poder Judicial a quienes la ley les confiere competencia laboral conocerán de los conflictos de trabajo de carácter jurídico.

Así en la actualidad la jurisdicción especial le compete al Órgano Judicial, al cual le corresponde exclusivamente la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materias constitucional, civil, penal, mercantil, familia, laboral, agrario y de lo contencioso administrativo, así como en las otras leyes que determine la ley. La Ley Orgánica Judicial,⁶² desarrolla lo pertinente a su organización (art. 172 Cn).

3.4.1. 2 Leyes especiales de protección a los derechos laborales de las mujeres

⁶¹ Asamblea Legislativa (1949): Decreto N° 330 del Consejo de Gobierno Revolucionario de la República de El Salvador, de fecha 29/09/1949, publicado en el D.O. N° 215, Tomo N° 147, publicado con fecha 30 de setiembre de 1949. El Salvador.

⁶² Asamblea Legislativa (1984): D.L. N° 123 de fecha 06/06/1984, publicado en el D.O. N° 115, Tomo 283, del 20 de junio de 1984. El Salvador.

Desde la perspectiva del derecho laboral los instrumentos legales que abordan aspectos relacionados con derechos de las mujeres son: el Código de Trabajo y la Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y desde la perspectiva de género, en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres y la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV). En cuanto estas últimas leyes se han creado con el propósito de incorporar y hacer visibles los derechos humanos de las mujeres que supone cuestiones políticas, técnicas e internas que modifican muchas de las costumbres predominantes en la sociedad. Las condiciones de vida y las laborales de las mujeres no necesariamente son iguales a las de los hombres, pues aún persisten situaciones de desventaja en el ámbito laboral, como discriminación, diferente salario por igual trabajo, acoso laboral o sexual y hasta explotación. Esto, por un lado, las hace más vulnerables y, por el otro, las hace necesitar de una mayor protección de su derecho a un trabajo y a una vida digna.

Las mujeres han tenido que aprender y adaptarse a los cambios, en las condiciones de trabajo, diseñadas en su mayoría para los hombres. Esta situación repercute en su salud y seguridad ocupacional, es por ello que en las leyes antes mencionadas encuentran premisas que son exclusivamente para las mujeres tales como:

- 1. El Código de Trabajo** vigente desde 1972⁶³, es el principal instrumento normativo que regula las relaciones laborales en El Salvador. Dicho Código, si bien no contiene mención expresa a la violencia laboral, establece en el artículo 1 que su objeto principal es armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones. Aún y cuando se han hecho esfuerzos como la incorporación del artículo 1-A de Código de Trabajo, en el cual existe la obligación de armonizar las leyes con las especiales en materia de protección de derechos para las mujeres, falta hacer reformas importantes que contemplen expresamente las formas de

⁶³Asamblea Legislativa (1972): Emitido el 23/06/1972 y publicado en el Diario Oficial N° 142, Tomo N° 236. El Salvador.

violencia laboral de las cuales se encuentran el maltrato de empleadores a las personas trabajadoras; acciones de acoso para impedir el ejercicio de la libertad sindical y acciones que pueden poner en peligro la salud y seguridad de las personas trabajadoras. Otras regulaciones se encuentran también el acoso laboral y la discriminación laboral que, si bien no se profundiza en dicho cuerpo normativo, dichas figuras son retomadas en otras leyes con el propósito de evitar vacíos jurídicos al momento de aplicar la normativa.

2. Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo⁶⁴ que se creó con enfoque de género con el propósito de regular el acoso sexual como un riesgo psicosocial, promulgando la participación de las mujeres en los comité de salud y seguridad ocupacional, además se trata de visibilizar la violencia contra las mujeres en los programas de gestión de prevención de riesgos en los lugares de trabajo así como el principio de no discriminación tomando en cuenta las responsabilidades familiares.

3. La Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE) entró en vigor en abril de 2011⁶⁵. Representa un avance significativo en el reconocimiento de los derechos de las mujeres, pues, aunque El Salvador adquirió años atrás el compromiso internacional de desarrollar la normativa interna sobre la igualdad y no discriminación de las mujeres; en todos los ámbitos, pero en específico en el laboral es necesario que se tomen las medidas necesarias para la erradicación de la discriminación contra las mujeres. Así, desde sus considerandos se establece que la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres, en todas las esferas de la vida colectiva, son condiciones fundamentales para el logro del desarrollo, la gobernabilidad, la paz y la plena democracia en El Salvador.

⁶⁴ Asamblea Legislativa (2010): Decreto N° 254 el 21/01/2010 y publicado en el Diario Oficial N° 82, Tomo N° 387. El Salvador.

⁶⁵ Asamblea Legislativa (2011): Emitida en fecha 17 de marzo de 2011 y publicada en el Diario Oficial N° 70, Tomo N° 391. El Salvador.

4. Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

Esta Ley se encuentra vigente desde el año 2012⁶⁶, el Estado da cumplimiento al compromiso adquirido al ratificar la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará), obligación consistente en incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas; así como, las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, por ello es importante incluir en la ley que aborde de manera integral la violencia contra las mujeres, generando las voluntades políticas necesarias para que se inicie un proceso coordinado con instituciones gubernamentales la protección integral de las mujeres. Es así como se ha avanzado en la legislación tratando de reforzar la persecución de delitos contra las mujeres (por ejemplo, contra la libertad sexual, feminicidios, etc.); carencia de una política criminal especializada y con enfoque de género; omisiones del Estado para garantizar a las mujeres víctimas de violencia el acceso a la justicia y el ejercicio del derecho a una vida libre de violencia.

3.4.3 Situación de los Juzgados de lo Laboral en San Salvador y de las instituciones garantes de los derechos laborales

Según lo establece el ordenamiento jurídico de El Salvador, en materia laboral el mecanismo de denuncia en sede administrativas para los y las trabajadores del sector privado son:

- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- La Procuraduría General de la República
- La Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos
- Órgano Judicial (Juzgados de lo Laboral, Cámaras de lo Laboral).

⁶⁶ Asamblea Legislativa (2011): Fue emitida en fecha 25 de noviembre de 2010 y publicada en el Diario Oficial. El Salvador.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ente rector y de vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral. De acuerdo con la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social⁶⁷, es la cartera del Estado rectora de la administración pública del trabajo y le corresponde formular, ejecutar y supervisar la política socio laboral del país; y coordinar con las instituciones autónomas que la ley señala. Específicamente formula, ejecuta y supervisa las políticas de relaciones laborales, inspección del trabajo, seguridad e higiene ocupacional, medio ambiente de trabajo, previsión y bienestar social, migraciones laborales; así como promover, coordinar y participar en el diseño de las políticas de empleo, seguridad social, formación profesional y de cooperativas del sector. Igualmente, impulsar y sustentar el proceso de concertación social y participación tripartita empleador, trabajador y Estado. Dicho Ministerio está integrado por cuatro direcciones:

- Dirección de Relaciones Internacionales de Trabajo.
- Dirección General de Trabajo
- Dirección General de Previsión Social
- Dirección General de Inspección de Trabajo

Siendo una de las principales funciones *“propiciar el mantenimiento de la armonía en las relaciones entre empleadores y trabajadores”* y para lograrlo resuelve los conflictos entre las partes.

- En materia administrativa
- Conciliación en casos individuales
- En casos colectivos: contratos colectivos de trabajo y convenciones colectivas. (ante el Director General de Trabajo).

⁶⁷ Asamblea Legislativa (1996): D.L. N° 682 de fecha 11/04/1996, publicado en el D. O. N° 81, Tomo N° 331. El Salvador.

La Procuraduría General de la República,⁶⁸ es la que desarrolla las atribuciones que la Constitución le confiere al Procurador General de la República, y su Ley Orgánica que corresponde a éste, promover y atender con equidad de género la defensa de la familia, de las personas e intereses de los menores, incapaces y adultos mayores; conceder asistencia legal, atención psicosocial de carácter preventivo y servicios de mediación y conciliación; representar judicial y extrajudicialmente a las personas, especialmente de escasos recursos económicos en defensa de la libertad individual, de los derechos laborales, de familia y derechos reales y personales. Es parte del Ministerio Público, de carácter permanente e independiente, con personalidad jurídica y autonomía administrativa, con domicilio en la ciudad de San Salvador; y, para efectos de la prestación de sus servicios cuenta con procuradurías auxiliares en todo el país.

Atribución de prestar asistencia legal para defender la libertad individual y los derechos laborales de las personas.

El procedimiento que debe seguirse es bastante sencillo: la persona trabajadora tiene que presentarse a una de sus diferentes oficinas y solicitar el servicio, le requieran presentar algunos documentos personales de rigor, datos de la empresa; y, los hechos en que se fundamenta la violación, la Procuraduría representa a la trabajadora y trabajador. Además, pueden solicitarse copia de contrato individual de trabajo y carta de despido, si existieren; el nombre de la persona empleadora y a la ubicación del centro de trabajo, entre otros documentos.

Funciones a la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, según la ley Orgánica de la Procuraduría General de la República⁶⁹, en su artículo 30, establece que, corresponde a la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador las siguientes funciones específicas:

⁶⁸ Asamblea Legislativa (2008): D.L. N° 775, de fecha 03/12/2008, publicado en el D. O. N° 241, Tomo 381. El Salvador.

⁶⁹ Asamblea Legislativa (2008): D.L. N° 775, de fecha 03/12/2008, publicado en el D.O. N° 241, Tomo 381. El Salvador.

- Representar, judicial y extrajudicialmente, promoviendo o interviniendo en procesos, juicios o diligencias, interponiendo los recursos y providencias de derecho que procedieren, a los trabajadores o asociaciones conformadas por estos, que lo soliciten en forma verbal o escrita, siempre que su pretensión sea procedente y proponerle.
- Brindar servicios de conciliación en materia laboral.
- El acuerdo al que llegasen el trabajador con su empleador en la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, es de carácter obligatorio, se consignará en acta y la certificación de esta tendrá fuerza ejecutiva y se hará cumplir en la misma forma que las sentencias laborales, por el juez que habría conocido en primera instancia del conflicto.
- El inicio del procedimiento de conciliación interrumpe el término de la prescripción de las acciones a reclamar por el trabajador a su empleador.
- El procedimiento de conciliación será desarrollado en el reglamento de la presente Ley.

La Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos en adelante PDDH, su función es velar por el respeto, promoción y educación de los derechos humanos, entre éstos, los laborales. Cuenta con presupuesto y autonomía; sus resoluciones no son vinculantes, pero gozan del reconocimiento de la población y del respeto institucional.

El procedimiento a seguir ante una denuncia laboral es el siguiente: Denuncia que puede presentar cualquier persona, ya sea natural o jurídica, por presuntas violaciones a derechos humanos (acciones u omisiones), que provengan del Estado, es decir, por parte de funcionarios o agentes estatales. (También contra los patronos), se presenta en la unidad de receptora de denuncias en la sede de la PDDH ubicada en San Salvador o ante cualquiera de sus delegaciones departamentales; se puede de forma verbal o de forma escrita o por cualquier medio, es decir se puede hacer de forma presencial, vía telefónica, o por medio de

fax. En la denuncia es preciso aportar los datos generales de la persona u organización, así como la relación de los hechos, el nombre de la víctima, los nombres de quienes participaron en el hecho que se denuncia y debe mencionarse a los testigos o cualquier otro medio de prueba. Requisitos de la denuncia (Art. 41 del Reglamento de la PDDH).

Órgano Judicial (sede judicial Juzgados de lo Laboral). Procedimientos Judiciales, según el régimen contractual: en el ámbito público, municipal y privado.

El procedimiento que se va a desarrollar en el ámbito privado.

La estructura de la administración de justicia laboral en El Salvador es la siguiente:

- Corte Suprema de Justicia:
- Corte Plena
- Sala de lo Constitucional
- Sala de lo Civil (Tribunal de Casación)
- Sala de lo Penal
- Sala de lo Contencioso Administrativo
- Cámaras de Segunda Instancia (Tribunales de Apelación)
- Juzgados de Primera Instancia
- Juzgados de Paz

La administración de justicia en El Salvador se rige fundamentalmente por:

- Ley Orgánica Judicial, aprobada por Decreto Legislativo N° 123, y publicada en el Diario Oficial N° 115, Tomo N° 283, del 20 de junio de 1984;
- Ley de la Carrera Judicial, aprobada por Decreto Legislativo N° 536, publicada en el Diario Oficial N° 182, Tomo N° 308, del 24 de julio de 1990; y,
- Ley del Servicio Civil, aprobada por Decreto Legislativo N° 507, de fecha 27 de julio de 1962, publicada en el Diario Oficial N° 144, Tomo N° 196, del 13 de agosto del mismo año. Esa ley tiene por objeto regular la carrera administrativa de los servidores públicos.

Conforme a la Constitución corresponde a la Corte Suprema de Justicia “*Vigilar que se administre pronta y cumplida justicia, para lo cual adoptará las medidas que estime convenientes*” (art. 181, atribución 5ª Cn.). Así mismo le corresponde conocer de los recursos de amparo, dirimir competencias suscitadas entre los tribunales comunes y los especializados en el caso de los laborales.

Los Juzgados de Primera Instancia son *tribunales unipersonales*, y están a cargo de un Juez. Existen juzgados pluripersonales⁷⁰ –en materias distintas a la laboral- a cargo de dos jueces. Estos Juzgados conocen en primera instancia según su respectiva competencia, de todos los asuntos judiciales laborales que se promuevan dentro del territorio correspondiente a su jurisdicción. También tienen competencia para conocer en asuntos no contenciosos en que una ley expresa requiera intervención judicial. Así mismo, a partir del 1 de enero de 2007 dichos tribunales tienen como competencia especial conocer de los procesos de autorización de despido y nulidad de despido de los empleados municipales.⁷¹ Este es un procedimiento disciplinario administrativo que es conocido por las Comisiones de Servicio Civil y el Tribunal de Servicio Civil.

Los juzgados de primera instancia a nivel general de todas las materias son 207 de éstos, únicamente 40⁷² son los que conocen en materia laboral, que están organizados así:

a) Juzgados de lo laboral: 9

Juzgados de lo laboral por departamento:

1. Juzgado 1º de lo Laboral de San Salvador

⁷⁰ Asamblea Legislativa (2000): Decreto Legislativo N° 178, del 19 de octubre de 2000, publicado en el Diario Oficial N° 214, tomo 349. El Salvador.

⁷¹ Asamblea Legislativa (2006): La Ley de la Carrera Administrativa Municipal fue aprobada por Decreto Legislativo N° 1039, publicada en el Diario Oficial N° 103, Tomo N° 371, del 6 de junio de 2006. El Salvador.

⁷² Corte Suprema de Justicia (2009): *Informe Movimiento Ocurrido en los Juzgados Competentes en Materia Laboral. Enero a diciembre de 2009*. Dirección de Planificación Institucional, Unidad de Información y Estadística. El Salvador.

2. Juzgado 2º de lo Laboral de San Salvador
3. Juzgado 3º de lo Laboral de San Salvador
4. Juzgado 4º de lo Laboral de San Salvador
5. Juzgado 5º de lo Laboral de San Salvador
6. Juzgado de lo Laboral de Santa Ana
7. Juzgado de lo Laboral de San Miguel
8. Juzgado de lo Laboral de Santa Tecla
9. Juzgado de lo Laboral de Sonsonate

b) Juzgados de Primera instancia (mixtos) con competencia en materia laboral: 21

c) Juzgados de lo Civil con competencia en materia laboral: 10.

En el caso de los juicios individuales de trabajo por razón de despidos de hecho sin causa justificada el procedimiento es el siguiente:

Etapas del juicio individual de trabajo:

- Demanda (examen preliminar, ordenar emplazamiento y cita a conciliación)
- Conciliación
- Contestación de la demanda
- Apertura a prueba
- Audiencia de testigos
- Cierre del proceso
- Sentencia
- Recursos

Demanda laboral

Concepto: Según el Diccionario Jurídico de Osorio: “ *Escrito que inicia el juicio y tiene por objeto determinar las pretensiones del actor mediante el relato de los hechos que dan lugar a la acción, invocación del derecho que la fundamenta y petición clara de lo que se reclama...⁷³”.*

⁷³ Osorio, Manuel (1997): *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*, 24 Ed. Buenos Aires, Edit. Heliasta, Pág. 286

Demandas individuales

- Por indemnización por despido de hecho sin causa injustificada
- Terminación de contrato de trabajo sin responsabilidad para el empleador
- Por salarios no devengados por causa imputable al patrono.
- Pago de vacaciones completas
- Pago de aguinaldo completos
- Pago de horas extras ordinaria

Requisitos para elaborar la demanda (artículo 379 CT)

- 1) Designación del juez ante quien se interpone;
- 2) Nombre del actor y su edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, domicilio y lugar para oír notificaciones;
- 3) Indicaciones del lugar en que se desempeña o se desempeñó el trabajo con ocasión del cual se originó el conflicto, precisando su dirección en cuanto fuere posible;
- 4) Salario ordinario devengado por el trabajador, jornada ordinaria, horario de trabajo y fecha o época aproximada de iniciación de la relación laboral;
- 5) Relación de los hechos;
- 6) Nombre y domicilio del demandado y la dirección de su casa de habitación o del local en que habitualmente atiende sus negocios o presta sus servicios.
- 7) Peticiones en términos precisos;
- 8) Lugar y fecha; y,
- 9) Firma del actor o de quien comparezca por él o de la persona que firme a su ruego. Si la demanda fuere verbal y el actor no pudiere o no supiere firmar, se hará constar esa circunstancia.

Quien presenta la demanda:

- a. El propio interesado
- b. Los representantes legales o curadores especiales
- c. Los representantes judiciales y extrajudiciales de un sindicato,
- d. Los abogados y procuradores judiciales

- e. Los estudiantes de Jurisprudencia y CC.S
- f. El Procurador General de la República o sus delegados

Admisión de la demanda:

- a) Ampliación o modificación de la demanda Art. 383 C.T.
- b) Conciliación puede ser:
- c) La judicial es la realizada ante el juez de lo laboral o con competencia laboral
- d) La conciliación extra judicial o sede administrativa

Pueden presentarse los siguientes casos:

- a) Que no llegue ninguna de las partes
- b) Que no llegue cualquiera de ellas
- c) Que lleguen ambas partes, en este caso, pueden llegar a un arreglo, o no pueden llegar a un arreglo, no obstante, escuche medida equitativa propuesta por el Juez.

Pueden acordar:

- a) El patrono ofrece el reinstalo a sus labores y el trabajador, acepta
- b) El patrono o el juez proponen una medida económica y el trabajador acepta
- e) Ninguna de las partes llega a un acuerdo en la conciliación y por lo tanto el juicio tiene que tramitarse de conformidad con la ley.
- f) La contestación de la demanda y la declaratoria de rebeldía.
- g) Las pruebas en el juicio individual de trabajo
- h) El término de pruebas es de ocho días y se cuenta a partir del día siguiente al de la última notificación, Art. 1287 Pr. 1288, 46C

Pruebas:

1. Prueba testimonial
2. Prueba por confesión otras pruebas que pueden solicitarse son:
 - i) Exhibición de planillas, recibos de pago art. 406 C. T.

- ii) Inspección (a petición de parte o de oficio) art. 398 C. T
- iii) Dictamen pericial art. 408 C.T
- iv) Prueba documental art..402 C.T

Cierre del proceso art. 416 C.T.

Es la resolución pronunciada por el juez que declara cerrado el proceso.

Sentencia. Art, 417 C.T.

Las sentencias definitivas, los Jueces de Trabajo observarán las formalidades y requisitos prescritos en el artículo 427 del Código de Procedimientos Civiles debiendo omitirse la relación de todo aquello que no tengo importancia para el fallo.

RECURSOS

1) Revisión. Art. 567 C.T.

Admiten recurso de revisión ante la Cámara o Sala respectiva:

- a) Las sentencias definitivas pronunciadas en los juicios de única instancia (art. 568 ord. 1° CT);
- b) La sentencia pronunciada en ocasión de haber fallecido la víctima a consecuencia de riesgo profesional (art. 359 CT);
- c) El fallo pronunciado en el caso de conflicto de carácter jurídico por mera interpretación de una norma o normas contenidas en el contrato o convención colectiva de trabajo, y la resolución que declare inadmisibile la demanda de los conflictos colectivos de carácter jurídico en los que se pide únicamente la mera interpretación de una norma (art. 568 ord. 3° CT);
- d) En los juicios de única instancia, las resoluciones que declaren inadmisibile la demanda (art. 568 ord. 4° CT); la que declare procedente la excepción de incompetencia de jurisdicción; y las que declaren nulo todo lo actuado y manden reponer el juicio.

2) Recurso de Apelación. Art. 572 CT.

Podrá interponerse recurso de apelación ante la Cámara o Sala respectiva, contra las resoluciones siguientes:

- a) Las que declaren inadmisibile la demanda;
- b) Las que declaren procedente la excepción de incompetencia de jurisdicción;
- c) Las que pongan fin al proceso haciendo imposible su continuación;
- d) Las que declaren nulo lo actuado y manden reponer el juicio;
- e) Las sentencias definitivas.

También admiten el recurso de apelación ante la Cámara de lo Laboral respectiva:

- a) La resolución que declare inadmisibile la demanda en los conflictos colectivos de carácter jurídico, cuando lo que se pida sea el cumplimiento de una norma;
- b) La sentencia pronunciada en el caso de cumplimiento de norma o normas infringidas en un conflicto de carácter jurídico

3) Recurso de Casación. 586 C.T.

El Recurso de Casación procede únicamente contra las sentencias definitivas pronunciadas en Apelación, pero, además, que lo decidido sea un asunto en que lo reclamado directa o indirectamente en la demanda, ascienda a más de cinco mil colones (\$571.43) y con tal de que la sentencia no sea conforme en lo principal con la pronunciada en primera instancia.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Con el fin de lograr los objetivos planteados en el inicio de la presente tesis, se vació la información obtenida mediante treinta encuestas a mujeres que han tenido acceso a la justicia, mediante la interposición de demandas laborales por despidos injustificados del sector privado. Además, se realizaron graficas para una mejor comprensión de los resultados.

Los resultados se presentan de una manera ordenada, desde la identificación del derecho vulnerado y todo el proceso que conlleva la interposición de la demanda, considerando las diferentes etapas del proceso y el adecuado asesoramiento por parte de los entes estatales que intervienen en el proceso.

Finalmente, se identifican las fallas en las que, desde el punto de vista de las usuarias, han incurrido tanto en la aplicación de la normativa laboral como la que devienen de la propia normativa o proceso.

Este estudio está basado en una muestra de 30 mujeres encuestadas, de edades entre los 22 a los 68 años, que trabajan en el sector privado, se presenta el análisis de los resultados sobresalientes, las preguntas van encaminada indagar el grado de conocimientos de sus derechos humanos laborales, obstáculos instituciones que son aspectos inherentes al funcionamiento del sistema jurídico y obstáculos personales relacionada propiamente con el individuo que acude para obtener justicia.

4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS

La investigación demostró en un primer momento el grado de conocimiento sobre los derechos humanos laborales de las 30 mujeres encuestadas, 26 tenían conocimiento de sus derechos ya sea porque pertenecen a un sindicato, organización de mujeres u organización no gubernamental, diciendo que las han

capacitado sobre sus derechos humanos laborales, al contrario de 4 mujeres de las entrevistadas que no pertenecían a ninguna organización, por lo tanto no tenían ningún conocimiento sobre sus derechos, sin embargo, acudieron a las instituciones respectivas para iniciar el proceso por despido de hecho sin causa justificada.

En cuanto a las 26 mujeres que tenía conocimiento de sus derechos manifestaron que dichos saberes fueron adquiridos por la necesidad de hacer valer sus derechos, ante la vulneración que sufren por parte del patrono, pero las entidades del Estado no logran cubrir la necesidad de divulgar y dar a conocer los derechos laborales.

Por ello, es urgente que el Estado retome políticas públicas que vayan orientas a implementar planes y proyectos de concientización, divulgación de los derechos humanos laborales y así las mujeres que se vean en situaciones de vulnerabilidad ante las violaciones de los patronos sepan que hacer a donde acudir en caso de violación a sus derechos laborales.

Gráfico 2
Conocimiento sobre sus Derechos Laborales



Fuente: creación propia sobre las encuestas realizadas a mujeres trabajadoras del sector privado.

En cuanto al segundo aspecto de los obstáculos institucionales, las mujeres encuestadas manifestaban que las instituciones intervinientes en el proceso laboral, es decir, el MTPS, PGR y los Juzgados de lo laboral, su desempeño es deficiente, el 70% de las encuestadas tienen esa percepción basada en su propia experiencia; que, al momento de acudir no recibieron la atención adecuada; en el MTPS, en la etapa de conciliación administrativa, 7 de las 26 mujeres manifestaron que aceptaron la conciliación en sede administrativa en el MTPS, con el argumento que el proceso judicial se dilata por más tiempo y que al final no obtendrían la cantidad de pago que esperaban, aceptando el trato que entre las partes de adviene, siendo asesoradas por el delegado de dicha institución.

Otra barrera que se encontró siempre vinculada con la organización del sistema de administración de justicia, está relacionada con la cantidad y complejidad de trámites que deben realizar al momento de acceder al sistema judicial, tiene que ver con horarios del servicio que prestan, la calidad de la atención cuando frecuentemente las personas operadoras de justicia tienen una mala actitud; y, en ocasiones de negligencia frente a los asuntos que resuelven, teniendo a cada usuario como un expediente más y no como personas sujetas de derechos a quienes le han vulnerado sus derechos laborales.

Además, manifestaron que en cuanto al proceso judicial no se cumplen los plazos de ley, pues del 80% de mujeres encuestadas que interpuso demandas en los juzgados de lo laboral únicamente el 25% ha llegado a sentencia, las demás siguen esperando obtener una resolución, aunque ésta sea *favorable* o *desfavorable*, pero una sentencia es un proceso que se puede llevar desde 6 meses a un año y medio, periodos de tiempo que no se establecen en las leyes laborales vigentes.

Existe un aforismo que dice “*Justicia retardada es justicia denegada*”⁷⁴, esta premisa es una realidad cuando los procesos se dilatan de forma innecesaria, justificándose en la excesiva carga laboral de los juzgados, lo cual se agrava al no

⁷⁴ Grupo de Monitoreo Independiente del El Salvador. GMIES (2007): *Obstáculos a la justicia laboral en Centro América y el Caribe: análisis comparativo*. Primera Edición: diciembre 2007 Impreso en Talleres de Imprenta Criterio. Página 19.

hacer uso de recursos como *la queja de retardación de justicia*. Este tipo de retrasos ocasiona que las trabajadoras reconsideren la posibilidad de seguir el proceso o de conciliar proporcionando la ventaja a los patronos que plantean arreglos muy por debajo de los montos legales establecidos.

El tercer aspecto referente a los *obstáculos personales*, tienen que ver con la persona que acude a pedir justicia, en este caso las mujeres, para el análisis se consideró una clasificación relativa a estos obstáculos que son: los económicos, culturales, informáticos y geográficos. En los cuales los resultados fueron los siguientes:

De las 30 mujeres encuestadas, 19 manifestaron que se enfrentaron a problemas económicos, que tuvieron que pedir prestado, o muchas veces se abstuvieron de comer, o tuvieron que caminar por largas distancias, por no tener los medios económicos para pagar el transporte público. Podemos notar que las desigualdades económicas es un factor fuerte para el ejercicio de los derechos y el reclamo oportuno sobre el incumplimiento de los mismos, por lo que la inaccesibilidad a la justicia está relacionada con la pobreza y la pobreza extrema⁷⁵, aunado a esto, los costos que implica un proceso judicial para las trabajadoras, no solamente es en términos económicos - *pago de honorarios* -, de abogados/as particulares, personas ejecutoras de embargo, gastos de transporte, etc.-, sino también en cuanto a inversión de tiempo. En el caso de las mujeres, que por su condición de género tradicionalmente les han sido impuestas obligaciones vinculadas con el trabajo reproductivo, los costos de los procesos pueden incrementarse con gastos destinados al pago de honorarios para el cuidado.⁷⁶

Es importante resaltar que, si la pobreza afecta el cumplimiento del derecho de acceso a la justicia, en este escenario, las mujeres son el sector de la población con mayor afectación. Los datos disponibles indican de manera contundente que la pobreza es sufrida en mayor proporción por mujeres que por hombres, lo que

⁷⁵ *Acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia en las Américas*, página x, párrafo 12.

⁷⁶ "Administración de la Justicia en las Américas: Ética Judicial y Acceso a la Justicia", p. 2.

señala la necesidad de tener en cuenta las diferencias de género para orientar los esfuerzos para facilitar el acceso a la justicia⁷⁷.

En cuanto a los *obstáculos culturales*, trae consigo los valores culturales, el lenguaje y experiencias negativas con respecto al sistema de administración de justicia que, esto genera una condición de desconfianza y resignación frente a las instituciones del Estado.⁷⁸ De las 30 mujeres encuestadas, 23 mujeres contestaron que han sufrido este *obstáculo*, que se han sentido *lastimadas* desde la forma en que son tratadas por las instituciones, así como del trato que reciben por los mismos compañeros de trabajo, sufriendo discriminación y marginación, por el simple hecho de exigir sus derechos y aunado a eso reciben malos tratos y desconfianza en el sistema de justicia, siendo que, las instituciones del Estado están obligadas a garantizar el respeto de los Derechos Laborales, lo que produce una situación de inseguridad jurídica y desmotiva a la persona trabajadora para poder recurrir a las instituciones competentes.

Indagando el aspecto *geográfico* está relacionado de forma concreta con el diseño estructural o ubicación geográfica de las instituciones de justicia; en general las trabajadoras se enfrentan al hecho que las instituciones se encuentran centralizadas en el Departamento de San Salvador, por lo tanto, representa una dificultad para las trabajadoras que viven en las afueras de San Salvador, 26 mujeres de las 30 encuestadas manifestaron que tenían este tipo de obstáculos, y esto genera desánimo de presentar sus reclamos ante los tribunales por el alto costo que esto implica, por el desconocimiento de la ubicación de las autoridades competentes para interponer efectivamente su reclamo; incluso, en ocasiones, porque presentan barreras físicas para personas con capacidades especiales⁷⁹.

⁷⁷ Véase Montaña, S. (2007). *El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe*. Unidad Mujer y Desarrollo de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Doc. LC/L.2738(CRM.10/3).

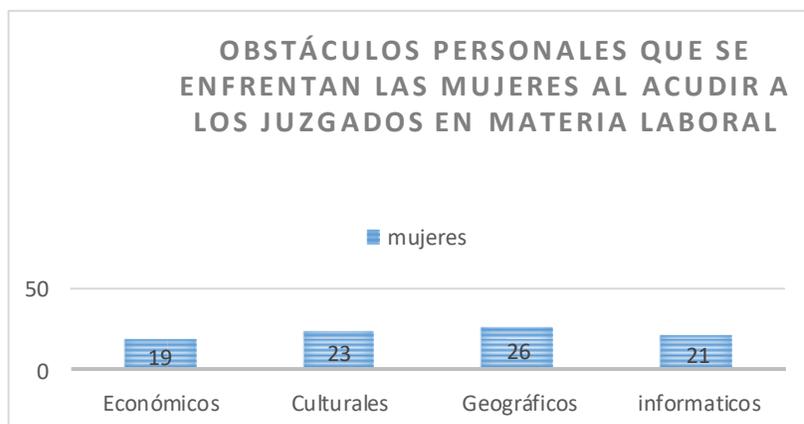
⁷⁸ Grupo de Monitoreo Independiente del El Salvador. GMIES (2007): *Obstáculos a la justicia laboral en Centro América y el Caribe: análisis comparativo*. Primera Edición: diciembre 2007 Impreso en Talleres de Imprenta Criterio. Página 16.

⁷⁹ Grupo de Monitoreo Independiente del El Salvador. GMIES (2007): *Obstáculos a la justicia laboral en Centro América y el Caribe: análisis comparativo*. Primera Edición: diciembre 2007 Impreso en Talleres de Imprenta Criterio. Página 16.

En cuanto a los *obstáculos informativos* tienen que ver con la difusión de los derechos, el conocimiento de la población en general sobre sus *derechos laborales* y especialmente las mujeres, el reconocimiento cuando están frente a *violaciones de sus derechos laborales*, ya esto se abordó en el primer aspecto, pero la pregunta era directa: *si el conocer sobre sus derechos o no se considera un verdadero obstáculo para ellas*, a lo cual 21 mujeres contestaron que sí, porque de parte del Estado no reciben mayor información, sino que acudieron a otras instituciones para saber sobre sus derechos y, otras que únicamente siguieron los proceso debido al apoyo de sus compañeras.

Gráfico 3

Obstáculos personales que se enfrentan las mujeres al acudir a los juzgados en materia laboral



Fuente: Creación propia sobre las encuestas realizadas a mujeres trabajadoras del sector privado.

4.2 Resultados de observación mediante entrevistas

Al seleccionar a las personas que se iban a entrevistar, se consideró a los operadores del sector justicia de los 5 juzgados de lo laboral de San Salvador, quienes son los principales aplicadores de la ley y, para contrastar su punto de

vista era necesario entrevistar a defensoras y defensores privados, expertos en la litigación laboral. Hubo dificultades en cuanto a conseguir entrevista del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de la Procuraduría General de la República en el área de derechos laborales, en ambas instituciones no fue posible abordar a los titulares.

4.2.1. Perspectiva desde los jueces y juezas de lo laboral de los juzgados de San Salvador

Las entrevistas realizadas a los operadores de justicia se pretendía indagar la visión de ellos en cuanto a impartir justicia, todos los entrevistados concuerdan que el acceso a la justicia laboral ha mejorado con los años, pero aun es deficiente, falta promoción sobre los derechos laborales, además, de un papel protagónico de las instituciones tuteladoras, es decir, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en materia administrativa y la Procuraduría General de la República en materia judicial.

Además, se indagó sobre qué obstáculos se enfrentan los operadores de justicia al momento de aplicar las normativas, a lo cual expresaron *que ellos solo se basan en lo que les presenta la PGR, o los abogados privados, pero todos expresaron que en el proceso laboral existe dificultades con la falta de pruebas, pues no presentan a los testigos (los trabajadores y trabajadoras), que son claves para poder ganar un litigio laboral, asimismo, el desconocimiento de la normativa laboral en el caso de los defensores privados.*

Es curioso que en las entrevistas a los operadores de justicia, tengan un mismo criterio en cuanto que todo está bien, que si existen fallas en el sistema, y que solamente se dan esas fallas técnicas por los defensores públicos y privados, sin embargo todos *concedan que es necesario cambiar la legislación laboral pues data del año 1973, por lo cual genera muchos vacíos que desfavorecen a la hora de fallar en el proceso, puesto que hay que suplir la normativa con el código procesal civil y mercantil, por ello, los operadores judiciales manifestaban que es de*

vital importancia la creación del código procesal laboral, además la creación de más juzgados de lo laboral, ya que actualmente solo existen 9 en todo el País de los cuales 5 son en el Departamento de San Salvador.

Otro aspecto importante que se resaltó en las entrevistas, es la *necesidad de capacitar tanto a los operadores de las instituciones tuteladoras de derechos laborales como a la población*, es importante destacar que los 7 operadores de justicia que se entrevistaron expresaron *que era medular que los y las trabajadoras conocieran sus derechos, pues el desconocimiento es una obstáculo evidente para el acceso a la justicia en general*, externaron los entrevistados, *que, a medida la población este empoderada tendrán un mejor acceso*, aunque aclararon que tanto hombres y mujeres tienen igual acceso a la justicia laboral, que la diferencia reside, *en que las mujeres deben enfrentar más obstáculos como aspectos económicos, la familia, discriminación laboral, entre otros*, que son aspectos externos que influyen en la decisión de las mujeres de acceder al sistema de justicia.

En resumen el criterio de los jueces y magistrados en materia laboral, el acceso a la justicia laboral ha mejorado con los años, todo el trabajo de los operadores de justicia se realiza conforme a derecho y que únicamente, es necesario reformar el código de trabajo y crear la ley de procedimientos laborales; además, con la capacitación de los operadores y la difusión de los derechos laborales se tendría un mejor acceso a la justicia laboral, en cuanto a que, las trabajadoras desisten o simplemente no activan el sistema de justicia por factores externos a los cuales se deben enfrentar y, que no tienen que ver con el servicio u otro factor interno del sistema judicial. Se cree que la perspectiva de los operadores judiciales es muy superficial, si bien es cierto, ellos solo aplican e interpretan la normativa laboral en cada caso específico, es importante denotar que para que funcione y sea eficaz un sistema de justicia, debe haber empatía con las y los trabajadores, si bien es cierto es importante capacitar a las personas operadoras en los principios jurídicos que les permitan garantizar los derechos laborales frente a los intereses y políticas de las patronales.

El acceso a la justicia como tal es *un derecho de protección para la defensa y la garantía de los derechos reconocidos dentro de un determinado ordenamiento jurídico*, y uno de sus componentes esenciales es la posibilidad de la ejecución de las decisiones que han sido adoptadas en sede judicial. La Convención Americana cuando desarrolla el concepto de *“protección judicial”* precisa que *“Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido a cualquier otro recurso efectivamente los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales”*, (art. 25), por tanto, es necesario garantizar a los trabajadores en general un verdadero acceso a la justicia, que conlleva juicio justo y el derecho a recursos efectivos en conflictos laborales.

Los derechos laborales deben ser efectivos, es decir que no haya demora, y este recurso debe ser efectuado en el tiempo razonable, si el proceso se retarda podríamos aplicar lo que el aforismo *“la Justicia demorada es justicia denegada”*; por tanto no estamos de acuerdo que el refuerzo solo debe de llevarse al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Procuraduría General de la República; sino de una manera integral a todas las instituciones y a todos los operadores de justicia laboral, como secretarios, resolutores y jueces, quienes deben de aplicar e interpretar no solamente la legislación constitucional, secundaria sino convenios y tratados internacionales en materia laboral y, las que vayan surgiendo en favor de los y las trabajadoras y trabajadores; así también los principios del derecho laboral que es importante para una tutela efectiva de los derechos laborales.

De esta forma, dinamizar el sistema de justicia, en cuanto a la difusión de los derechos laborales, le corresponde al Estado salvadoreño, crear políticas públicas que ayuden a conocer los derechos humanos laborales y, cómo hacer valer ante alguna violación de los mismo.

4.2.2. Perspectiva desde los expertos litigantes en materia laboral.

Se entrevistó a dos abogados litigantes en materia laboral y una abogada litigante perteneciente a una organización no gubernamental, con fin de hacer un contraste desde la perspectiva de los usuarios, a ellos, se les hizo las mismas preguntas que a los operadores de justicia, a lo cual contestaron:

En cuanto al *acceso de justicia* manifestaron que en materia *derechos laborales presentan más obstáculos de avances* en la tarea de la efectiva tutela de derechos para las personas justiciables, retardación de justicia, inaplicabilidad del cuerpo de normas nacionales e internacionales, además de las violaciones al principio de la primacía de la realidad. En cuanto quienes pueden acceder a la justicia laboral, las tres personas entrevistadas manifestaron que las personas que tienen recursos económicos, pues si bien es cierto, por medio de la Procuraduría General de la República, se obtiene la procuración gratuita, está no goza de la confianza y credibilidad de los trabajadores, y si acuden a dicha institución es como la última opción que toman en cuenta, por lo general las personas que se hacen acompañar por alguna organización y/o institución, en donde la variable sexo es determinante ya que quienes asisten en su mayoría son hombres, frente a las mujeres que asumen un mayor rol con los cuidados, por lo que en su mayoría los que acceden al sistema de justicia son los hombres y en menor número las mujeres.

Aunado a esto mencionaron los obstáculos a los cuales se enfrentan al momento de representar a un trabajador o trabajadoras ante los juzgados y manifestaron que falta de aplicación de las normas internacionales y, las legislaciones que protegen los derechos de las mujeres en materia laboral, los requisitos engorrosos y burocráticos; la mayor afectación es la retardación de justicia. Y los *obstáculos* a los cuales las mujeres se enfrentan al momento de activar el sistema de justicia, de igual manera coincidieron en los *económicos*, buena parte de las trabajadoras que desean acceder a la justicia son jefas de hogar en cuyo caso recaen la totalidad de obligaciones de las personas que dependen de ellas (hijas e hijos, padre, madre y demás familia), situación que se vuelve

apremiante pues es la única fuente de ingresos, por lo que en ocasiones no disponen de los costos para desplazarse hacia instancias administrativas y/o judiciales para interponer una demanda, asistir audiencias, etc. Otro obstáculo es la *retardación de justicia*, a pesar de que los plazos legales son claros en la práctica estos se alargan más de lo esperado (mora judicial); y la falta de conocimiento y ejercicio de sus derechos laborales, en ocasiones las trabajadoras desconocen las características y etapas del proceso tanto administrativo y judicial para ejercer sus derechos vulnerados, ello ocasiona que las mismas tomen decisiones sin información cierta y oportuna, lo cual influye en su proceso y desisten de él.

En cuanto a los *obstáculos normativos* que han identificado manifestaron los siguientes: La falta de aplicación de los mecanismos de integración del Derecho ante vacíos jurídicos (auto integración y heterointegración); además, la falta de regulación de las medidas cautelares y de protección en materia laboral; carencias de procesos especiales y diferenciados en cuanto a cierto tipo de vulneraciones como: igualdad y no discriminación en el empleo y ocupación, protección especial de la mujer trabajadora embarazada, también, carencia de una normativa actual congruente con la realidad nacional en cuanto a nuevas formas de violaciones de derechos laborales, y por último, el obstáculo de la jurisdicción actualmente con naturaleza mixta, social y privada para diligenciar violaciones de derechos laborales; cumpliendo parcialmente lo establecido en el artículo 49 de la Constitución de la Republica respecto de una jurisdicción especializada.

Sobre el análisis de lo manifestado por los abogados expertos en litigio laboral, se puede manifestar, que se contrapone a lo que establecen los operadores de justicia, pues los expertos ahondaron en otros aspectos importantes como la retardación de justicia, la falta de integración de normas nacionales e internacionales, además, van más acorde a la realidad que viven las mujeres, al momento de activar el sistema de justicia, pues los obstáculos identificados por los expertos son muy similares a los expresados por las mujeres encuestadas; por ello, analizamos que si bien existe un derecho de acceso a la justicia laboral en nuestro

país, no se ejerce de manera efectiva, pues es necesario que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades, y para ello no basta solo la creación del aparataje institucional, sino crear políticas públicas en función de hacer real el acceso de justicia tanto de hombres como de mujeres.

4.3 Resultados del análisis de las sentencias de los Juzgados de lo Laboral del Departamento de San Salvador

Atendiendo al objeto, del segundo objetivo de la presente investigación, cabe hacer referencia que, para los procesos laborales, no debe basarse en buscar o limitar el derecho vulnerado cuando el empleador limita los derechos fundamentales de las trabajadoras, esta forma arbitraria o desproporcionada lo que trae consigo es una afectación esencial a estos derechos fundamentales.

El despido de hecho sin causa injustificada o, casi siempre representa para la trabajadora y trabajador, un reto difícil, tanto a nivel personal como profesional. Cuando se trata de despidos injustos casi siempre toman a los trabajadores y trabajadoras de forma desprevenida porque estos asumen que continuarán en su puesto de trabajo por un período indeterminado de tiempo.

Ante este panorama, perder un empleo puede ser un escenario bastante común para los salvadoreños. Sin embargo, es importante conocer las posibles causas de despido, pues estas no siempre se deben al mal desempeño de los trabajadores y trabajadoras, ocurren todos los días, en todas las áreas de cualquier empresa, siendo, además una circunstancia que se vuelve más difícil para las mujeres.

Una de las principales consecuencias en los despidos *despido de hecho sin causa injustificada*, es la vulneración a los derechos fundamentales de la persona que se producen al momento de un despido indirecto, en donde el juez ordenará

las indemnizaciones propias por un despido injustificado o la reincorporación a su lugar de trabajo.

En las sentencias analizaremos, la forma expresa ante el supuesto del “*despido de hecho sin causa injustificada*” y sus efectos colaterales que sufre el trabajador o trabajadora frente a la vulneración de sus derechos fundamentales, para ello hicimos un análisis especial del enfoque de género en las resoluciones judiciales de conformidad con el marco normativo internacional, la ley nacional referente a la protección de los derechos humanos de las mujeres.

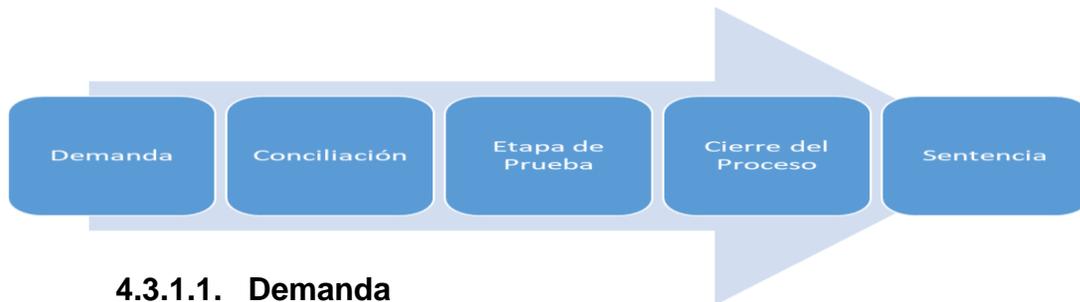
A continuación, planteamos los resultados obtenidos del producto del análisis de las sentencias, dichos resultados se plantean por medio de una tabla en la que se podrá identificar los elementos importantes para el análisis de esta investigación que tiene como objeto identificar el derecho del acceso a la justicia con enfoque de género en los casos de despidos de hecho sin causa injustificada de mujeres trabajadoras del sector privado durante los años de 2014, 2015 y 2016.

4.3.1. Los procedimientos judiciales

En caso de violación a los derechos humanos laborales, el trabajador o trabajadora, pueden hacer uso de los procedimientos judiciales que la ley establece, y en cumplimiento a los mismos. El Código de Trabajo es el instrumento legal que detalla las formas y medios legales a seguir en sede judicial, en el Código de Trabajo se detalla los procesos judiciales y los procesos que se pueden seguir en materia laboral.

Como parte de esta investigación vamos a identificar las etapas del proceso judicial conforme al juicio individual ordinario de trabajo, para reclamar los derechos laborales vulnerados, proceso que desarrolla la demandas en el proceso judicial.

El proceso Judicial laboral comprende:



Cuando una trabajadora es afectada en sus derechos laborales de forma injustificada por la parte patronal, puede interponer una demanda ante las instancias judiciales pertinentes directamente por medio de la representación de un abogado, así también por medio de la Unidad del Trabajador de la Procuraduría General de la República, quien por medio de un Representante Laboral le acompañará en su proceso judicial. Deberá cumplir con los siguientes requisitos estipulados en el artículo 379 del Código de trabajo, establece la designación de un juez o jueza para que pueda dirigir la demanda, y en este proceso la parte demandante deberá tener claro el domicilio de la empleadora, así como el domicilio donde realizan las actividades del trabajo.

Para la presente investigación se tomó de base el análisis 6 sentencias por cada juzgado desde el Primero al Quinto de San Salvador. Para ello hicimos un breve recorrido de los elementos del proceso judicial.

La demanda puede ser interpuesta de manera verbal o escrita. En San Salvador, la demanda es solo escrita. Los Juzgados laborales son los competentes para conocer conflictos laborales; en El Salvador pueden conocer los Juzgados de Primera Instancia o los Juzgados de lo Civil. Para poder iniciar un proceso por medio de la demanda es pertinente dirigirse al juez o jueza que corresponda, para nuestra investigación detallaremos los juzgados de San Salvador, que detallamos a continuación:

Tabla No. 6

Juzgados con competencia en materia laboral.

Juzgados de lo Laboral	Ubicación
1. Juzgado 1° de lo Laboral de San Salvador	San Salvador
2. Juzgado 2° de lo Laboral de San Salvador	San Salvador
3. Juzgado 3° de lo Laboral de San Salvador	San Salvador
4. Juzgado 4° de lo Laboral de San Salvador	San Salvador
5. Juzgado 5° de lo Laboral de San Salvador	San Salvador

Tabla No. 7

Cámara de Segunda Instancia que conocen en grado⁸⁰.

Cámara de lo Laboral	Ubicación
1. Cámara Primera de lo Laboral de San Salvador	San Salvador
2. Cámara Segunda de lo Laboral de San Salvador	San Salvador
3. Juzgado 1° de lo Laboral de San Salvador	San Salvador
4. Juzgado 2° de lo Laboral de San Salvador	San Salvador
5. Juzgado 3° de lo Laboral de San Salvador	San Salvador
6. Juzgado 4° de lo Laboral de San Salvador	San Salvador
7. Juzgado 5° de lo Laboral de San Salvador	San Salvador

⁸⁰ Se refiere al grado de conocimiento según la instancia que ventile el proceso. Corresponde al grado de conocimiento que conoce la apelación, en segunda instancia

Tabla No. 8

Tribunal de Casación

Cámara de lo Laboral	Ubicación
1. Sala de lo Contencioso Administrativo	San Salvador
2. Cámara Primera de lo laboral de San Salvador	San Salvador
3. Cámara 2° de lo laboral de San Salvador	San Salvador

La demanda debe contener:

- a) Generales: Implica identificar en la demanda nombre, edad, estado familiar, nacionalidad, profesión u oficio, domicilio. Dirección para recibir notificaciones, con el objeto que el juez pueda ubicar claramente al demandante y enviar las notificaciones respectivas.
- b) Indicaciones del lugar de trabajo.
- c) Salario devengado, jornada ordinaria o extraordinaria, horario de trabajo y la fecha de ingreso a la empresa o de laborar con el patrono.
- d) Relación de los hechos. Que implica detallar cada uno de los hechos con precisión de lo ocurrido en el despido.
- e) Generales de la persona demandada, esto implica que el trabajador/a debe tener claridad a quien va a demandar. Es importante decir que con la identificación del centro de trabajo puede iniciar la acción judicial, de hecho, contra el titular de la empresa.
- f) Peticiones en términos precisos. Es importante decir con claridad en la demanda lo que se espera del proceso, si es el reinstalo, indemnización justa, etc.

Para el período del 2014 al 2016 se recibieron en los Juzgados de lo Laboral de San Salvador del primero al quinto un total de 12,996 demandas presentadas por despido de hecho sin causa justificada, identificando un grupo de población

proporcionado por el Sistema de Gestión para Tribunales de lo Laboral (SGTL), sin definir sexo de 2,683.00 de denuncias presentadas. (Tabla No. 9).

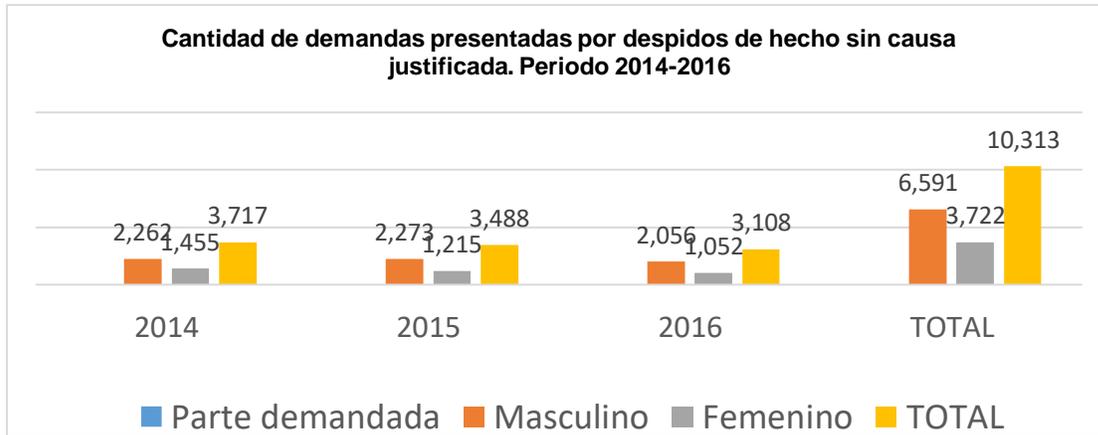
Tabla No. 9

Cantidad de demandas presentadas por despido de hecho sin causa justificada de los Tribunales laborales de San Salvador separadas por sexo durante el periodo 2014 al 2016 de los Juzgados del Primero al Quinto de lo Laboral

Cantidad de demandas presentadas por despido de hecho sin causa justificada de los Tribunales Laborales de San Salvador separadas por sexo durante el periodo 2014 al 2016 de los Juzgados del Primero al Quinto de lo Laboral				
Demandante	2014	2015	2016	TOTAL
Masculino	2,262	2,273	2,056	6,591
Femenino	1,455	1,215	1,052	3,722
TOTAL	3,717	3,488	3,108	10,313
Fuente: Sistema de Gestión para Tribunales de lo Laboral (SGTL) con datos de Unidad de Acceso a la Información Pública del Órgano Judicial 2017.				

Gráfico 4

Cantidad de demandas presentadas por despidos de hecho sin causa injustificada. Periodo 2014-2016



Podemos observar en el grafico No. 4, que en el acceso a la justicia laboral, se ve marcado con mayor facilidad para los hombres; ya que, estos pueden tener menos obstáculos tanto en lo económico; como; en la disponibilidad del tiempo para diligenciar en cada etapa del proceso, según se vaya requiriendo; sin embargo la realidad es diferente en comparación con las mujeres; la brecha de acceso a la justicia real y efectiva para ellas, sigue siendo un *obstáculo*; volviéndose más difícil garantizar de manera efectiva la restauración de los derechos vulnerados.

Para la interpretación y aplicación del derecho al momento de iniciar el proceso y en el análisis de los hechos debe ser libre de mitos y estereotipos sexistas para lograr la plena aplicación de la justicia para las mujeres.

La Convención de Belem Do Pará, conforme al artículo 11 y, la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, en el artículo 7 literal "f", establece que los Estados deben de adoptar todos los medios apropiados y sin dilaciones, las políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia y, llevar a cabo lo siguiente (...), establecer procedimientos legales justos y eficaces

para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluya, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno, y el acceso efectivo a tales procedimientos”⁸¹.

4.3.1.2. Conciliación

Una vez admitida la demanda, el juez o jueza cita a conciliación de manera inmediata a las partes, es decir a la parte actora por medio de su Representante Laboral y al demandado antes de la audiencia conciliatoria, cuando se emplaza se entrega copia de demanda y una esquila que contiene una copia donde se consigna el lugar, el día y hora para celebrar la conciliación, según lo establece el artículo 386 del C.T.

El Artículo 388 CT., establece el desarrollo de la audiencia conciliatoria; de lo cual es importante resaltar, que una vez las partes están en presencia del juez, pasa a leer la demanda y otorga la palabra a las partes para que expongan sus motivos, el juez debe escuchar a las partes, y este hará un resumen de lo hablado en la audiencia. El juez o jueza debe establecer desde el inicio el beneficio de las partes a una solución amigable, invitará a las partes a proponer acuerdos amigables. Si bien es cierto, aquí el papel del defensor público es importante, en su calidad de representar al trabajador o trabajadora, este deberá lograr que esos acuerdos se den bajo una solución equitativa y justa, el juez al final deberá expresar los acuerdos para que las partes establezcan su conformidad o disconformidad.

De todos los acuerdos en la audiencia de conciliación se levantará un acta que firmará el juez o jueza, el secretario o secretaria; y, las partes intervinientes, ⁸² de no llegar alguna de la partes a la audiencia conciliatoria se dejará constar en el acta. (Artículo 388 inc. 3° C.T).

⁸¹ Convección Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

⁸² Legislativa, A. (s.f.). *Código de Trajo*. San Salvador, El Salvador. Recueprado de :

<http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos>

En las audiencias de conciliación es importante destacar que, los derechos fundamentales consagrados a favor del trabajador o trabajadora son irrenunciables (Artículo 52 de la Constitución de El Salvador), por lo que en ningún momento debe quedar en desventaja el trabajador o trabajadora en la negociación.

En un proceso como tal, en la que, los despidos de hecho sin causa justificada, se efectúan sin consentimiento del trabajador o trabajadora y, de forma imprevista, que trae consigo una serie de situaciones que ponen al trabajador o trabajadora en desventaja frente a una negociación, sobre todo cuando se ventila el pago de sus vacaciones, aguinaldo, comisiones entre otras prestaciones otorgadas por el empleador; sin embargo, hay derechos consagrados en la constitución sobre la protección del trabajador o trabajadora frente a este tipo de situaciones que pueden poner en desventaja al trabajador o trabajadora ante a un despido de hecho sin causa justificada, el Artículo 389 del C.T establece que *“la conciliación no podrá ser nunca en menoscabo de los derechos consagrados a favor de los trabajadores en las leyes, ni tendrá tampoco por resultado el someter la controversia a árbitros”*

Los arreglos que se logren en la audiencia conciliatoria tiene el mismo efecto y fuerza que una sentencia y, por lo tanto, su cumplimiento es exigible, artículo 390 de C.T que establece *“que los arreglos conciliatorios a que llegan las partes, producirán los mismos efectos que las sentencias ejecutorias y se harán cumplir en la misma forma que éstas”*.

Cuando se llega a los acuerdos entre las partes, se pondrá fin al proceso, si en los acuerdos se establece el reinstalo del trabajador o trabajadora se deberá consignar el día y hora en que debe reanudarse sus funciones laborales⁸³, consignando antigüedad y demás prestaciones de ley.

⁸³ Art. 391 Código de Trabajo. “Si las partes se avinieren totalmente en la audiencia conciliatoria, se pondrá fin al conflicto; salvo que el avenimiento consistiere en el reinstalo del trabajador a sus labores, en cuyo caso el juez señalará el lugar, día y hora en que debe reanudarse.”. Legislativa, A. (s.f.). *Código de Trabajo*. San Salvador, El Salvador. Recuperado de : <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos>

La conciliación, es una etapa esencial porque establece una *forma apresurada* del proceso en el acceso a la justicia laboral.

Si en la etapa de la conciliación no se llega a establecer a ningún acuerdo, la persona demandada debe *contestar la demanda*⁸⁴, en el mismo día o al día siguiente, y contestar sobre los puntos en los que no hubo acuerdo. Se resaltó algunos folios relacionados de las sentencias en estudio:

- ❖ Sentencia **E/10463-16LBIO-1181** de los considerandos:” *Fs. 15 Consta en el acta de la conciliación ordenada por este juzgado, en la que comparecieron ambas partes y no obstante la suscrita Jueza trató de avenirlos, no se logró ningún resultado positivo*”.

- ❖ Sentencia **N.U.E. 08224.14.IO. 2LB2 (-3) c.Arm.**, establece en *Fs. 4 “se ordenó citar a las partes a conciliación en cumplimiento del artículo 385 del C.Tr., la Audiencia conciliatoria no se llevó a cabo por no haber comparecido ambas partes, no se logró llegar a ningún avenimiento, no obstante haber ofrecido el reinstalo de la trabajadora, pero este no fue aceptado, según consta en folio 7”*.

- ❖ Sentencia **Ref. E/10716-16-LBIO-1LB1**.en el *“Fs. 15 consta el acta de audiencia conciliatoria, la cual no se verifico debido a la inasistencia de la parte demandada, no obstante, su legal citación”*.

Es importante resaltar; que, según los datos obtenidos e identificados en la tabla No.9; que, para el análisis de esta investigación de las 30 sentencias del estudio, acudieron en 12 sentencias ambas partes (demandante y demandado), en 17 sentencias acudió la parte demandante, y en 1 sentencia no se hizo presente la

⁸⁴ Art. 392 Código de Trabajo. “Si en la audiencia conciliatoria no se lograre avenimiento, el demandado deberá contestar la demanda. Legislativa, A. (s.f.). Código de Trajo. San Salvador, El Salvador. Recuperado de : <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos>

parte actora, así también en las 30 sentencias del estudio no se logró llegar a ningún acuerdo entre las partes en conflicto. Por lo que no logrando obtener acuerdos en la audiencia de conciliación, el juez cierra este proceso y ordena la **apertura a prueba**, proceso, según lo establece el artículo 396 del C.T., en el cual las partes podrán llevar todas las pruebas que consideren convenientes. (Tabla No.9).

Tabla No. 9

Análisis de las 30 sentencias de la investigación en el proceso de Conciliación

En 12 sentencias se presentaron ambas partes	En 29 sentencias se presentó la parte Actora(demandante)	En 17 sentencias, no se presentó la parte demandada (Apoderado/Empleador)	En una sentencia, No se presentó la parte actora	Acuerdos logrados
12	29	17	1	0

Gráfico 5

Audiencias de Conciliación



En el proceso de investigación que, corresponde a profundizar la afectación de los despidos de hecho sin causa justificada de mujeres trabajadoras del sector

privado a partir del análisis de los procesos judiciales, es importante resaltar que cuando se desarrollaron las diferentes entrevistas con las mujeres que aún tienen vigente sus procesos en los juzgados, manifestaron que, al momento de abrir la audiencia conciliatoria, los empleadores lo hacían por medio de su apoderado legal; y, en muchos de los puntos ofrecidos por estos, no cumplían con lo demandado, por lo que en la mayoría no lograban tomar acuerdos, por lo que el proceso continuaba en la siguiente fase, lo que incurría a las mujeres en *dificultades económicas*, de buscar representación por parte de los sindicatos y abogados asesores. Las mujeres entrevistadas manifestaron que su petición era el reinstalo. En muchos de los casos de las entrevistas realizadas se identificaba que las trabajadoras desistían de la causa. Cuando se habló con las mujeres en las entrevistas decían que estos procesos les causaban desgaste económicos y psicológicos, sin encontrar apoyo técnico, porque no entendían el proceso judicial, y muchos de estos procesos duraban años y, esto implicaba no poder buscar otro empleo, por estar pendiente de los citatorios en los tribunales, por eso manifestaban que estos procesos le causaba más afectación que beneficios por lo que en la mayoría de los casos cuando eran varias trabajadoras eran pocas mujeres que seguían el proceso hasta la resolución final.

Cuando se analizaron los procesos conciliatorios brindados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social identificamos, que además de ser una acción previa para poder resolver el conflicto laboral, la mayoría de las denuncias se ventilan en el proceso administrativo, lo que denota que muy pocas denuncias lleguen al Sistema Judicial. Al analizar las estadísticas observamos las denuncias correspondientes a los años 2014, 2015 y 2016. (Tabla No.10).

Tabla No.10
Cantidad de denuncias por despidos sin causa justificada durante el periodo del 2014, 2015 y 2016

Cantidad de denuncias por despidos sin causa justificada durante el periodo del 2014, 2015 y 2016					
Departamento	2012	2013	2014	2015	2016
TOTALES	10,864	5, 258	5, 606	5, 258	4, 715
San Salvador	7,281	3,580	3,701	3,580	3,153
Ahuachapán	239	108	131	108	104
La Unión	331	150	181	150	140
San Miguel	745	348	397	348	266
Santa Ana	1,177	599	578	599	640
Sonsonate	559	275	284	275	240
Usulután	141	38	103	38	55
La Paz	391	160	231	160	117
Fuente: Datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2017)					

Como se puede observar en la Tabla No. 10, la cantidad de despidos de hecho sin causa justificada, por departamento, así como la cantidad por año, indica que, para el año del estudio, correspondiente al año 2014, fue el año que más denuncias se recibieron en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como del año 2015. Se pudo identificar que, al momento de la recolección de datos, como el del análisis, carece de segregación por sexo, por lo que solo pudimos identificar por cantidades.

En la Tabla No. 11, del grupo de las 30 sentencias proporcionadas, se detalló la cantidad de casos por conciliaciones efectuadas de los Juzgados de lo laboral de San Salvador, separados por sexo durante el periodo 2014 al 2016, de los Juzgados del Primero al Quinto de lo Laboral. (Tabla No.11).

Tabla No.11

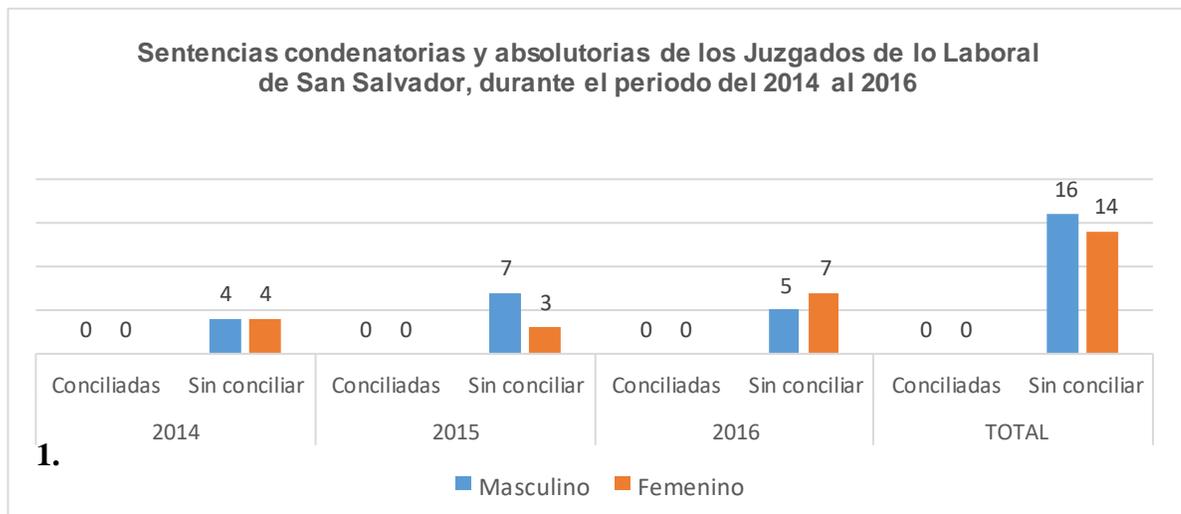
Cantidad de demandas con sentencias Condenatorias y Absolutorias, periodo 2014 a 2016 de los Juzgados de lo Laboral de San Salvador.

Cantidad de demandas con sentencias Condenatorias y Absolutorias, periodo 2014 a 2016 de los Juzgados de lo laboral de San Salvador								
Parte Demandada	2014		2015		2016		TOTAL	
	Conciliadas	Sin conciliar						
Masculino	0	4	0	7	0	5	0	16
Femenino	0	4	0	3	0	7	0	14

Fuente: Creación propia con las sentencias proporcionadas por el Sistema de Gestión para Tribunales de lo Laboral (SGTL) con datos de Unidad de Acceso a la Información Pública del Órgano Judicial 2017.

Gráfico 6

Sentencias condenatorias y absolutorias de los Juzgados de lo Laboral de San Salvador, durante el periodo del 2014 al 2016



4.3.1.3. Apertura a prueba

Una vez contestada la demanda o en rebeldía, el juez o jueza ordena la apertura a pruebas, en el proceso laboral se rige el principio llamada **libertad probatoria** que consiste en que a las partes se les debe permitir llevar el proceso todas las pruebas lícitas que se consideren convenientes, siempre y cuando no violen los principios de **pertenecía** y el **principio de conducencia o idoneidad de la prueba**⁸⁵.

El principio de libertad probatoria consiste en que las partes al momento de aportar la prueba debe tener relación con los hechos que se están ventilando.

El principio de pertinencia, se refiere a que sea el medio idóneo de prueba que se requiere para demostrar el hecho que ese alega.

El artículo 396 del C.T, establece que la etapa probatoria sobre en el término es de 8 días. Para esta parte del proceso se analizaron algunas sentencias:

- ❖ Por ejemplo, se extrajo una muestra de la sentencia **Ref. E/10716-16-LBIO-1LB1**, *Se establece en el Fs. 21, se ordenó abrir el juicio a pruebas por el término legal de ocho días hábiles, numeral III. Dentro del Término probatorio la parte actora solicito audiencia para presentar la prueba testimonial, no haciendo uso de la señalada para tal efecto, según consta en el folio 27. Se hace constar en el Fs. Del 30 al 42 la prueba instrumental presentada por la parte actora.*

En el Fs. Del 54 al 65 quedo agregado al proceso la documentación presentada por el apoderado patronal.

Después del termino pasa a la presentación de las pruebas, el artículo 398 del C.T. establece que en cualquier estado del juicio antes de la sentencia, el juzgador puede ordenar la prueba de oficio, como

⁸⁵ Corte Suprema de Justicia, Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, de 19 de diciembre de 2005. Recurso de Casación ref. 175-C-2005.

inspección, peritaje, revisión de documentos⁸⁶, ordenar la ampliación de las declaraciones de testigos, presentar otra documentación que aporte al proceso, entre otros que sean pertinentes. En este artículo se establece el plazo por 8 días para probar los hechos, no siendo absoluto porque en cualquier momento del proceso la persona juzgadora puede ordenar prueba. El artículo 399 del C.T. establece a las partes día, hora y lugar para la presentación de la prueba.

Es pertinente señalar que, con la presentación de la prueba se comprobaron los hechos establecidos en la demanda, estos medios probatorios deben ser pertinentes y conducentes, es decir que sean ventilados dentro del proceso con plena legalidad.

Entre los medios de prueba se destaca:

1) Examen de testigos o prueba testimonial

Se debe presentar un escrito de solicitud al juez o jueza que conoce la causa; por ejemplo, debe solicitar que abierto el término de prueba, se señale la audiencia necesaria para el examen de testigos. En esta etapa pueden preparar al o los testigos mediante un cuestionario, que deberá ser presentado anexo a la solicitud; y este cuestionario puede estar dirigido en dos objetivos:

- *Preparar al testigo*, con ello lo que se pretende es que el testigo ofrecido en el proceso judicial se sienta cómodo y familiarizado con el proceso, se debe explicarle que estará juramentado y que debe prepararse para dar su testimonio conforme a los hechos ventilados, que le preguntaran la contraparte, además deberá explicarse con claridad la forma en como deberá responder a las preguntas.
- *Lo que se pretende es explicarle al testigo la función dentro del proceso que desempeñará.* Es importante preparar al testigo, para que no se

⁸⁶ Otro medio probatorio es la Inspección: a petición de parte o de Oficio, según el Artículo 398 del C.T que establece que *“En cualquier estado del juicio antes de la sentencia, el juez podrá practicar de oficio, inspección, peritaje, revisión de documentos, hacer a las partes los requerimientos que fueren necesarios, y ordenar ampliación de las declaraciones de los testigos, todo para fallar con mayor acierto”*, y el Dictamen pericial, según el artículo 408 del C.T.: *“Cuando sea necesario dictamen pericial, el juez, a petición de parte o de oficio, nombrará dos peritos, fijando los puntos sobre los cuales ha de versar el peritaje”*.

ponga nervioso a la hora de la audiencia, es de explicarle que su participación no implica que debe memorizarse el cuestionario, sino tener clara la versión sobre lo que versará su testimonio, darlo a conocer de la manera más natural y precisa posible

Posteriormente el juez o jueza señala el día y la hora para realizar el examen de testigos. A partir del señalamiento de los testigos es responsabilidad de cada parte de llevar a sus testigos, y en ningún momento el juez o jueza los llamará. Por eso la persona demandante y demandada deben ser puntuales en la presentación de los testigos.

Es importante señalar que, en un 80% de las sentencias analizadas no se presentó la prueba testimonial, lo que resulta gravoso para la parte trabajadora, porque, le será difícil encontrar compañeros de trabajo que le sirven de testigos, porque nadie querrá enfrentarse con su jefe(s), para ello se resaltó para efectos de análisis, **la sentencia según referencia H-06152-14-LBIO-1LB1., en el folio 40(...)** se ordena abrir el juicio a pruebas por el término legal de ocho días. *Numeral III. Durante el término probatorio, parte actora solicito audiencia para presentar prueba testimonial (...) Fs. 68.*

- El Artículo 409 del C.T., señala el *límite de testigos* que pueden ser de 4 testigos por cada hecho que se ventila probar, en ningún caso se permite presentar un número mayor del número permitido.
- El artículo 410 del C.T., establece la *formalidad del interrogatorio*, en la que solo el juez o jueza puede hacer preguntas diferentes a las establecidas al cuestionario presentado, que servirá de guía al juez para recibir sus declaraciones; con el fin de corroborar la veracidad de los hechos y podrá hacer todas las preguntas necesarias para asegurarse de la veracidad que está diciendo el testigo.

Es importante destacar que el cuerpo normativo establece que, ante la falsedad del testimonio ofrecido por el testigo, sea este variado o contradictorio no hará plena fe, y ante las declaraciones falsas o de testigos falsos o habituales, el juez o

jueza que está conociendo del proceso podrá declarar de inmediato su detención o procesamiento para que le deduzca las responsabilidades de conformidad con la ley.

- Los artículos 403, 411 y 412 del C.T., establece las tres excepciones para presentar a los testigos fuera del término probatorio, según establece:
 - El artículo 403 C.T., *alegación de la falsedad de un instrumento*, cualquier instrumento que se ha presentado como prueba en el proceso.
 - Artículo 411 C.T., cuando por causa fuera de la voluntad de las partes, *no se pueda presentar a los testigos*, por cualquier circunstancia ajena a las partes.
 - Artículo 413 C.T., *cuando se cuestiona a los testigos por presumir que existe alguna causa de parcialidad*, y por lo tanto, *no son dignos de fe* o bien porque no están en condiciones de conocer los hechos sobre los cuales deben declarar; y tiene por finalidad quitarle validez a las declaraciones testimoniales⁸⁷.

- ❖ Se resaltó la sentencia **N.U.E. 0965-14-LBIO-2LBL1 (-3) c-Arm.**, según se establece que (...), *que, en la relación a la prueba testimonial de descargo constituida por las declaraciones de los testigos (...), los cuales se documentaron por medio del acta y DVD de Fs. 48 y 50, de cuyo estudio advierte el suscrito juez, que ambos testigos, no identifican plenamente al trabajador demandante con su nombre completo, **por lo tanto, en este proceso no merecen fe, ni credibilidad**, de conformidad con el artículo 410 y 602 del C.T. y artículos 20 y 356 del C. Pr. C. y Mr.*

Se advirtió en el presente proceso que; la parte patronal presentó testigos de descargos parciales, es decir a favor a la parte patronal, por lo que, el juzgador advirtió que; estos carecían de fe y credibilidad, puesto que no conocían ni identificaban al trabajador.

⁸⁷ Corte Suprema de Justicia. Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, de 30 de mayo de 2005. Ref. 152-G-2003.

2) Prueba documental

El artículo 402 C.T. establece los instrumentos que pueden presentarse como pruebas: siendo los documentos: privados, públicos y autenticados, estos harán plena prueba. La plena prueba es aquella que tiene absoluto valor para demostrar un hecho y está asignada por la ley. Sin perder de vista los principios de pertinencia, conducencia o idoneidad de la prueba.

Sin embargo, en el inciso segundo del artículo 402 del C.T., menciona que *los casos solo tendrán valor probatorio sé si presenta en hojas extendidas por la Dirección General de Inspección, por los jueces de primera instancia con jurisdicción en materia laboral o mediante documento privado autenticado*. Estos casos son:

- Renuncia de la persona trabajadora;
- Terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento, y
- Recibo de pago de prestaciones por despido sin casusa legal.

Siendo así, se puede presentar otros documentos que sirven para corroborar los hechos denunciados, tales como: boletas de pago, exhibición de planilla, según lo establece el artículo 138 del C.T., cotizaciones del seguro social, historial de las AFP, con el objetivo de comprobar la relación laboral del trabajador y empleador. (Art. 465 C.T.). Al observar en las sentencias en el estudio denotamos esta relación, que se vuelve importante identificar:

- ❖ Sentencia según referencia **H-06152-14-LBIO-1LB1**, *en el folio 68 (...) y la parte demandada presentó la prueba documental consistente en copia con sello original de recibido de la carta dirigida al Ministerio de Trabajo y Previsión Social que corre agregada en el Fs. 73.*
- ❖ Sentencia **N.U.E. 0965-14-LBIO-2LBL1 (-3) c-Arm.**, *la parte demandada a fin de desvirtuar el despido del cual se queja la parte demandante, opuso una excepción la Renuncia irrevocable de la parte demandante a*

sus labores, presentando el documento Fs. 40, consistente en una renuncia suscrita por la parte demandante, el día dieciséis de agosto del año en curso, recibida en la sociedad demandada, con fecha indicada, por la señora (...). Sobre dicho documento el Suscrito juez, que si bien el mismo consiste en una renuncia, suscrita por el parte demandante, y que no ha sido redargüida de falsa la firma o del contenido del documento controvertido, el mismo carece de valor probatorio en el presente proceso, debido a que no ha sido otorgada con las formalidades que para la renuncia establece el Artículo 402 inc 2° del C. T., por lo tanto no merece ningún valor probatorio, y se impone desestimarlos, considerando que el presente caso, se ha incumplido la formalidad de la ley de la materia ha previsto, precisamente para proteger al trabajador en la tutela de su derecho.

Así mismo en el Fs. 39, se establece que el apoderado judicial, no específico, ni determinó, el día y hora y las circunstancias en que ocurrió la renuncia a que hace alusión, tal como lo establece el artículo 317 C, T, inc. 2° del C. Prc. C. y Mr. Por lo que dicho medio probatorio no se toma en cuenta en el proceso.

- ❖ **Sentencia NUE. 10183-16-LBIO-2LB1 (-3) c-Arm,** *Observa el señor juez que la parte actora no aportó ningún medio de prueba a fin de establecer los extremos de la demanda, sin embargo con las pruebas aportadas por la parte reo, es decir la Declaración de Parte Contraria rendida por la demandante, los documentos presentados por el Apoderado Patronal, y la prueba testimonial de descargo, de cuyo análisis se evidencia que ciertamente la trabajadora demandante ha laborado para y bajo las ordenes de la sociedad demandada, desde febrero del año dos mil quince, que fue contratada como visitador médico, y que la zona en que desarrolla sus labores en la zona occidental del país, cuyas actividades eran de visitar médicos (...)*

- ❖ Sentencia **NUE 11043-16-LBIO-2LB1- (-1) c-Arm.** (...) *lo que respecta al Contrato Individual, se prueba su existencia al igual que las condiciones y estipulaciones del mismo, se prueba directamente con el texto del mismo, es decir con la copia certificada por notario del contrato de trabajo que corre agregado de Fs. 45 a Fs. 48, lo anterior de conformidad con ello artículo 19 del C.T....(...) la parte demandada a fin de justificar el despido de la demandante, alego y opuso como excepciones las causales 3°, 4° y 16° del Art. 50 del C.Tr., y aportó únicamente prueba documental, que consta en Fs. 50 y Fs. 58, de dichos medios de prueba, si bien se atribuyen a la demandante haber cometido determinadas faltas, y no cumplir con su trabajo en la forma adecuada generando así perjuicio a la demandada, sin embargo la prueba documental aportada no es suficiente para establecer de forma objetiva que ciertamente la trabajadora haya cometido tales faltas, y no habiéndose aportado ningún otro medio de prueba, afín de desvirtuar los alegatos de la parte actora, se impone declarar sin lugar las excepciones alegadas y consecuentemente es procedente condenar a la ex empleadora demandada el pago de la respectiva indemnización de ley y accesorias. (...)*

Al analizar las sentencias anteriores, podemos identificar la importancia de la presentación de la prueba documental, que se vuelve un instrumento importante a la hora de comprobar la relación laboral de la trabajadora o trabajador, en su lugar de trabajo, y del tiempo laborado. Muchas veces los trabajadores no tienen contrato colectivo, y carecen de testigos para hacer la presentación testimonial, pero sí; pueden comprobar su relación laboral, mediante cualquiera de los documentos descritos como boletas de pago, exhibición de planilla, cotizaciones del seguro social, historial de las AFP.

En el artículo 403, del C.T., se establece la impugnación de los documentos que se identifiquen falsos; es importante decir que solo serán válidos aquellos que no hayan sido impugnados por falsedad. Se resaltó que en los:

- Artículo 403. Inc. 1° CT.: establece que la *falsedad del documento* y deberá probarse dentro del término probatorio.
- Artículo 403. Inc. 2° C.T., establece la *falsedad del documento* una vez *vencido el termino probatorio*, y concederá probar la autenticidad del documento mediante dos días perentorios, el tiempo para alegar la falsedad de un documento solo son dos días.
- Artículo 403 inc. 3° C.T., se *alegará la falsedad dentro del término probatorio*, y se probará en el que falte, siempre que no sea menor de dos días, si fuere menor de dos días, se completarán los dos días. Es decir, si se alega en el tercer día que un documento es falso, se tienen cinco días siguientes para probar su falsedad.

La parte juzgadora deberá hacer un análisis exhaustivo de las pruebas presentadas por las partes, ya que dentro de este conflicto está implícito la vulneración del derecho al trabajo, así como las afectaciones económicas incurridas por un despido de hecho sin causa justificada. Resaltamos las siguientes sentencias del estudio:

- ❖ Sentencia **E/10463-16LBIO-1181**; *En el presente caso, la parte demanda mediante escrito alego y opuso de forma expresa ineptitud de la demanda, en vista en que el actor dio por terminado el contrato de trabajo por su propia voluntad. En vista de la alegación presentada, la parte juzgadora entro a analizar el fondo de la pretensión.*

Sobre el análisis de la sentencia, el juzgador resalta que la ineptitud de la demanda, en la actualidad no se encuentra contemplada en nuestro ordenamiento jurídico para su interposición, desde la implementación del Código Procesal Civil y Mercantil a partir del 1° de julio de dos mil diez se derogo de forma expresa el Código de Procedimientos Civiles que contempla dicha excepción, de conformidad con el artículo 705 de la Ley Procesal Civil. En la que presento documento privado autenticado ante notario de la renuncia laboral agregada al Fs. 24, que presento en original y fotocopia al juzgado para dicha confrontación. Siendo que la trabajadora

presento renuncia con carácter irrevocable. Por su parte el defensor público de la trabajadora manifestó que **“se trató de un despido y no de una renuncia”**, y que no le entregaron la cantidad que de acuerdo a la ley le correspondía como despido y que toda la actuación se hizo **sin la presencia** del notario autorizante. Para dar por acreditados los hechos plasmados en el escrito de dicho medio probatorio, en vista que dicha prueba admite prueba en contrario según lo regula el artículo 347 CPCM; y la parte demanda presentó la renuncia relacionada, la que reunía todos los requisitos del art. 402 C. T., al no presentar la parte actora la prueba idónea para acreditar dicho documento, siendo que la parte demanda presentó el documento de legal forma presente el valor probatorio.

Si se presenta el incidente de falsedad de un documento, el juez o jueza que está conociendo de ello, se podrá pronunciar en la sentencia definitiva, aceptándolo o rechazándolo como prueba de instrumento redargüido, según el mérito de las probanzas, o absteniéndose de declararlo falso. Además, es importante mencionar que **los instrumentos declarados falsos en materia civil no tienen ningún valor probatorio en materia laboral**, Artículo 405 C.T.

Sobre el análisis de las sentencias en estudio, es importante resaltar, que nos encontramos con algunas resoluciones de las cuales el trabajador no contaba con el Contrato Individual de Trabajo, lo que es imputable patrono; para ello advertimos, que la realidad laboral de muchos trabajadores en el sector privado, carecen de este instrumento exigible por la ley laboral para establecer su relación laboral, trabajador-empleador o patrono, lo que resulta curioso y alarmante identificar, que aunque son advertidos por el juzgador, no exista un mecanismo judicial sancionatorio para la parte patronal de prevenir y erradicar esta mala práctica en sus empresas. (art, 19, 20 y 55 CT.)

A partir de estos hallazgos, es frecuente que en muchos de los casos en los que el documento de prueba sea la propia renuncia del trabajador y firmada por este y bajo este argumento se presenta este documento por la parte patronal, parece extraño el hecho que el trabajador se queje del despido cuando es este, el que ha presentado su renuncia, pareciera que este escrito se le impone al

trabajador, pudiéndose valorar que al inicio de la contratación se le impuso al empleado mediante un papel en blanco y se le obliga a que firme, y este puede ser resguardado por años por el empleador, y cuando decide prescindir del trabajador la llena con el texto de una renuncia actualizada. Pudiendo ser una práctica que las empresas realizan y los representantes patronales a sabiendas de la manipulación del documento como si fuera una renuncia real del trabajador. En algunos casos pueden obligar a poner su huella digital en la hoja en blanco, junto a su firma, para que no haya duda de la renuncia.

El sistema judicial debe ser acucioso en el análisis de estos documentos fraudulentos que van en perjuicio de los y las trabajadores y trabajadoras.

3) Confesión

Según el artículo 400 del C.T., *la confesión en la declaración o reconocimiento que hace la persona contra su misma salvedad de un hecho*. Puede ser Judicial o extrajudicial escrita, y simple, calificada o compleja, siendo que;

- La *confesión simple* existe cuando se reconoce que es legítima, y simplemente el hecho alegado por la contraparte, sin modificación ni agregación alguna (Inc. 2° Artículo 400 C.T).
- La *confesión calificada*, es aquella que reconoce el hecho controvertido, pero con una modificación que altera su naturaleza jurídica. (Inc. 3° Artículo 400 C.T).
- La *confesión compleja, conexa o indivisible*, cuando a la vez que se reconoce el hecho alegado por la contraparte, se afirma un hecho nuevo diferente de aquel, pero conexo con él y que desvirtúa o modifica sus efectos. (Inc. 4° Artículo 400 C.T).
- La *confesión compleja, no conexa divisible*, cuando reconociéndose el hecho controvertido, se declaran y afirman otro u otros diferentes que no tienen con él conexidad, ni presumen necesariamente su existencia.
- El valor probatorio para cada tipo de confesión lo establece el Artículo 401 del C.T.,

- La confesión calificada o la compleja indivisible harán plena prueba, siempre y cuando sea sobre cosa cierta y la persona mayor de dieciocho años de edad el que la hiciera y no interviniendo fuerza ni error. (inc. 1°).
- La confesión calificada o la compleja indivisible harán plena prueba, si en cualquier tiempo antes de la sentencia fueran aceptadas por la parte contraria. (inc. 2°).
- La confesión compleja divisible, hace plena prueba únicamente de lo que perjudique al confesante. (inc. 3°).

Es importante resaltar, que, en un proceso laboral por despido de hecho sin causa justificada, el juzgador abrirá a la apertura de pruebas en cualquier momento del proceso, según considera pertinente, y si advirtiera testigos que carecen de fe y credibilidad, puede este pedir a los testigos ampliar las declaraciones, según estime.

4) Juramento

El juramento judicial siempre se entenderá como la afirmación solemne que una persona hace ante el juzgador para declarar la veracidad en su declaración.

El juramento tiene como finalidad probar o fijar obligaciones, no define controversias, pero es determinante para el contenido de la sentencia, es siempre provocado.

Obviamente es una *carga procesal para la parte patronal* de prestar su colaboración de presentar y exhibir sus planillas, en aquellos casos en el que la parte del trabajador y trabajadora pueda probar que labora para ese patrono, asimismo, el salario devengado bajo los servicios de la parte patronal, así como para probar su salario y forma de contratación, en todo caso el o la *trabajador y trabajadora podrá pedir o exigir la reivindicación de sus derechos laborales*. En caso de incumplimiento por la parte patronal de exhibir la planilla, dará a lugar a un caso de conflicto, y a que se den por ciertas las cuantías reclamadas por él y ella

trabajador y trabajadora en su demanda, siempre y cuando se ha brindado juramento estimatorio por la parte demandante, según el inc. 2° del art. 406 C.T. relacionado con el Art. 126 C.T., letra d).

La parte que pide la exhibición o revisión de los documentos, es la que tiene derecho a presentar el juramento estimatorio, pero este debe ser deferido por el Juez o Jueza inc. 2° del Artículo 406 del C.T.

Inc. 3° del Artículo 406 del C.T., dispone que, *si en algún momento hubiere de condenarse a la otra parte al pago de la cantidad de dinero, deberá ser moderada equitativamente por el juez o jueza que conoce la causa.* Es decir que una vez hubiera sido condenada la parte contraria no deberá exceder de lo que la parte condenada pudiera pagar, por lo que el juzgador deberá ventilar esta sanción de la forma más equitativa posible.

El juramento estimatorio no podrá darse si las plantillas no se presentaron por perdida o extravío, o por caso fortuito o fuerza mayor. Inciso 4° del Artículo 406 del C.T.

En relación al artículo 406 del C.T el Artículo 138 del C.T., obliga al patrono a llevar en su empresa el uso de las planillas de pago, *estos deben llevar el control de planillas contabilizadas por la empresa, en lo que se pueda determinar el pago por planillas al trabajador y trabajadora del pago por mes, es un documento fidedigno para verificar el contrato laboral del empleador con el trabajador, si el trabajador o trabajadora no firma las planillas no podrá recibir salario.* En la exhibición de planillas en la forma más idónea de comprobar la forma de pago de pago y cuando devenga el trabajador y trabajadora.

5) Declaración de parte contraria

Algunos autores la definen como:

- *“Prueba Judicial, que consiste en la declaración de ciencia o de conocimiento, expresa, terminante y seria, hecha conscientemente, sin*

coacciones que destruyen la voluntad del acto, porque es parte en el proceso en que ocurre o es aducida sobre hechos personales o sobre reconocimientos de otros hechos perjudiciales a quien las hace o a su representado, según el caso, o simplemente favorable a su contraparte en ese proceso”. Hernando Devis Echandía⁸⁸.

- *“Como su nombre lo indica, se trata de un medio de prueba de carácter personal por el que se pretende de quien ostenta el carácter de parte en un proceso o puede sustituirse a estos efectos, obtener información pertinente y útil relacionada con los hechos controvertidos”. Código Civil y Mercantil Comentado.⁸⁹*
- *“El Código de Trabajo no tiene regulación sobre la absolucón de posiciones, por lo que los jueces con competencia de conocer en materia laboral, aplican supletoriamente el Código de Procedimientos Civiles, aplican el artículo 344 del Código Procesal Civil y Mercantil, cuando una de las partes requiera de la otra una confesión provocada, debe recurrir a la figura procesal que hoy llaman **DECLARACION DE PARTE**, antes llamada como **Absolucón de posiciones**”. Inciso 17), del día seis de abril de dos mil once. De la **Sentencia L-62-09-09-11** de la Cámara de lo Civil de la Primera Sección de Oriente, de la Ciudad de San Miguel de fecha veintinueve de septiembre de dos mil once.*

El Pliego de Posiciones se presenta en un sobre cerrado y su contenido va a conocerse en dos momentos:

- 1) Cuando la parte se presenta a absolver posiciones; y,
- 2) En la Sentencia definitiva, cuando la parte no se presenta a absolver posiciones.

⁸⁸ ECHANDIA, Hernando Devis. Teoría General De La Prueba Judicial. Página 85; Tomo I y Tomo II. 5ta Edición. 1981.

⁸⁹ Dr. CABAÑAS, Juan Carlos, Dr. CANALES, Oscar Antonio, Dr. GARDERES Santiago. Código Procesal Civil Y Mercantil Comentado.

A partir de las sentencias de la investigación, se extrajo algunas sentencias para el análisis, donde se logra ver el uso de este recurso dentro de la presentación de la prueba:

- Sentencia, según Referencia: **02314-15-LBIO-5LB1**, *“Declaración de parte contraria por el señor (...), en su calidad de representante legal de la sociedad demandada, la cual se encuentra grabada mediante formato digital y video DVD agregada a fs. 304 y fs. 305”*.

- ❖ Sentencia, según Referencia: **00693-16-IO**, *“en el presente juicio la única prueba presentada por la trabajadora demandante para probar los extremos de su demanda es la Declaración de Parte Contraria la señora (...) en su calidad de patrona demandada, quien manifestó que la señora (...) solo le ayudaba a trabajar en ocasiones, que trabajaba por días, y que no tenía hora de entrada y salida, que la declarante le llamada a las diez de la mañana y la trabajadora llegaba y se retiraba a la una o a las dos de la tarde, y que le cancelaba doce dólares por el día que le ayudaba, que no la ha despedido porque solo llegaba por días a colaborarle, por tal razón no se logra establecer la relación laboral por más de dos días consecutivos, ni la subordinación de la trabajadora a la patrona demandada, no presentó pruebas ni alego excepciones; siendo procedente absolver a la patrona demandada de los reclamos formulados por la trabajadora en la demanda.(...)”*.

- ❖ Sentencia, según Referencia: **N.U.E. 09065-14-LBIO-2LB1 (-3) c-Arm.** *“La parte actora a fin de establecer los extremos de la demanda aporto prueba de declaración de parte contraria al titular de la de la Sociedad impetrada señor (...), constando en acta y DVD de fs. 49 y 50, la comparecencia del representante legal de la sociedad reo a la audiencia señalada”*.

- ❖ Sentencia, según Referencia: **13690-15-IO-5LB1**. **“Prueba la Declaración de Parte Contraria del señor (...), en su calidad de Representante legal de**

la sociedad(...), quien al no comparecer a rendir declaración sin justificación alguna, tiene aplicación el Art. 347 CPCM., teniendo de su parte por aceptados los hechos que se pretendían probar con este medio probatorio y que se encuentran mencionados en el escrito agregado fs. 41 y 42, probándose la relación laboral por más de dos días consecutivos, partir del día tres de diciembre del dos mil siete hasta el día seis de diciembre del dos mil quince; además se aprueba el cargo que desempeña el trabajador demandante, en que consistían sus labores, donde desarrolla sus labores, su jornada de trabajo, horario y salario presumiéndose el Contrato Individual de Trabajo y las estipulaciones del mismo, de conformidad al Art. 20 y 413 del C.T.”.

Es importante destacar que en la declaración de las partes no es juramentado, por lo que la parte puede mentir al juez.

6) Cierre del proceso

Vencido el termino probatorio, y producidas las pruebas ofrecidas en el proceso judicial, se declara por cerrado el proceso, una vez cerrado el proceso, no se admitirá a las partes prueba de ninguna clase en primera instancia, y se pronunciaría sentencia dentro de los tres días hábiles. Artículo 416 del C.T.; para ello el juez o jueza debe dictar sentencia. Resaltamos la siguiente sentencia del estudio:

- ❖ Sentencia, según Referencia: **13690-15-IO-5LB1**. *“En conclusión, en el presente juicio no hay duda de la existencia de la relación laboral lo mismo que de la prueba del despido del trabajador demandante, por lo que es procedente Condenar a la (...), al pago de las prestaciones laborales reclamadas en la demanda, y declarar no ha lugar a la Excepción de Pérdida de Confianza alegada y opuesta por la parte demandada, siendo el salario que servirá de base para efectuar los cálculos respectivos (...).”.*

7) Sentencia

Una vez cerrado el proceso se dictará sentencia, artículo 416 C.T. En las sentencias definitivas, los Jueces y juezas de Trabajo observarán las formalidades y requisitos prescritos en el artículo 427 del Código de Procedimientos Civiles debiendo omitirse la relación de todo aquello que no tenga importancia para el fallo. Aplica supletoriamente el artículo 417 del C.T.E.

Se destaca el Artículo 418 C.T., las sentencias serán fundadas según el orden siguiente:

- En las disposiciones de este Código y, demás normas de carácter laboral; en los contratos y convenciones colectivos e individuales de trabajo; en los reglamentos internos de trabajo; y en los reglamentos de previsión social; en los instrumentos, convenciones, pactos internacionales de derechos humanos y de los Convenios Internacionales de la OIT, este inciso establece la categorización de las normas, que son las que sirven para fundamentar las sentencias; esto es importante ya que en materia laboral las partes no están obligadas a citar el derecho ni a hacer un análisis legal en la demanda, ya que es el juzgador quien tiene el *deber de conocer el derecho que a va aplicar y según el cual va a resolver en la sentencia*.
- En los principios doctrinarios del derecho del trabajo y de justicia social; significa que el juez y jueza debe *utilizar los principios y doctrina laboral* para darle un mejor fundamento a la sentencia, siempre y cuando haya hecho uso de las disposiciones laborales pertinentes o cuando no haya disposiciones laborales que ayuden a fundamentar la sentencia.
- En la legislación diferente de lo laboral, en cuanto a no contrarié los principios de esta; sin contradecir al marco normativo de trabajo y justicia social, el juez y jueza podrá apoyarse para el dictamen de su resolución, en cláusulas de los contratos de trabajo o en reglamentos internos de trabajo.

- En razones de equidad y buen sentido; si el juez o jueza no encuentra ley expresa para pronunciar en la sentencia, ni principios doctrinarios, ni leyes diferentes a lo laboral, debe pronunciar sentencia según **“razones de equidad”**. Así mismo, en el dictamen de la *“sentencia en materia laboral existe un beneficio a favor de la persona trabajadora y es la posibilidad de la extra petita. La extra petita⁹⁰, es aquella posibilidad que el juez o jueza tiene para pronunciarse sobre derechos irrenunciables de las personas trabajadoras que forman parte de la pretensión”*. (Guía de Derechos laborales. Gmies. Página. 34, sobre la Sentencia).

Sobre el importe máximo de los salarios caídos por despido sin causa justa, el artículo 420 del C.T. establece que *“en los casos de despido de hecho sin causa justificada, el patrono pagará al trabajador, además de la correspondiente indemnización, los salarios caídos desde la fecha de la presentación de la demanda hasta la fecha en que se pronuncie la sentencia condenatoria de primera instancia, sin que en ningún caso puedan exceder de los correspondientes a treinta y cinco días. En segunda instancia y en casación no podrá aumentarse los salarios caídos en más de veinte días”*

Resaltamos algunos de los fallos de las sentencias en estudio:

- ❖ Sentencia, según Referencia: **12379-12-IO-5LB1**. POR TANTO; Atendiendo las razones expuestas, disposiciones legales citadas y de conformidad a los Arts. 19, 413, 414, 416, 417, 418, 419 del C.T. y art. 216, 217, y 218 del C.P.C.M. a nombre de la Republica de El Salvador, FALLO: I) Declárese terminado el Contrato Individual de Trabajo celebrado entre la trabajadora (...), y el señor (...) demandado como (...), II) CONDENASE al señor (...) demandado, a pagar a la trabajadora la suma (...), en los conceptos siguientes; a)(...) en concepto de Indemnización Completa y proporcional

⁹⁰ La Potestad para resolver Extra Petita. Art. 419.- Las sentencias laborales recaerán sobre las cosas litigadas y en la manera en que hayan sido disputadas, sabida que sea la verdad por las pruebas del mismo proceso; pero deberán comprender también aquellos derechos irrenunciables del trabajador que aparezcan plenamente probados. Código de Trabajo de El Salvador.

por Despido, b) (...), en concepto de Vacación Completa de los periodos comprendidos del diez de abril de dos mil diez al día nueve de abril de dos mil once, diez de abril de dos mil once al día nueve de abril de dos mil doce; c) (...) , en concepto de vacación proporcional; d), en concepto de aguinaldo completo desde el día doce de diciembre de dos mil diez al día once de diciembre de dos mil once; e) (...), en concepto de aguinaldo proporcional; f) (...), en concepto de complemento al salario mínimo de toda la relación laboral, del diez de abril de dos mil uno al cinco de octubre de dos mil once; g) (...), en concepto de salarios caídos en la presente instancia”.

- ❖ Sentencia, según Referencia: **08926-12-IO-5LB1**. POR TANTO: Vistas las razones expuestas, disposiciones legales, citadas y arts., 19, 20, 413, 414, 416, 417, 418 y 419 del C.T., y arts. 216, 217 y 218 del C.P.C.M., , a nombre de la República de El Salvador de El Salvador, **FALLO: I)** Declárese ha lugar la excepción de pago de salarios por comisión del uno de julio al trece de julio del dos mil doce, alegada y opuesta por el licenciado (...), en su calidad de Apoderado Judicial Laboral de la Sociedad (...); II) Declárese ha lugar la excepción de pago de las vacaciones completas de dos de febrero de dos mil once al uno de febrero del dos mil doce, alegada y opuesta por el licenciado (...), en su calidad de Apoderado Especial Laboral de la Sociedad (...), a la sociedad (...), que se abrevia (...), de este domicilio representada legalmente por la señora (...), del pago de indemnización por despido, vacación y aguinaldo proporcional, vacaciones completas del dos de febrero de dos mil once al uno de febrero del dos mil doce; y del pago de salarios por comisión del uno al trece de julio del dos mil doce, que le reclama el trabajador (...), quien ha sido representado por los defensores públicos laborales licenciados (...).

4.4. Análisis final de las sentencias desde el enfoque de género y su aplicación con el proceso laboral salvadoreño

El Comité de Derechos Humanos en su observación No. 31 establece que todos los poderes del Estado deben asumir el deber de hacer efectivas las normas de derechos humanos¹³. Por lo tanto, el Órgano Judicial también se encuentra vinculado ante las normas internacionales que el Estado salvadoreño ha ratificado, que ha reconocido en favor de las mujeres, en virtud de los principios de igualdad y no discriminación, las y los operadores de justicia deben ser garantes de los derechos de las mujeres en sus actuaciones judiciales, esto implica, erradicar las relaciones desiguales de género por razón de las funciones laborales que realizan las mujeres, así también las diferentes situaciones de discriminación e inferioridad en la que viven las mujeres en sus espacios laborales.

La perspectiva de género constituye el horizonte interpretativo en que las y los operadores de justicia pueden ir sentando precedentes fundamentales de interpretación y de argumentación jurídicas en sus análisis jurídicos de sus sentencias, lo que denotaría un avance progresivo del desarrollo de los derechos humanos de las mujeres, al no aplicar dicho enfoque en sus resoluciones es una vulneración a sus derechos humanos por la falta de aplicación sustantiva del derecho especial de protección a los derechos humanos, también obstaculiza el acceso a la justicia para las mujeres en el sentido de no proteger desde la aplicación de la normativa internacional y nacional sus derechos dejándolas en total desventaja ante su vulneración.

Así también es importante que dentro de sus argumentaciones jurídicas vayan integrando los estándares internacionales⁹¹ que protejan los derechos de las mujeres, incluyendo jurisprudencia y los mecanismos internacionales.

⁹¹ Se entiende como Estándares Internacionales, el conjunto de instrumentos internacionales de naturaleza, contenido y efectos jurídicos variados que: 1) Establecen obligaciones de los Estados en materia de derechos humanos (tratados o convenciones internacionales y normas consuetudinarias), b) explican y desarrollan el contenido, alcance y limitaciones de estas obligaciones, además de servir de insumo fundamental para su interpretación y aplicación (declaraciones, reglas mínimas, directrices, observaciones generales y finales de órganos de tratados, recomendaciones de procedimientos especiales, entre otros).

- Esto permitirá que los juzgadores puedan elaborar sentencias desde el enfoque de género, garantizando los derechos humanos de las mujeres en todos los espacios donde estas se desarrollan, esto significa que deberán integrar el marco normativo internacional y nacional de protección a los derechos humanos, incluir las recomendaciones generales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer –CEDAW; el uso de la jurisprudencia de género, retomar y reforzar el valor probatorio del testimonio y declaración de las mujeres en los procesos judiciales, y reforzar la reparación digna sobre el derecho vulnerado del derecho al trabajo. Estos elementos no se logran visualizar en las sentencias laborales del estudio, pues las resoluciones van enfocadas en la mera aplicación precisa del Código de Trabajo, y no deja ver, la aplicación del marco internacional de Derechos humanos, los convenios internacionales de derechos laborales otorgados por la OIT; así mismo las resoluciones de las sentencias va enfocada a la compensación económica por indemnización de despido, vacación y aguinaldo proporcional, vacaciones completas, entre otras prestaciones económicas.

Los tratados internacionales de los derechos humanos laborales de protección a las mujeres, deben ser integrados por los juzgadores en sus argumentaciones jurídicas para fortalecer la protección de los derechos humanos de las mujeres, así mismo dar una solución a las diversas practicas desarrolladas por la parte patronal que vulneran su derecho al trabajo.

Es importante identificar que las características particulares de las mujeres respecto a los hombres en el trabajo remunerado, sigue siendo desafiante, aunque El Salvador ha tenido avances significativos en la equiparación en el empleo remunerado y de acceso de ello para las mujeres; así como, de la implementación de normativa especializada, sigue siendo un reto por las diferentes las características de trabajo que desempeñan las mujeres, su condición de

vulnerabilidad esta visible en el sector privado, sobre todo porque está más inmediata a ser discriminada en el empleo y en la ocupación, por las desigualdades salariales respecto con los hombres, a la edad para desempeñar algunas funciones laborales, la edad reproductiva, así como por la edad adulta; y, la protección de la maternidad que corresponde al patrono.

El *Principio Pro Homine* establece como obligación que, “*El Estado puede ampliar, pero no restringir el ámbito de protección de los derechos humanos*”, esto significa que el Estado a través de sus operadores de justicia tiene la obligación de dar cumplimiento estricto al principio de interpretación más favorable de los derechos humanos. El *Principio Pro Homine* incorpora múltiples tratados internacionales, es un criterio *hermenéutico* que coincide con el rasgo fundamental de los derechos humanos, en virtud del cual debe favorecerse a la mujer, en relación con el Principio de Especialidad, esto implica que debe acudir a la norma más favorable para ampliar o fundamentar la interpretación más extensiva.

4.5. Consideraciones sobre la Reparación y el Resarcimiento ante el daño Moral o Psicológico causado por los despidos de hecho sin causa justificada

El principio de proporcionalidad compatibiliza en la garantía de los derechos fundamentales que lleva implícito el honor, la dignidad u otros derechos de la personalidad, en cuyo caso deberá presumirse el daño moral, esto indica que deberá sustentarse en la prueba aportada o en la invocación de determinados parámetros o criterios, que puede aportar a una valoración equitativa por parte del juez.

En efecto el criterio judicial que tome el juzgador para dictar una resolución judicial va más allá de la mera aplicación del marco normativo laboral, este trascenderá a la vida del trabajador, el resarcimiento al daño causado ante un despido sin causa justificada, fraudulento o arbitrario, que vulnera el derecho al trabajo, constituye una grave vulneración del derecho al trabajo de la persona de la cual ha sido afectada. Con ello, no solo afecta de manera directa la estabilidad

laboral de la persona que lo sufre, sino que trasciende a las personas que dependen directamente del trabajador o trabajadora, desmejorando el acceso a los servicios básicos para la subsistencia humana.

En nuestra legislación la mera compensación económica es determinada por el juzgador en las resoluciones judiciales como el pago por salarios caídos, vacaciones, indemnización y otras prestaciones económicas que cesaron desde el momento del despido, siendo la única forma establecida en la reparación económica, dejando de lado el daño moral o psicológico al cual se vio afectado el trabajador o trabajadora al momento de quedarse sin trabajo; y, aunque al final de un proceso judicial pueda compensar un resarcimiento económico o un reinstalo a su trabajo, el daño moral y la vulneración a las afectaciones que sufrió directamente y sus dependientes; y, el detrimento a su salud mental, no será restituida con la mera compensación económica, la verdadera necesidad de reparación va más allá a hacer un análisis más restaurativo por parte del juzgador.

En cuanto al derecho de reparación la Corte IDH ha sostenido que: *“la reparación del daño requiere, siempre que sea posible, la plena restitución (restitutio in integrum), que consiste en el restablecimiento de la situación anterior. De no ser esto posible, (...), el tribunal internacional debe determinar las medidas que garanticen los derechos conculcados, eviten nuevas violaciones y reparen las consecuencias que las infracciones que produjeron, así como establecer la indemnización que compense por los daños ocasionados. El Estado obligado no puede invocar disposiciones de derecho interno para modificar o incumplir la obligación de reparar. Esta queda sujeta en todos los aspectos (alcance, naturaleza, modalidades y determinación de los beneficiarios) al derecho internacional;* en ese sentido, el Estado debe garantizar una reparación integral del trabajador, y buscar alternativas que no solo vayan encaminadas a una resolución judicial, que implique la compensación económica, sino enfocarse en la restitución del derecho vulnerado al trabajo y las afectaciones respecto al daño moral y de su salud que, fue trascendental en la vida del trabajador después del despido.

Las medidas de reparación integral comprenden las medidas de restitución, indemnización, rehabilitación y satisfacción, como medidas dirigidas a la no repetición de las violaciones a los derechos humanos.

Este camino de resarcimiento deberá garantizar una real reparación para las víctimas mediante una reparación justa y equitativa conforme al principio de proporcionalidad en las resoluciones judiciales. Para una restitución efectiva deberá perseguirse que se devuelva a la víctima a la situación anterior a la violación manifiesta de los derechos humanos, esto contempla “el restablecimiento de la libertad, el disfrute de los derechos humanos, la identidad, la vida familiar, la reintegración a su empleo y el pago de las prestaciones cesadas”.

En la indemnización debería contener las pérdidas materiales que corresponde a las pérdidas de las ganancias, gastos médicos y legales, así como las pérdidas no materiales, el daño y el dolor al sufrimiento, angustia mental, humillación, discriminación, pérdida de su proyecto de vida y las consecuencias ocurridas ante el hecho.

La satisfacción abarca medidas de diversos tipos, sobre todo deberán estar encaminadas a que se busque la reparación del daño causado, otras pueden estar orientadas a las sanciones administrativas y judiciales, a desarrollar capacitaciones en derechos humanos a los trabajadores, jefaturas y empleadores, a buscar mecanismos institucionales para erradicar la discriminación y violencia por razón del sexo en las empresas.

Las medidas de no repetición deben estar dirigidas a salvaguardar el derecho de la dignidad de la persona, en el derecho vulnerado; y, evitar que el hecho se repita, para ello podría establecerse garantías al cumplimiento con reformas institucionales que refiera a los reglamentos internos de trabajo, al acceso a la información sobre los derechos humanos laborales en las empresas, a la libertad de expresión, a la educación de derechos humanos a los trabajadores, a la libertad sindical, al cumplimiento de las resoluciones judiciales que vayan encaminadas a hacerlas cumplir.

CONCLUSIONES

En base a todos los resultados y al análisis efectuado en los capítulos anteriores, se confirma la hipótesis de la investigación, en el sentido de que las trabajadoras, son despedidas sin causa justificada y enfrentan diversos obstáculos para acceder a la justicia laboral; aseveración basada en los hallazgos encontrados a través de las entrevistas, encuestas y análisis de sentencias de los Juzgados de lo Laboral de San Salvador; en ese orden de ideas se presentan a continuación.

1. El derecho al acceso a la justicia laboral en El Salvador, no se ejerce de manera plena por parte de las mujeres, se deja evidencia que uno de los obstáculos del acceso a la justicia son los aspectos personales, que engloban lo económico, cultural, informativo y geográficos que se enfrentan las mujeres al momento de interponer la demanda laboral.
2. Queda claro que siempre las mujeres trabajadoras son las que se enfrentan a este tipo de obstáculos, pues son jefas de hogares que tiene que proveer a su familia, además no tienen los recursos económicos suficiente para enfrentarse a un patrono, con el tiempo que dura el proceso y los trámites engorrosos y burocráticos; las mujeres terminan por desistir de los procesos o concilian aceptando un monto por debajo a lo que legalmente les corresponde.
3. Además, se enfrentan a obstáculos institucionales y normativos, que el propio sistema quien debe dar pronta y cumplida justicia, no les garantiza la protección debida, pues para comenzar. La legislación a aplicar es muy obsoleta, data del 23/6/1972, si a eso le sumamos que las y los aplicadores de justicia no enriquecen sus resoluciones con la normativa internacional ni con los principios del derecho laboral, lo que hace un proceso meramente de trámites. Pues tampoco se ha implementado el sistema de oralidad en su totalidad, solamente en el objeto de estudio, en permita que los jueces y

juezas agilizar los procesos y que estos fueran más expeditos ayudando por razones de tiempo; y también el acercamiento con las partes en el juicio, lo cual impartiría confianza a la hora de impartir justicia.

4. Al mismo tiempo, es importante humanizar a los operadores de justicia, pues al momento de interponer una demanda en sede administrativa y judicial, desde la persona que brinda información hasta el propio juez, deben ser empáticos con las personas, que han sido violentadas en sus derechos humanos laborales, no revictimizar ni discriminar, a las personas trabajadoras, porque de ese primer encuentro, depende que las personas desistan o culminen lo que una vez empezaron.
5. Igualmente, es importante evidenciar las prácticas negativas de algunos defensores públicos que contribuye a la desconfianza y falta de credibilidad en las instituciones garantes de los derechos, una de las entrevistadas manifestaba lo siguiente:

“El abogado que me asignaron me dijo que aceptara lo que el patrono me ofreció en la conciliación porque el proceso es largo y yo podía perder la demanda y que si el juez era de mal carácter me iba a dar lo que él quisiera así que me toco aceptar lo que el patrón impuso; la mitad de mi tiempo”

Estás palabras escrita por una trabajadora despedida injustamente, que perdió la fe en las instituciones y, manifiesta que se arrepintió de haber conciliado, que, si la asesoría hubiese sido eficiente y en favor de los trabajadores, todo sería mejor.

6. En cuanto a las entrevistas realizadas a los operadores de justicia y abogados litigantes en materia laboral, se pudo concluir; que, los operadores consideran que su actuar es conforme a derecho y que no necesitan mejorar en nada al contrario de los abogados expertos, que manifestaron que era necesario que los aplicadores de justicia se despojen de la vieja escuela y

no lo tomen como un expediente más, sino que sean garantes de la tutela efectiva de los derechos humanos laborales, que va más allá de tener un aparataje estatal y que el juez cumpla con aplicar la ley, haciendo una correcta interpretación de las normas, aplicando y vinculando con la normativa internacional, y que realmente se imparta justicia, que las demandas no se ganen y pierdan por formalismos, sino porque hay una verdadera valoración de los medios probatorios y, que se dé una pronta y cumplida justicia.

7. Conjuntamente se ha estudiado y revisado 30 sentencias sobre despidos injustificados de los Juzgados de lo Laboral del primero al quinto durante el período del 2014 al 2016, siendo el análisis central la aplicación del marco normativo internacional de los derechos humanos y de los derechos labores, desde la perspectiva de género, y del marco de la garantía de los derechos laborales de las trabajadoras en cada proceso. De las sentencias en estudio identificamos procesos por despidos injustificados de trabajadoras domésticas, empleadas de la industria textil, trabajadoras de bancos, cosmetólogas, que corresponde al trabajo del sector privado, identificándose las brechas de desigualdad y desprotección de las garantías constitucionales del derecho al trabajo en el mercado laboral.

8. Esta jurisdicción constituye una jurisdicción especializada en materia laboral, cuya base es la aplicación del marco normativo laboral, que parte del cumplimiento y garantía de los derechos humanos laborales para las trabajadoras y trabajadores derivados del marco normativo internacional de los derechos humanos de los Convenios de la OIT, que deben constituir una base de análisis para las resoluciones judiciales. Por ello, se resaltó algunos puntos encontrados y que deben ser retomados para garantizar el efectivo cumplimiento de los derechos laborales de la clase trabajadora en cumplimiento del marco normativo internacional y nacional de los derechos laborales, entre ellos:

- En un primer momento es importante identificar el acceso a la justicia de las mujeres dentro del análisis de las sentencias sigue siendo un reto, desde la accesibilidad de pronta y cumplida justicia y la garantía de los derechos vulnerados por parte del Estado.
- La aplicación de la perspectiva de género en las decisiones judiciales forma parte de los compromisos internacionales adquiridos como país con la ratificación de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer-CEDAW, sigue siendo un reto porque no se retoma en las decisiones por el juez o jueza.
- El derecho vulnerado ha sido el derecho al trabajo que es, un derecho fundamental de todas las personas y, consagrado en la Constitución de El Salvador, en los Convenios y, Pactos Internacional sobre Derechos Humanos, Sociales y Culturales; así también el derecho al salario y el derecho a la seguridad social.
- El plazo del proceso judicial cumple con los tiempos establecidos por el Código de Trabajo, sin embargo, al cierre del proceso, tanto la parte demandada como la parte demandante presentan la declaración de parte contraria, o cualquier otro tipo de prueba que refuerce su declaración, volviéndose una práctica de los representantes laborales de la Procuraduría General de la República así como del representante o apoderado de la parte patronal, o de cualquier otro medio probatorio, y, que lo que hace es retardar el proceso.
- La falta de aplicación del marco normativo de protección a los derechos humanos de las mujeres no se identifica en ninguna de las sentencias del estudio, cuyo proceso se vuelve una aplicación formal del Código de Trabajo salvadoreño.
- La falta de incorporación del marco normativo de los derechos humanos laborales y la perspectiva de género se vuelve visible en el desarrollo de cada sentencia.

- Sobre los estereotipos de género, no se identifican en el desarrollo de las sentencias, el proceso laboral es de mero trámite laboral, sin embargo es importante analizarlo más allá del desarrollo de una sentencia, en la práctica los estereotipos surten efecto en la credibilidad de las declaraciones que puedan hacer las mujeres en el proceso, en sus argumentos, en los testimonios de las mujeres, sean de parte o testigos, ya vienen cargados de señalamientos con argumentos de desprestigio y de vulneraciones desde su forma de comportarse, hasta el desempeño en sus funciones laborales, que traen consigo una serie de argumentos desacreditados, que pueden trascender hacia una valoración errónea de los juzgadores y, sobre todo, en la interpretación del marco normativo laboral, resultando resoluciones carentes de objetividad, sobre la base de declaraciones erróneas que hacen que la ley justifique estos comentarios o argumentos en las resoluciones.
- La tasa de demandas respecto al periodo del año 2014 al 2016 de los juzgados del primero al quinto de lo laboral de San Salvador fue de 16 hombres y de 14 mujeres, lo que denota que muchas denuncias por despidos de hecho sin causa justificada de las mujeres se quedan en la etapa administrativa de conciliación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en muchos de los casos desisten de un proceso administrativo y judicial.
- El Juzgado de lo Segundo de lo Laboral de San Salvador es el que más presenta dentro de sus argumentaciones, la manera más apropiada de la aplicación del marco internacional de los derechos humanos, identificando convenios o pactos internacionales sobre el derecho vulnerado de la trabajadora o trabajador carece de aplicar los estándares internacionales contenidos en ellos:
 - *“Referencia: **N.U.E. 11043-16-LBIO-2LB1 (-3) c-Arm:** “Resolución: (...) En caso particular se ha verificado el acto violatorio de las disposiciones constitucionales contenidas en los*

arts. 2, 11, 37 y 38 numeral 11 de la Constitución de la Republica; el artículo 6.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el art. 19 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales; el artículo 7 Literal d) del PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES “PROTOCOLO DE SAN SALVADOR”; y los artículos 55 inciso último; 58 y 119, todos del C.T., procedentes jurisprudenciales 162-C-2004, 189-C-2005 y 55-C-2005.(...).”

- En la etapa de conciliación se identificó que, la parte demandada no se presenta a la audiencia, por lo que en la mayoría de los procesos analizados donde las pruebas se presentan a través de su apoderado patronal, y en otros casos los procesos finalizan en rebeldía por la parte demandada. En ninguna audiencia se llegó a ningún avenamiento entre las partes. En esta etapa se aplica el artículo 414 C.T., sobre las Presunciones legales, establece que: *“la persona a la que favorezca quedará dispensada de la prueba del hecho presunto al estar probados los hechos en que se base”*.

Si la presunción legal admite prueba en contrario, la actividad probatoria se podrá dirigir tanto a demostrar que los indicios probados inducen a un hecho distinto o a ninguno, como a efectuar la contraprueba de dichos indicios para establecer su inexistencia.

En los casos en los que la presunción legal admita prueba en contrario, en la sentencia se deberá justificar y razonar los argumentos que han llevado al tribunal a la concreta decisión sobre si el hecho presunto es la consecuencia de los indicios”.

- La presentación de la prueba sigue siendo un elemento importante de las partes para controvertir los hechos de los cuales se ventilan en las demandas; sin embargo, es importante destacar que en los procesos laborales la prueba documental sigue siendo carente de fe, sobre todo en aquellos procesos en los que las personas trabajadoras inician un proceso por despido de hecho sin causa justificada, y en la prestación de la prueba la parte demandada presenta renuncia por parte del trabajador, pudiendo analizar que estamos ante una posible firma en blanco:

➤ *“Sentencias Referencia: 00258-15-LBIO-4LB1: “ El Apoderado del Patrono demandado en el escrito de fs. 17 alega y opone la excepción de Improponibilidad de la demandada por falta de derecho del trabajador, ya que voluntariamente renunció su trabajo, para acreditarla presentó fotocopias certificada por Notario de: ACTA NOTARIAL de fecha NUEVE DE ENERO DE DOS MIL QINCE donde el trabajador (...), declara libre y solvente de toda responsabilidad a la sociedad demandada, extendiendo amplio y total FINIQUITO de fs. 23, documento que no ha sido redargüido de falso, ni impugnado, por lo que se tiene por establecida la excepción alegada (...). En tal contexto, no habiendo establecido el trabajador demandante los extremos de su demanda como le correspondía hacerlo, deberá absolverse al patrono demandado y declarar no ha lugar la improponibilidad solicitada.*

9. Es frecuente que en muchos de los casos en los que el documento de prueba sea la propia renuncia del trabajador y firmada por este, parece extraño el hecho que el trabajador se queje del despido cuando es este, que ha presentado una renuncia, este documento se le impone al empleado, donde se puede valorar que al inicio de la contratación se le imponga un

documento en blanco y que se le obligue a que firme, y este puede ser resguardado por años por el empleador, y cuando decide prescindir del trabajador la llena con el texto de una renuncia actualizada. Pudiendo ser una práctica que las empresas realizan y los representantes legales del patrono a sabiendas de la manipulación del documento lo presentan como si fuera una renuncia real del trabajador. En algunos casos pueden obligar a poner su huella digital en la hoja en blanco, junto a su firma, para que no haya duda de la renuncia. Es importante resaltar que la renuncia por parte del trabajador o trabajadora, la puede hacer en tres formas: por renuncia ante notario, ante el juez y ante el Ministerio de Trabajo. El sistema judicial visibiliza su debilidad en la presentación de este tipo de documentos que carecen de fe probatoria, pudiendo derivar a Fiscalía, Procuraduría General de la República por falsedad e imputable al notario autorizante.

- 10.El uso del lenguaje excluyente que visibiliza las diferencias entre hombre y mujer sigue siendo invisible en las resoluciones, el cuidado del lenguaje en las resoluciones judiciales es crucial debido a que dentro de ello se puede estar perpetuando los esquemas de discriminación y desigualdad entre hombres y mujeres, reforzando la desvalorización de la mujer, sobre todo en aspectos que tiendan a establecer jerarquía, discriminación o del papel de las mujeres en no utilizar un lenguaje inclusivo.
- 11.El derecho de los trabajadores y trabajadoras se vulnera desde el momento de no existir un contrato individual de trabajo que es imputable a la parte patronal, resultando difícil relacionar este instrumento ante un despido de hecho sin casusa justificada; aunado a ello se debe entrever que ante un contrato de palabra se les impone el pago salarial, jornadas y circunstancias de trabajo en las peores condiciones, sin pago de seguridad social ni de prestaciones sociales de ningún

RECOMENDACIONES

Sabemos que las instituciones necesitan elevar sus estándares para lograr credibilidad y confianza en toda la población que se enfrenta a una vulneración de Derechos, por eso recomendamos a las siguientes instituciones:

Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

- Capacitar y sensibilizar al personal sobre normativa nacional e internacional sobre Derechos Humanos Laborales, con perspectiva de género.
- El tema de programas de autocuidado al personal, para evitar la posibilidad de la revictimización o victimización secundaria en la atención de las trabajadoras y trabajadores.
- Creación de políticas públicas orientadas a realizar campañas para dar a conocer los derechos laborales a toda la población, que cubra hasta el último rincón del país.
- Crear programas de difusión de derechos humanos y derechos laborales.
- Realizar campañas de divulgación sobre los convenios interinstitucionales para la divulgación de derechos laborales.

A la Procuraduría General de la Republica:

- Sensibilizar y capacitar al personal sobre normativa nacional e internacional en Derechos Humanos Laborales con perspectiva de género.
- Que sensibilice al personal y especialmente a los defensores y defensoras públicas, para que su trato con las y los usuarios sea más humano.
- El tema de programas de autocuidado al personal del área de Derechos del Trabajador, para evitar la posibilidad de la revictimización o victimización secundaria de las trabajadoras y trabajadores.

- Dotar del personal suficiente y del insumo necesario para mejorar la atención a las y los usuarios.

A la Asamblea Legislativa:

- Específicamente a la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa se aprueben las reformas al Código de Trabajo. En lo relativo al proceso judicial ante los juzgados, que se rija por técnica de oralidad y, así se garantice el proceso más expedito.
- Aprobar el Código Procesal Laboral y crear un nuevo Código de Trabajo, para que exista una herramienta efectiva para garantizar la defensa de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores, y no se siga vulnerando derechos aplicando una ley para regular relaciones entre particulares a relación de carácter social.
- Que asigne presupuesto para crear más juzgados laborales y se tenga cobertura a nivel nacional y así se garantice la jurisdicción especializada y no mixta como se encuentra a la fecha.

Corte Suprema de Justicia/ Órgano Judicial:

- Que los juzgadores de lo laboral retomen y vinculen en sus resoluciones el enfoque de derechos humanos y género, ya que a pesar que, en algunas sentencias dentro del estudio se logra identificar poca vinculación con la aplicación del Código Trabajo, esto denota la poca exigencia y falta de interés de aplicar y argumentar desde la visión de los derechos humanos.
- Que el personal judicial de los tribunales laborales sea capacitado en el marco normativo de los derechos humanos y perceptiva de género y, para que estos conocimientos sean aplicados en sus resoluciones judiciales.
- La importancia de formación especializada al personal de los tribunales laborales, va encaminada en fortalecer no solo la aplicación efectiva con el marco normativo especial de derechos humanos y perspectiva de género en

las resoluciones judiciales, también en el trato humanizado en los usuarios del sistema de justicia que acuden a los tribunales laborales del Órgano Judicial.

- El tema de programas de autocuidado debe ser retomado y vinculado al personal de los tribunales laborales, para evitar la posibilidad de la revictimización o victimización secundaria de las trabajadoras y trabajadores que acuden al sistema de justicia laboral.
- Que se instale una base de datos informáticos, que digitalice de manera permanente y sistemática, la información de los juzgados laborales, cámaras y salas en todas las etapas del proceso, con el fin de que tengan un registro sólido y ordenado de toda la información que ellos conocen.
- Es importante que se reforme la ley laboral, ya que esta data de 1972, por lo que a la fecha adolece de debilidades, para cumplir con las exigencias de vincular en las argumentaciones jurídicas, la transversalidad de la jurisprudencia internacional y nacional del enfoque de género y de los derechos humanos.
- Fortalecer la argumentación jurídica desde la visión de los derechos humanos y desde la perspectiva de género.
- Incorporar los estándares internacionales de protección a los derechos humanos de las mujeres desde el enfoque laboral, en lo referente a las recomendaciones generales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujeres –Comité CEDAW, de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Identificar en las sentencias la reparación digna sobre el derecho vulnerado.
- El tema de reparación y de proyecto de vida de las trabajadoras debe ser humanizado, a la hora de dictar sentencia que se tenga una visión de derechos humanos más allá de la mera aplicación del derecho laboral y la sanción a un pago por salarios caídos, indemnizaciones, vacaciones y aguinaldos.
- Crear un mecanismo institucional de seguimiento y monitoreo de los tribunales laborales, en el sentido de ir identificando las buenas prácticas de

los operadores judiciales que se van desarrollando por medio de las capacitaciones y de formación especializada en la aplicación de los marcos normativos especializados de derechos humanos y género en las resoluciones judiciales.

- Uso de lenguaje ambiguo y de mera aplicación normativa laboral, esto vuelve difícil la interpretación, sobre todo valorando que, su lectura sea favorable para los y las trabajadoras que son los usuarios directos de esta materia, y muchos de los demandantes lo hacen con el acompañamiento de directivos sindicales que no siempre conocen el lenguaje jurídico.
- La Cámara de lo Laboral como segunda instancia debe desempeñar su rol fundamental en el acceso de la justicia laboral para los trabajadores y trabajadoras, desde el fortalecimiento de sus competencias en la incorporación de los derechos humanos laborales, y de la perspectiva de género para fundamentar y motivar sus resoluciones judiciales.
- El juzgador debe incluir el marco normativo internacional de los Derechos Humanos, en las sentencias no se identifican los derechos vulnerados del trabajador, la seguridad y salud en el trabajo y otros servicios sociales.

Al Consejo Nacional de la Judicatura:

- Crear un mecanismo institucional de seguimiento y monitoreo de los tribunales laborales, en el sentido de ir identificando las buenas prácticas de los operadores judiciales que se van desarrollando por medio de las capacitaciones y de formación especializada en la aplicación de los marcos normativos especializados de derechos humanos y género en las resoluciones judiciales.
- El juzgador debe incluir el marco normativo internacional de los Derechos Humanos, en las sentencias no se identifican los derechos vulnerados del trabajador, la seguridad y salud en el trabajo y otros servicios sociales.

A los Trabajadores y Trabajadoras:

- Que se capaciten para conocer sus derechos laborales y poder demandar ante las vulneraciones de los mismos.
- Que tengan confianza en las instituciones del Estado, que hay que demandar un buen servicio y una pronta y cumplida justicia.
- Que le asiste el derecho a la libertad sindical, para hacer valer sus derechos vulnerados.
- A fomentar, programas de formación en derecho humanos y sobre todo derechos laborales, encaminados a la formación permanente de los trabajadores y trabajadoras.

A las Organizaciones Sociales:

- Acompañar el proceso de capacitación y sensibilización de los operadores de justicia.
- Apoyar a las instituciones en la divulgación de los derechos humanos laborales.

BIBLIOGRAFIA

- (ORMUSA), A. O. (2016). *Mujer y Mercado Laboral 2016, Indicadores de Género en el mercado laboral. La Maquila textil en El Salvador*. El Salvador: Diagramación e Impresión.
- (16). Asamblea Legislativa.
- Alda, F. (s.f.). *El Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*.
- Alda, F. (s.f.). *Género e Igualdad Jurídica entre los Sexos*.
- Alda, F. (s.f.). *La CEDAW y sus Recomendaciones*.
- Alda, F. (s.f.). *La Igualdad en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*.
- Calzada Miranda, A. V. (s.f.). *Los Derechos Fundamentales de las Víctimas*.
- Cano., J. S. (1998). *Respuesta sobre los derechos humanos*. Barcelona.
- Clément, P. Z. (2015). La complejidad del principio Pro Homine. *Fascículo No.12*, 101. *Constitución de la República*. (16/12/1983). San Salvador, El Salvador: Centro de Documentación Legislativa, Asamblea Legislativa.
- Constitución de la República de El Salvador*. (1983).
- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer- CEDAW*. (s.f.).
- Corporación Humanas, Colombia. (2011). *Análisis Regional de Sentencias: consecuencias en los Derechos de las Mujeres*. La Paz, Bolivia: Coordinadora de la Mujer.
- Delors, J. (1996). *La Educación Encierra un Tesoro*. Ediciones UNESCO.
- Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho, F. (2013). *Conceptos Básicos de Derechos Humanos y Aportes Feministas*. San Salvador: Publicación y distribución únicamente en versión electrónica. Marzo 2014 .
- Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho, F. (2014). *Informe sobre la situación de los Derechos Laborales y Sindicales 2013*. San Salvador. San Salvador: Este documento es de exclusiva responsabilidad de FESPAD.
- Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho, F. (Marzo 2014). *Informe sobre la situación de los Derechos Laborales y Sindicales 2013*. Este documento es de exclusiva responsabilidad de FESPAd.

- Guía para recopilar información que respalde una petición ante el Sistema Interamericano.* (2007). San José, Costa Rica: Centro de Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL).
- Justicia, C. S. (Septiembre 2009). *Revista Quehacer Judicial "Hacia la Especialización de la Jurisdicción laboral"*. San Salvador, El Salvador: Edición No. 77.
- Justicia, C. S. (Septiembre 2016). *Revista Quehacer Judicial "Hacia la Especialización de la Jurisdicción Laboral"*. San Salvador: Edición No.77.
- Lagarde, M. (1997). *Género y Feminismo. Desarrollo humano y Democracia*. España.
- Legislativa, A. (s.f.). *Código de Trajo*. San Salvador, El Salvador. Obtenido de : <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos>
- Legislativa, A. (s.f.). *Código Procesal Laboral*. San Salvador, El Salvador. Obtenido de : <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos>
- Legislativa, A. (s.f.). *Ley de Familia*. San Salvador, El Salvador. Obtenido de : <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos>
- Legislativa, A. (s.f.). *Ley de Violencia Intrafamiliar*. San Salvador, El Salvador. Obtenido de : <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos>
- Legislativa, A. (s.f.). *Ley Procesal de Familia*. San Salvador, El Salvador. Obtenido de : <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos>
- Ley Contra la Violencia Intrafamiliar*. (20/12/1996). San Salvador, El Salvador: Centro de Documentación Legislativa, Asamblea Legislativa.
- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres*. (08/04/2011). San Salvador, El Salvador: Centro de Documentación Legislativa, Asamblea Legislativa.
- Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres*. (2011). San Salvador, El Salvador: ISDEMU.
- Manual de Justicia sobre el Uso y Aplicación de la Declaración de Principios Básicos de Justicia para Víctimas de Delito y Abuso de Poder*. (s.f.).
- Martínez, J. E. (2009). *La Agenda Económica: Desde las Mujeres Salvadoreñas para el Desarrollo Nacional*. UNIFEM.
- Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém Do Pará (MESECVI). (1999). *Recomendación general No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal*. Washington.

- Montejo, M. F. (2009). Los derechos humanos laborales en el derecho Internacional. *Los derechos humanos laborales en el derecho Internacional*, 2-3.
- Mujeres, O. M. (2015). *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW*. San Salvador.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. (s.f.).
- Peralt, D. G. (2011). *Acceso a la Justicia para las Mujeres, víctimas de violencia sexual, seguimiento al auto 092 de la Corte Constitucional*. Bogotá, Colombia: Ediciones Antropos Ltda.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. (s.f.).
- Redfem, R. F. (2016). *Informe sobre situación de violencia contra las mujeres 2015-2016*. San Salvador, El Salvador.
- Reglamento de la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos*. (s.f.).
- Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad. XIV Cumbre Judicial Iberoamericana*. (2008).
- Rodrigo, J. S. (s.f.). *La Igualdad de las Mujeres en el Sistema Interamericano*.
- Salvador, A. L. (s.f.). *Código Penal*. San Salvador, El Salvador: Decreto No. 1030. DO. No. 105 Tomo 335. Obtenido de : <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos>
- Salvador, Asamblea Legislativa de El. (Septiembre de 1996). *Ley de Zonas Francas y de Comercialización*. San Salvador, El Salvador: Decreto No. 405. DO. No. 176, Tomo No. 340. Obtenido de : <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos>
- Salvador., M. y. (2016). ORMUSA. Obtenido de : <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos>
- Virginia, C. M. (s.f.). *Los Derechos Fundamentales de las Víctimas. Facio Alda. Genero e IGualdad Juridica* entre otros.

ANEXOS

San Salvador, 05 de febrero de 2018.

Doctor
German Arnoldo Álvarez Cáceres
Magistrado Cámara Segunda de San Salvador
Presente

Estimado Doctor Álvarez

Nos es grato saludarle y al mismo tiempo hacerle de su conocimiento que estamos realizando la presente entrevista como parte de nuestra investigación de grado, insumo que servirá de base para el análisis en la elaboración de nuestra tesis de investigación para optar al grado de Maestras en Derechos Humanos y Educación para la Paz de la Universidad de El Salvador en el tema: *"El acceso a la justicia laboral efectiva para las mujeres trabajadoras del sector privado a partir del análisis de las resoluciones judiciales de los juzgados de lo laboral del Departamento de San Salvador durante el período 2014 al 2016"*.

Es por ello que solicitamos pueda apoyarnos con su distinguida participación en la presente entrevista que será de gran ayuda para el desarrollo de nuestra investigación.

Sin otro en particular nos suscribimos cordialmente.

Atentamente,



Licda. Ana Mercedes Reyes
anymreyes@gmail.com
Cel. 7989-5525



Licda. Maura Paola Carranza
mpao1603@gmail.com
Cel. 7921-3816



- 2 MAR 2018

Lic. Salvador Canjura
Secretario de Cámara
Segunda.

San Salvador, 05 de febrero de 2018.

Doctor
Ovidio Ramírez Cuellar
Juez Tercero de lo Laboral, San Salvador
Presente

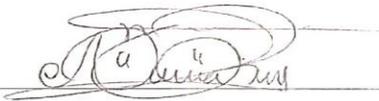
Estimado Doctor Ramírez

Nos es grato saludarle y al mismo tiempo hacerle de su conocimiento que estamos realizando la presente entrevista como parte de nuestra investigación de grado, insumo que servirá de base para el análisis en la elaboración de nuestra tesis de investigación para optar al grado de Maestras en Derechos Humanos y Educación para la Paz de la Universidad de El Salvador en el tema: *"El acceso a la justicia laboral efectiva para las mujeres trabajadoras del sector privado a partir del análisis de las resoluciones judiciales de los juzgados de lo laboral del Departamento de San Salvador durante el período 2014 al 2016"*.

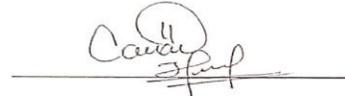
Es por ello que solicitamos pueda apoyarnos con su distinguida participación en la presente entrevista que será de gran ayuda para el desarrollo de nuestra investigación.

Sin otro en particular nos suscribimos cordialmente.

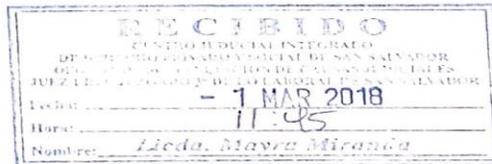
Atentamente,



Licda. Ana Mercedes Reyes
anymreyes@gmail.com
Cel. 7989-5525



Licda. Maura Paola Carranza
mpao1603@gmail.com
Cel. 7921-3816



San Salvador, 05 de febrero de 2018.

Licenciado
José Manuel Chávez López
Juez Quinto de lo Laboral, San Salvador
Presente

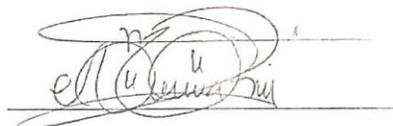
Estimado Licenciado Chávez

Nos es grato saludarle y al mismo tiempo hacerle de su conocimiento que estamos realizando la presente entrevista como parte de nuestra investigación de grado, insumo que servirá de base para el análisis en la elaboración de nuestra tesis de investigación para optar al grado de Maestras en Derechos Humanos y Educación para la Paz de la Universidad de El Salvador en el tema: *“El acceso a la justicia laboral efectiva para las mujeres trabajadoras del sector privado a partir del análisis de las resoluciones judiciales de los juzgados de lo laboral del Departamento de San Salvador durante el período 2014 al 2016”*.

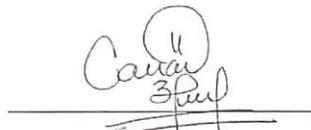
Es por ello que solicitamos pueda apoyarnos con su distinguida participación en la presente entrevista que será de gran ayuda para el desarrollo de nuestra investigación.

Sin otro en particular nos suscribimos cordialmente.

Atentamente,



Licda. Ana Mercedes Reyes
anymreyes@gmail.com
Cel. 7989-5525



Licda. Maura Paola Carranza
mpao1603@gmail.com
Cel. 7921-3816

RECEBIDO	
CENTRO JUDICIAL DE INTEGRACIÓN DE DERECHO TRABAJO GENERAL DE SAN SALVADOR JUZGADO 5º DE LO LABORAL DE SAN SALVADOR	
FECHA	01 MAR. 2018
HORA	12:00 wkpul
NOMBRE	Licda. Wendy Karol Arévalo



San Salvador, 05 de febrero de 2018.

Doctora
Irma Arelys Zelaya Gómez
Juez Cuarto de lo Laboral, San Salvador
Presente

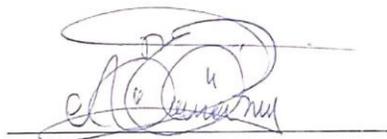
Estimada Doctora Zelaya

Nos es grato saludarle y al mismo tiempo hacerle de su conocimiento que estamos realizando la presente entrevista como parte de nuestra investigación de grado, insumo que servirá de base para el análisis en la elaboración de nuestra tesis de investigación para optar al grado de Maestras en Derechos Humanos y Educación para la Paz de la Universidad de El Salvador en el tema: *“El acceso a la justicia laboral efectiva para las mujeres trabajadoras del sector privado a partir del análisis de las resoluciones judiciales de los juzgados de lo laboral del Departamento de San Salvador durante el período 2014 al 2016”*.

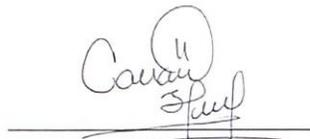
Es por ello que solicitamos pueda apoyarnos con su distinguida participación en la presente entrevista que será de gran ayuda para el desarrollo de nuestra investigación.

Sin otro en particular nos suscribimos cordialmente.

Atentamente,



Licda. Ana Mercedes Reyes
anymreyes@gmail.com
Cel. 7989-5525



Licda. Maura Paola Carranza
mpao1603@gmail.com
Cel. 7921-3816

San Salvador, 05 de febrero de 2018.

Licenciada
Ilma Consuelo Gil de Alvarenga
Jueza Primero de lo Laboral, San Salvador
Presente

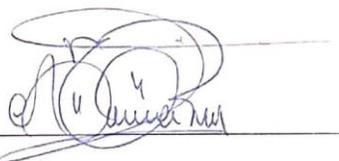
Estimada Licda. de Alvarenga

Nos es grato saludarle y al mismo tiempo hacerle de su conocimiento que estamos realizando la presente entrevista como parte de nuestra investigación de grado, insumo que servirá de base para el análisis en la elaboración de nuestra tesis de investigación para optar al grado de Maestras en Derechos Humanos y Educación para la Paz de la Universidad de El Salvador en el tema: *“El acceso a la justicia laboral efectiva para las mujeres trabajadoras del sector privado a partir del análisis de las resoluciones judiciales de los juzgados de lo laboral del Departamento de San Salvador durante el período 2014 al 2016”*.

Es por ello que solicitamos pueda apoyarnos con su distinguida participación en la presente entrevista que será de gran ayuda para el desarrollo de nuestra investigación.

Sin otro en particular nos suscribimos cordialmente.

Atentamente,



Licda. Ana Mercedes Reyes
anymreyes@gmail.com
Cel. 7989-5525



Licda. Maura Paola Carranza
mpao1603@gmail.com
Cel. 7921-3816



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
 FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
 ESCUELA DE POSGRADOS
 MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS Y EDUCACION PARA LA PAZ

TEMA DE INVESTIGACIÓN:

El acceso a la justicia laboral efectiva para las mujeres trabajadoras del sector privado a partir del análisis de las resoluciones judiciales de los juzgados de lo laboral del Departamento de San Salvador durante el período 2014 al 2016.

Nombre [Redacted] Edad: 47 años
 Profesión u oficio _____ Sexo: Femenino

1. ¿Sabe usted lo que significa despido injustificado?

q' lo saquen de la empresa sin
motivo o razon y sabiendo q'
cumple con su trabajo

2. ¿Usted ha sido despedida en algún momento?

de primer maternidad
cwando llegue ya me tenian mi cheque
y no dieron razon.

y en el 2016, también me dijeron q la empresa iba a cerrar xq la DNM le prohibió según x medida de salud sin embargo la empresa sigue en funciones

3. ¿Qué acción tomo ante el despido injustificado?

pues en ese momento no dije nada así que fuimos al ministerio de trabajo y nos mandaron a la fiscalía y nos mandaron a lo laboral pero el abogado me dijo q conciliáramos con el patron y solo recibí la mitad de mi tiempo

4. Interpuso algún tipo de demanda laboral si, a donde:

~~no~~ en lo laboral del ministerio de trabajo

5. ¿Recibió asesoría jurídica y acompañamiento por parte de alguna institución estatal o ONG?

~~no~~ me pusieron un abogado pero no me ayudo xq el m dijo q aceptara lo q el patron decía

6. ¿Qué obstáculos identifica al momento de interponer la demanda?

Obstáculos económicos (viáticos, gratuidad de los servicios)

económicos xq no tenía para pagar un abogado privado

7. Obstáculos culturales (valores, lenguajes y representaciones simbólicas de la población)

deseliminación del patron hacia las mujeres

8. Obstáculos informáticos (falta de información sobre sus derechos y como hacerlos efectivos)

al llegar nos informaron y formaron nuestra demanda laboral.

9. Obstáculos geográficos (diseño estructural o ubicación geográfica de las instituciones de justicia)

quedan en acceso para el grupo de compañeros

10. ¿Cuál fue el resultado de su demanda?:

no hubo demanda

11. ¿Desistió de la demanda laboral _____ mencione el motivo por el cual desistió

no.

12. ¿Concilio en la demanda Si mencione que la llevo a conciliar?

concilie en el ministerio de
trabajo el patron no dio lo
q' me correspondio

10. ¿Qué factores cree usted que influyen en el momento de interponer una demanda laboral?

al abogado q' me asignaron m dijo q'
aceptara xq. el proceso era largo y yo podia
perder la demanda y q' si el juez era d' mal caracter
me iba a dar lo q' el quisiera asi q' m foco
aceptar lo q' el patron impuso
la mitad d' mi tiempo



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
ESCUELA DE POSGRADOS
MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS Y EDUCACION PARA LA PAZ**

TEMA DE INVESTIGACIÓN:

El acceso a la justicia laboral efectiva para las mujeres trabajadoras del sector privado a partir del análisis de las resoluciones judiciales de los juzgados de lo laboral del Departamento de San Salvador durante el período 2014 al 2016

**ENTREVISTA A TRABAJADORA Y TRABAJADOR DEL SECTOR PRIVADO
QUE HA INTERPUESTO DEMANDA POR DESPIDO INJUSTIFICADO.**

Nombre _____ Edad: _____,
Profesión u oficio _____ Sexo: _____

1. Sabe usted lo que significa el despido injustificado:

2. Usted ha sido despedida en algún momento:

3. Que acción tomo ante el despido injustificado:

4. Interpuso algún tipo de demanda laboral _____, a donde:

5. Recibió asesoría jurídica y acompañamiento por parte de alguna institución estatal o ONG _____

6. Que obstáculos identifica al momento de interponer la demanda en este caso obstáculos económicos (viáticos, gratuidad de los servicios):

7. Que obstáculos culturales se enfrentó usted (valores, lenguajes y representaciones simbólicas de la población):

8. Se enfrentó a obstáculos informativos (falta de información sobre sus derechos y cómo hacerlo efectivos):

9. Desistió de la demanda laboral _____ mencione el motivo por el cual desistió _____

10. Durante su proceso se enfrentó a obstáculos instituciones (el comportamiento de los operadores de justicia en el trato personal, así como el manejo las normas jurídicas aplicables a su caso):

11. Concilio en la demanda _____ mencione que la llevo a conciliar :

12. Que factores cree usted que influyen en el momento de interponer una demanda laboral:



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

ESCUELA DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS Y EDUCACION PARA LA PAZ

TEMA DE INVESTIGACIÓN:

El acceso a la justicia laboral efectiva para las mujeres trabajadoras del sector privado a partir del análisis de las resoluciones judiciales de los juzgados de lo laboral del Departamento de San Salvador durante el período 2014 al 2016.

Entrevista a expertos en materia laboral

Nombre: _____ Institución: _____

Profesión: _____ Cargo: _____

1. ¿En su experiencia como la califica el acceso a la justicia laboral en el Salvador?

2. ¿Quiénes tiene mayor posibilidad de acceso a la justicia laboral?:

3. ¿En su experiencia que obstáculos ha encontrado usted al momento de interponer una demanda?

4. ¿En su experiencia cuales son los factores que intervienen en la decisión de una mujer al momento de interponer, conciliar o desistir de una demanda en materia laboral?

5. ¿Cuáles son los obstáculos normativos que usted identifica en materia laboral?

6. ¿En casos de despidos injustificados usted considera que las herramientas legales e instituciones son suficientes o se necesitan cambios?

7. ¿Alguna recomendación al sistema judicial en materia laboral?

No. 1	
Referencia: H-06152-14-LBIO-1LB1	
Fecha: seis de octubre de dos mil catorce	
Demandante: Persona Jurídica: <input checked="" type="checkbox"/>	
Demandada: Persona Natural: <input checked="" type="checkbox"/> sexo: H___ M: <input checked="" type="checkbox"/>	
Edad: <u>26 años</u>	
Identificación del Juzgado	
Juzgado: Primero de lo laboral	Fecha de presentación de la demanda: 19/6/2014
Derecho vulnerado	
El derecho al trabajo es un derecho fundamental de todas las personas, y consagrado en la Carta Magna de El Salvador y en los Convenios y Pactos Internacionales sobre Derechos Humanos, Sociales y Culturales, el derecho al salario, a la estabilidad laboral, el derecho a la seguridad social.	
Proceso sí o no conforme al procedimiento establecido en el Código de Trabajo: si	Se cumplen con los tiempos del proceso: Si
En la sentencia se utiliza normativa especial a favor de las mujeres: No	Lenguaje inclusivo: No
Se hace referencia a normativa internacional sobre convenios y tratados: No	Estereotipos: No se identificaron
Hubo conciliación: No se presentó la parte demanda	Acuerdos de la conciliación: No hubo Acuerdos
Presentación de pruebas	
Si, en el acto reclamado se hizo presentación de prueba procesal en la que en la parte demandante de comunidad al artículo 50 causales 2 y 12 del CT manifestó que la trabajadora demandante incumplía gravemente sus obligaciones laborales alterando el normal desarrollo de las misma, estableciendo el juzgado que este documento no aporta ningún elemento probatorio del abandono	

<p>alegado y mucho menos de la negligencia de la trabajadora, ya que únicamente es un informe que rinde la misma parte demandada a la institución antes indicada (Ministerio de trabajo), lo cual no ha sido corroborado por la autoridad competente, por lo que no puede tenerse como establecido que efectivamente la trabajadora demandante faltó a sus labores en las fechas en que se indican en el referido informe, ya que no se cuenta con otro elemento que lo robustezca, en tal sentido la prueba documental presentada no aporta ningún elemento que favorezca las pretensiones de la parte demandada.</p>
<p>Fundamentación del juez</p> <p>Por lo que habiéndose establecido alegado en la demanda de Fs. 1, y no haberse probado las excepciones opuestas y alegadas por el apoderado patronal por las razones antes expuestas, resulta conducente ordenar a la sociedad demandada de la pretensión de indemnización por despido injusto, vacación y aguinaldo proporcional en su contra.</p>
<p>Resolución</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Ha lugar la excepción opuesta y alegada por el (...). II. Declárese terminado el Contrato Individual de Trabajo que vinculó a las partes con responsabilidad patronal, III. CONDENSE a la sociedad...a pagar a la trabajadora...la cantidad de (...), así como la cantidad de (...) en concepto de indemnización por despido injusto, la cantidad de...en concepto de vacación proporcional, la cantidad de (...) en concepto de aguinaldo proporcional, la cantidad de (...).en concepto de salarios adeudados del periodo comprendido (...); y la cantidad de (...) en concepto de salarios caídos en esta instancia; incoados en su contra por la licenciada (...), en su calidad de defensora pública laboral, en nombre y representación de la trabajadora demandante
<p style="text-align: center;">Obstáculos en el acceso a la justicia:</p>
<p style="text-align: center;">Obstáculos Institucionales</p>
<p>Inexistencia o ineficacia del ordenamiento jurídico: Si</p>
<p>Organización del sistema de administración de justicia: Si</p>
<p>Retardación injustificada de justicia</p> <p>Si, mediante la siguiente justificación: “la presente sentencia se dicta en este fecha, en vista que los actos procesales de emplazamiento y notificación de la declaratoria de rebeldía se verificaron por medio de comisiones procesales libradas a la Oficina de</p>

Recepción y Distribución de Documentos Judiciales del Centro Judicial Integrado de Soyapango, para los trámites correspondientes”

Comentarios

La resolución de la sentencia referida carece en su desarrollo de la identificación del derecho vulnerado al trabajo, no relaciona el marco normativo de los derechos humanos, no vincula el enfoque de género, su lenguaje no es inclusivo y versa sobre la relación de los hechos de manera concisa dejando ver un mero procedimiento mecanicista, no logra ver la afectación a los derechos económicos de la trabajadora, y de la afectación del despido en la vida de la de la trabajadora.

Fuente: Una propuesta de análisis jurisprudencial desde el discurso para casos de violencia contra las mujeres en el marco de violencia de pareja. Ana Milena Coral-Díaz. Universidad de Medellín, Colombia. Y creación Propia.

No. 2

Referencia: **E-10716-16-LBIO-1LB1**

Fecha: Veinte de diciembre de dos mil dieciséis.

Demandante: Persona Natural: X

Demandada: Persona Jurídica: X sexo: H: M: X

Edad: 46 años

Identificación del Juzgado

Juzgado: **Primero de lo Laboral**

Fecha de presentación de la demanda: 14/10/2016

Derecho vulnerado: El derecho al trabajo es un derecho fundamental de todas las personas, y consagrado en la Carta Magna de El Salvador y en los Convenios internacionales sobre Derechos Humanos, derecho sociales y culturales; el derecho al salario, a la estabilidad laboral, el derecho a la seguridad social.

Proceso sí o no conforme al procedimiento establecido en el Código de Trabajo: Si

Se cumplen con los tiempos del proceso:
Si

En la sentencia se utiliza normativa especial a favor de las mujeres:

Lenguaje inclusivo:

No	No
Se hace referencia a normativa internacional sobre convenios y tratados Internacionales de Derechos Humanos: No	Estereotipos: No se identificaban
Hubo conciliación: En Fs. 15 consta en acta de audiencia conciliatoria, la cual no se verifico debido a la inasistencia de la parte demandada no obstante su legal citación.	Acuerdos de la conciliación: No se realizó audiencia Conciliatoria
<p>Pruebas Presentadas</p> <p>Se presenta Prueba Instrumental por la parte actora.</p> <p>La Prueba Testimonial no se verifico por medio de la prueba por parte de la Sociedad demandada no se verificó debido a la inasistencia del declarante, no obstante, su legal citación.</p> <p>Quedo agregado al proceso la documentación presentada por el Apoderado patronal.</p> <p>Como Prueba documental se presenta contra Individual de Trabajo en la que establece las prestación de servicios en el proceso comprendido del siete de mayo de dos mil quince al seis de octubre de dos mil dieciséis.</p>	
<p>Fundamentación del juez</p> <p>En Fs. 24 se establece como medio de prueba que la sociedad demandada recibió los servicios de la trabajadora demandante de forma subordinada e ininterrumpida, por más de dos días consecutivos, con las condiciones y estipulaciones de trabajo alegados en la demanda de mérito, en el período antes mencionado. El Despido alegado en la demanda de mérito, así como la representación patronal que se le atribuye al señor (...), como supervisor de ventas, con facultades de contratar, despedir, dirigir y administrar trabajadores se acreditan en el proceso de la forma expuesta en el párrafo que antecede, en el que se establece que el día dieciséis a las ocho y treinta minutos de la mañana, el señor (...) con la facultades relacionadas y por ende en su calidad de representante patronal de la sociedad demandada despidió a la trabajadora demandante en el lugar de trabajo.</p> <p>Siendo inoficioso entrar a valorar la prueba aportada por el Apoderado Patronal en virtud que no alega ni opone ninguna excepción, ya que de conformidad al Art. 394 del C.T., toda excepción debe ser opuesta y alegada expresamente, debiendo manifestar de forma clara y precisa los hechos que se le imputan a la trabajadora, para que luego el juzgador, valore la pertinencia y conducencia de la</p>	

prueba ofrecida a efecto de establecer la existencia o no de los hechos que el empleador le atribuye a la trabajadora.

Por lo que, habiéndose establecido de la forma antes mencionada, resulta conducente condenar a la Sociedad demandada al pago de las pretensiones correspondientes a la indemnización por despido injusto, vacación y aguinaldo proporcional incoada en su contra.

En cuanto al reclamo de la vacación completa del período comprendido del siete de mayo de dos mil quince al seis de mayo de dos mil dieciséis es procedente absolver a la sociedad demandada, en virtud de no haber presentado la parte actora ningún medio de prueba para acreditar dicho extremo, y no obstante no habiendo comparecido en representante legal de la sociedad demandada a la cita de declaración de parte contraria realizada por este Juzgado, dicho medio de prueba no aporta ningún elemento que favorezca las pretensiones del actor en cuanto a este punto, en virtud que en el escrito de fs. 24 se hace referencia a este extremo de la demanda.

Resolución

I. Declárase terminado el Contrato Individual de Trabajo que vinculo a las partes con responsabilidad patronal; II) Condenase a la Sociedad (...) que se abrevia(...) a pagar la cantidad de OCHOCIENTOS VEINTIDOS DÓLARES CON CINCUENTA Y UN CENTAVOS DE DÓLAR DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, así: a) TRESCIENTOS CINCUENTA Y SIETE CON VEINTE CENTAVOS DE DÓLAR DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, por Indemnización por despido Injusto; d) SESENTA Y OCHO DÓLARES CON CIENCUENTA Y SIETE CENTAVOS DE DÓLAR DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, por vacación Proporcional; c) CIENTO TRES DÓLARES CON NUEVE CENTAVOS DE DÓLAR DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, en concepto de salarios caídos en esta instancia en el Juicio Individual Ordinario de Trabajo promovido por la (...) en su calidad de Defensora Pública Laboral, en nombre y representación de la trabajadora demandante. III) ABSUELVASE a la Sociedad demandada de la prestación de la vacación completa del periodo comprendido del siete de mayo de dos mil quince al seis de mayo de dos mil dieciséis.

Obstáculos en el acceso a la justicia:

Obstáculos Institucionales

Inexistencia o ineficacia del ordenamiento jurídico: Si

Organización del sistema de administración de justicia: Si

Retardación injustificada de justicia: No

Comentarios

En la presente Sentencia se identifica el otorgamiento de lo solicitado por la trabajadora en su demanda, sin embargo más allá de la mera retribución por los salarios adeudados, Vacaciones, la indemnización por el despido injusto, el aguinaldo proporcional y los salarios caídos, no se logra proteger el trabajo, y esto atenta gravemente a los derechos humanos de la trabajadora, ya que el derecho al trabajo se ve vulnerado, y esto está más allá de la retribución económica, que puede verse como un agravio a los derechos humanos que es un derecho superior.

Fuente: Una propuesta de análisis jurisprudencial desde el discurso para casos de violencia contra las mujeres en el marco de violencia de pareja. Ana Milena Coral-Díaz. Universidad de Medellín, Colombia. Y creación Propia.

No. 3

Referencia: **N.U.E. 08224-14-IO-2LB1 (-3) c-Arm.**

Fecha: cuatro de noviembre de dos mil catorce

Demandante: Persona Natural:

Demandada: Persona Natural: sexo: H: M:

Edad: 48 años

Identificación del Juzgado

Juzgado: **Segundo de lo Laboral**

Fecha de interposición de la demanda: 14/7/2014

Derecho vulnerado:

El derecho al trabajo es un derecho fundamental de todas las personas, y consagrado en la Carta Magna de El Salvador y en los Convenios internacionales sobre Derechos Humanos, derecho sociales y culturales; el derecho al salario, a la estabilidad laboral, el derecho a la seguridad social.

Proceso sí o no conforme al procedimiento establecido en el Código de Trabajo: Si

Se cumplen con los tiempos del proceso:
Si

En la sentencia se utiliza normativa especial a favor de las mujeres: No	Lenguaje inclusivo: No
Se hace referencia a normativa internacional sobre convenios y tratados Internacionales de los Derechos Humanos: No	Estereotipos: No se identificaban
Hubo conciliación: Si, hubo audiencia de Conciliación en la que comparecieron ambas partes. Fue ofrecido el reinstalo de la trabajadora, pero este no fue aceptado, según acta de fs. 2.	Acuerdos de la conciliación: No se logró llegar a ningún acuerdo
Pruebas presentadas Se ofreció Prueba Testimonial por la parte actora, consta en acta de fs.32, así misma la declaración por testigo por la parte contraria. Consta el fs. 33 que los testigos ofrecidos no fueron presentados. La parte actora a fin de probar los extremos de su demanda le solicito Declaración de Parte Contraria del demandado(...) documentándose en el acta de fs. 43 y 44 , la comparecencia del demandado a la cita hecha.	
Fundamentación del juez Del análisis de la prueba recolectada, se acredita que efectivamente el demandado recibió los servicios de la trabajadora demandante, por más de dos días continuos y consecutivos desde el día trece de agosto de dos mil diez, tal y como lo reconoció en el minuto uno con dieciocho segundos, con el cargo de empleada doméstica, cuyas labores eran cuidar al hijo de demandante, y las demás tareas del hogar, tal y como lo manifestó el demandado de los minutos uno con veintiún segundos al minuto uno con cuarenta segundos. Cabe advertir que en el caso en concreto, al tratarse de trabajo doméstico, no es obligatorio el Contrato Individual de Trabajo por Escrito, por consiguiente la falta de este último no le es imputable al patrono, consiguientemente no operan las presunciones establecidas en los artículos 20 y 413 C.T., (...) con el medio de prueba presentado se establece que el demandado recibió los servicios de la trabajadora demandante con una jornada de ocho horas diarias, laborando de lunes a viernes de ocho a cinco de la tarde, los sábados de ocho de la mañana a doce del mediodía, descansando las tardes de los sábados y los días domingos, devengando un salario de doscientos dólares pagaderos cada quince días y en efectivo. (...) según consta en el análisis de la prueba, de la declaración consta en fs. 32, (...) no merece fe, por ser un testigo ocasional, y	

<p>además por ser la hija de la demandante, puede dar lugar a interpretación de existir un interés directo en el proceso, por tanto, por las razones expuestas, se desestima la prueba testimonial, con fundamento en los artículos 410 del C.T., 20, 318, 319, 329, 356 y 357 del C.Pr. C.M.</p> <p>Respecto al despido (...) en particular debido a que en la audiencia conciliatoria, fue ofrecido el reinstalo a la demandante, y la Defensora Pública Laboral manifestó no aceptarlo por no estar facultada ni contar en la audiencia dicha con la presencia de la trabajadora, de consiguiente no puede presumirse, al no haber ningún otro medio legal de prueba para establecer las pretensiones de la impetrante, se impone absolver al demandado de todos y cada uno de los reclamos incoados en su contra por la trabajadora demandante.</p>
<p>Resultados</p> <p>ABSUELVASE al señor (...) demandado (...) de todas y cada una de las acciones incoadas en su contra por la trabajadora (...) reclamando indemnización por despido injusto, vacación y aguinaldo proporcionales.</p>
<p style="text-align: center;">Obstáculos en el acceso a la justicia:</p>
<p style="text-align: center;">Obstáculos Institucionales</p>
<p>Inexistencia o ineficacia del ordenamiento jurídico: Si</p>
<p>Organización del sistema de administración de justicia: Si</p>
<p>Retardación injustificada de justicia: No</p>
<p>Comentarios</p> <p>En la sentencia en estudio se logra identificar la vulneración a los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, por existir un marco normativo especial para establecer los contratos individuales de trabajo y de la protección de sus derechos laborales, así también se logra identificar el desconocimiento y no aplicación del marco normativo internacional respecto a convenios y tratados internacionales de Derechos Humanos de las trabajadoras, siendo el empleo un derecho humano superior por lo que el Estado debe garantizar su protección en todas las áreas de la productividad económica.</p>

Fuente: Una propuesta de análisis jurisprudencial desde el discurso para casos de violencia contra las mujeres en el marco de violencia de pareja. Ana Milena Coral-Díaz. Universidad de Medellín, Colombia. Y creación Propia.

Fuente: Una propuesta de análisis jurisprudencial desde el discurso para casos de violencia contra las mujeres en el marco de violencia de pareja. Ana Milena Coral-Díaz. Universidad de Medellín, Colombia. Y creación Propia.

No. 4	
Referencia: N.U.E. 10183-16-LBIO-2LB1 (-3) c-Arm	
Fecha: veinte de diciembre de dos mil dieciséis	
Demandante: Persona Natural: <input checked="" type="checkbox"/> sexo: H: <input type="checkbox"/> M: <input checked="" type="checkbox"/>	
Demandada: Persona Jurídica: <input checked="" type="checkbox"/>	
Edad: <u>26 años</u>	
Identificación del Juzgado	
Juzgado: Segundo de lo Laboral	Fecha de presentación de la demanda: 5/10/2016 Fecha de Subsanción de la demanda: 17/10/2016
Derecho vulnerado: El derecho al trabajo es un derecho fundamental de todas las personas, y consagrado en la Carta Magna de El Salvador y en los Convenios y Pactos Internacionales sobre Derechos Humanos, Sociales y Culturales; el derecho al salario, a la estabilidad laboral, el derecho a la seguridad social.	
Proceso sí o no conforme al procedimiento establecido en el Código de Trabajo: Si	Se cumplen con los tiempos del proceso: Si
En la sentencia se utiliza normativa especial a favor de las mujeres: No	Lenguaje inclusivo: No
Se hace referencia a normativa internacional sobre convenios y tratados Internacionales de Derechos Humanos: No	Estereotipos: No se identificaron

<p>Hubo conciliación:</p> <p>A la audiencia conciliatoria únicamente compareció la parte actora, tal y como consta en el acta de fs., 42</p>	<p>Acuerdos de la conciliación:</p> <p>Ninguno</p>
<p>Presentación de pruebas</p> <p>Se aportó prueba testimonial, constando en acta de fs, 121 y 122 la deposición de la señora (...) en calidad de testigo de descargo, además se le requirió a la parte demandante rendir Declaración de Parte Contraria constando en el acta y DVD de fs, 123 y 123 bis.</p> <p>La existencia de la sociedad demandada se ha acreditado válidamente con la documentación que corre agregada de fs, 19 vto, a 21 vto, de con conformidad con el art., 460 del C.T.</p> <p>La parte actora no aportó ningún medio de prueba a fin de establecer los extremos de la demanda, sin embargo con las pruebas aportadas por la parte reo, es decir la Declaración de Parte Contraria rendida por la demandante, los documentos presentados por el Apoderado Patronal, y la prueba testimonial de descargo, de cuyo análisis se evidencia que la trabajadora demandante ha laborado para y bajo las ordenes de la sociedad demandada, desde febrero del años dos mil quince, y que fue contratada como Visitador Médico(...), es así como se prueba la relación subordinada y por más de dos días continuos y consecutivos de parte de la impetrante y bajo las ordenes de la sociedad demandada, por tanto al no constar en autos el respectivo Contrato Individual de Trabajo, la falta de este es imputable al patrono y se presume su existencia al igual que todas las condiciones y estipulaciones del mismo de conformidad con los arts. 18, 20 y 413 del C.T.</p> <p>Respecto al salario devengado por la Trabajadora demandante, la parte patronal, manifestó en el escrito de fs., 17 al 17, que estaba constituido por un salario base y una comisión, que sumadas las cantidades expuestas por la parte reo, difieren del salario de la actora en mención devengada en libelo inicial, y para probar tal argumento, presentó original y copia de planillas de pagos y recibos de los últimos seis meses, comprendidos de los meses de marzo a agosto de 2016, y que no han sido redargüidos como falsos, demostrándose así que el salario de la demandante, difiere al expresado en la demanda y que ciertamente es como se ha demostrado con los documentos que corren agregados de fs., 64 z fs., 76.</p>	
<p>Fundamentación del juez</p> <p>El juez hace las valoraciones de la presentación de las pruebas: En cuanto a la atribución que según la demanda posee el señor (...), con facultades para contratar, administrar, despedir y dirigir trabajadores, no se ha logrado acreditar con ningún medio probatorio de</p>	

<p>prueba en el presente caso.</p> <p>En cuanto al hecho principal, es decir al despido del cual se queja la trabajadora demandante, al no haberse acreditado la calidad y atribuciones que según la demanda ostenta el señor (...), tampoco puede probarse con ningún medio de prueba el despido que se dice realizó, puesto que sus actos se vuelven acciones de un tercero que no compromete en nada al patrono, lo anterior con fundamento en el art. 55 de C.T.</p>
<p>Resolución</p> <p>En Tal contexto, se impone absolver a la sociedad demandada por el reclamo de indemnización por despido injusto y accesorias de ley, y sobre la excepción alegada por la parte reo fundada en el Art. 50 Ord 2° y 9° del C.T., no se entra a conocer por considerarlo inoficioso.</p> <p>POR TANTO:</p> <p>De conformidad a las razones expuestas, disposiciones legales citadas y los artículos 369, 416, 417, 418, 419 y 602 del C.T., 20, 212 inc. 3°, 215, 216, 217 y 218 del C. Pr. C. Mr., a nombre de la República de El Salvador, FALLO: ABSUELVASE a la Sociedad demandada (...), de todos y cada uno de los reclamos intentados en su contra por la trabajadora, reclamado indemnización por despido injusto, vacación y aguinaldo proporcional.</p>
<p style="text-align: center;">Obstáculos en el acceso a la justicia:</p>
<p style="text-align: center;">Obstáculos Institucionales</p>
<p>Inexistencia o ineficacia del ordenamiento jurídico: Si</p>
<p>Organización del sistema de administración de justicia: Si</p>
<p>Retardación injustificada de justicia: No</p>
<p>Comentarios</p> <p>La resolución de la sentencia referida carece en su desarrollo de la identificación del derecho vulnerado al trabajo, no relaciona el marco normativo de los derechos humanos, no vincula el enfoque de género, su lenguaje no es inclusivo.</p> <p>Los Derechos de la trabajadora se vulneran desde el momento de no existir un contrato Individual de Trabajo, resultando difícil</p>

relacionar este Instrumento ante un despido injusto; aunado a ello se debe entrever que ante un contrato de palabra se les impone el pago salarial, jornadas y circunstancias de trabajo en las peores condiciones, sin pago de seguridad social ni de prestaciones sociales de ningún tipo.

Ante un proceso judicial para probar la relación laboral entre las partes patronal y trabajador, la ley laboral obliga al trabajador a demostrar la existencia de la relación laboral a pesar de no contar con documentación alguna y si no hubiesen testigos ningún otro documentos que compruebe esta relación laboral, se vuelven difícil poder reestablecer los derechos vulnerados del trabajador/a.

Fuente: Una propuesta de análisis jurisprudencial desde el discurso para casos de violencia contra las mujeres en el marco de violencia de pareja. Ana Milena Coral-Díaz. Universidad de Medellín, Colombia. Y creación Propia.

No. 5	
Referencia: N.U.E. 11043-16-LBIO-2LB1 (-3) c-Arm	
Fecha: doce de diciembre de dos mil dieciséis	
Demandante: Persona Natural: <input checked="" type="checkbox"/> sexo: H: <input type="checkbox"/> M: <input checked="" type="checkbox"/>	
Demandada: Persona Jurídica: <input checked="" type="checkbox"/>	
Edad: <u>26 años</u>	
Identificación del Juzgado	
Juzgado: Segundo de lo Laboral	Fecha de presentación de la demanda: 25/10/2016
Derecho vulnerado:	
El derecho al trabajo es un derecho fundamental de todas las personas, y consagrado en la Carta Magna de El Salvador y en los Convenios y Pactos Internacionales sobre Derechos Humanos, Sociales y Culturales; el derecho al salario, a la estabilidad laboral, el derecho a la seguridad social.	
Proceso sí o no conforme al procedimiento establecido en el Código de Trabajo: si	Se cumplen con los tiempos del proceso: Si
En la sentencia se utiliza normativa especial a favor de las mujeres:	Lenguaje inclusivo:

No	No
Se hace referencia a normativa internacional sobre convenios y tratados Internacionales de Derechos Humanos: Si	Estereotipos: No se identificaron
Hubo conciliación: Comparecieron ambas partes en la audiencia conciliatoria	Acuerdos de la conciliación: pero no se llegó a ningún avenimiento, ya que la parte actora no ofreció ninguna medida conciliatoria a su citante, según consta en fs., 12.
<p>Presentación de las pruebas</p> <p>La parte actora aportó prueba documental consistente en: a) el Historial laboral de Sistema de Pensiones de Ahorro para Pensiones a nombre de la trabajadora demandante, que consta a fs, 22 y 23, b) original de nota de Despido de fecha veinte de octubre de dos mil dieciséis, suscrita por la demandante, y que corre agregada a fs, 29, y c) Constancia Médica de dos días de incapacidad, extendida por el ISSS, agregada a fs, 332.</p> <p>También se solicitó se señalará audiencia para aportar prueba testimonial, habiendo comparecido en tal calidad los señores (...), cuyos testimonios corren agregados en las actas fs, 37 y 38, y a la vez requirió a la señora (...), en su calidad de personas demandadas para que rindiera Declaración de Parte Contraria, constando en acta, fs, 61 que dicha señora No compareció a la referida cita.</p> <p>Mediante auto fs, 60, se declaró sin lugar la solicitud de prueba testimonial por extemporánea, ofrecida por la señora (...), , en su calidad de persona demandada, y se agregó la documentación consistente en: a) Fotocopias certificadas por Notario de Contrato de Trabajo, firmado por la Trabajadora demandante y la demandada agregado a fs 45 a fs, 48, b) Formulario de Remisión digital de Datos de Contrato de Trabajo, dirigido al Ministerio de Trabajo, que consta a fs, 49, c) dos amonestaciones escritas de fecha diecisiete de octubre de dos mil dieciséis de fs, 50 y 51, d) Nota de Despido de fecha veinte de octubre de dos mil dieciséis de fs 53, y f) Expedientes de pacientes los cuales fueron supuestamente alterados por la trabajadora demandante de fs, 54 a fs, 58.</p> <p>A fs, 66b se agregó la fotocopia certificada por notario de la historia de (...), y se declaró sin lugar el justo impedimento de la señora (...), en su calidad de demandada.</p> <p>La parte actora para probar los hechos alegados en su demanda, requirió a la señora (...) para que compareciera a rendir declaración</p>	

de Parte Contraria, constando en fs 61, que la expresa señora NO ASISTIÓ a la cita hecha; la parte reo a fin de justificar se inasistencia presento el documento de fs 63 y 64 alegando que por ser este día del evento que en los comercios denominan el Black Friday, hubo mucho tráfico, y que por esta razón no pudo asistir a la audiencia a la que fue citada, sin embargo se resolvió en el auto fs, 68, el documento presentado no es el idóneo para demostrar su incomparecencia (...) no es un hecho notorio, por tanto no se puede considerar como justa causa, en los términos del art. 146 del C. Pr.C. M.

Por tanto, con la inasistencia de la demanda a rendir la Declaración de Parte Contraria que se le solicito a la parte actora, se producen los efectos jurídicos de los art. 20, 347 y 353 del C. PR. C. M., y se consideran como ciertos los hechos que la parte actora alegó el escrito de fs, 20 y 21.

Es así como se prueba la relación laboral subordinada y por más de dos días consecutivos y consecutivos de parte de la impetrante para y bajo las órdenes de la señora (...) lo que robustece con la prueba testimonial y documental aportada por las partes en contienda.

Lo que respecta al Contrato Individual de trabajo, se prueba su existencia al igual que las condiciones y estipulaciones del mismo, se prueba directamente con el texto del mismo, es decir con la copia certificada por notario del Contrato de Trabajo que corre agregado a fs, 45 a fs, 48, lo anterior de conformidad con el Art. 19 C.T.

En cuanto al hecho principal, es decir el despido del cual se queja la trabajadora demandante con la Declaración de Parte Contraria a la que no asistió la demanda, con este medio de prueba se logra probar que ciertamente el día 21 de octubre de dos mil dieciséis, como a eso de las dos de la tarde, la ex empleada demandada señora (...) despidió a la demandante, hecho que aconteció en el lugar del emplazamiento, extremo que se robustece con el documento d fs. 29 y con la disposición de testigo (...) cuyo testimonio consta en fs, 38. Sobre dicho extremo a la testigo de la señora (...) que consta en fs, 37, dicho testimonio se desestima, ya que es un testigo de referencia por no constarle los hechos de vista y oídos, los cuales se dio cuenta por un tercero, lo anterior según los Art. 410 del C.T, y 356 del C. Pr. C. M.

Fundamentación del juez

La parte demandada, alego y opuso como excepciones las causales 3°, 4°, 12° y 16° del Art. 50 C.T., y aportó únicamente prueba documental (...), donde se le atribuye a la demanda haber cometido determinadas faltas y no cumplir con su trabajo en la forma adecuada no es suficiente para establecer de forma objetiva que ciertamente la trabajadora haya cometido tales faltas, y no

habiéndose aportado ningún otro medio de prueba, a fin de desvirtuar los alegatos de la actora, se impone declarar sin lugar las excepciones alegadas y consecuentemente es procedente condenar al ex empleadora demandada al pago de la respectiva indemnización de la ley y accesorias.

Resolución

En caso particular se ha verificado el acto violatorio de las disposiciones constitucionales contenidas en los arts. 2, 11, 37 y 38 numeral 11 de la Constitución de la Republica; el artículo 6.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el art. 19 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales; el artículo 7 Literal d) del PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES “PROTOCOLO DE SAN SALVADOR”; y los artículos 55 inciso último; 58 y 119, todos del C.T., procedentes jurisprudenciales 162-C-2004, 189-C-2005 y 55-C-2005.

POR LO TANTO: de conformidad a las razones expuestas, disposiciones legales citadas y los artículos 369, 416, 417, 418, 419, 420 y 602 C.T., 20, 212 inc. 3º, 215, 216, 217 y 2318 C.PR.C. Mr., en nombre de la Republica de El Salvador,

FALLO:

CONDENESE a la Señora (...), en calidad de demandada y l) CONDÉNASE a la señora a pagar a la trabajadora, la cantidad de SETECIENTOS NOVENTA Y SIETE DÓLARES CON CUARENTA Y CUATRO CENTAVOS DE DÓLAR, de los Estados Unidos de Norte América, en los conceptos siguientes: **a)** DOSCIENTOS TREINTA Y NUEVE DÓLARES CON VEINTINUEVE CENTAVOS DE DÓLAR, por Indemnización por despido injusto, **b)** CIENTO CINCUENTA Y CINCO DÓLARES CON CINCUENTA Y CUATRO CENTAVOS DE DÓLAR, por Vacación Proporcional, **c)** CIENTO OCHO DÓLARES CON NOVENTA Y SEIS CENTAVOS DE DÓLAR, por Aguinaldo Proporcional, **d)** DOSCIENTOS NOVENTA Y TRES DÓLARES CON SESENTA Y CINCO CENTAVOS DE DÓLAR, por Salarios Caídos con esta instancia.

Obstáculos en el acceso a la justicia:

Obstáculos Institucionales

Inexistencia o ineficacia del ordenamiento jurídico: Si

Organización del sistema de administración de justicia: Si

Retardación injustificada de justicia: No.

Comentarios

La resolución de la sentencia referida carece en su desarrollo de la identificación del derecho vulnerado al trabajo, se relaciona el marco normativo de los derechos humanos, no vincula el enfoque de género, su lenguaje no es inclusivo y versa sobre la relación de los hechos de manera concisa dejando ver un mero procedimiento mecanicista, no se logra ver la afectación a los derechos económicos de la empleada.

Fuente: Una propuesta de análisis jurisprudencial desde el discurso para casos de violencia contra las mujeres en el marco de violencia de pareja. Ana Milena Coral-Díaz. Universidad de Medellín, Colombia. Y creación Propia.

No. 6

Referencia: XXXXXX

Fecha: xxx de diciembre de dos mil catorce.

Demandante: Persona Natural: sexo: H: M:

Demandada: Persona Jurídica:

Edad: 46 años

Identificación del Juzgado

Juzgado: **Tercero de lo Laboral**

Fecha de presentación de la demanda: 10/9/2014

Derecho vulnerado:

El derecho al trabajo es un derecho fundamental de todas las personas, y consagrado en la Carta Magna de El Salvador y en los Convenios y Pactos Internacionales sobre Derechos Humanos, Sociales y Culturales; el derecho al salario, a la estabilidad laboral, el derecho a la seguridad social.

Proceso sí o no conforme al procedimiento establecido en el

Se cumplen con los tiempos del proceso:

Código de Trabajo: Si

Si

En la sentencia se utiliza normativa especial a favor de las mujeres:

Lenguaje inclusivo:

No

No

Se hace referencia a normativa internacional sobre convenios y tratados Internacionales de Derechos Humanos: No	Estereotipos: No se identificaron
Hubo conciliación: A la Audiencia conciliatoria únicamente compareció la parte actora, según consta en acta fs, 8.	Acuerdos de la conciliación: Ninguno.
<p>Presentación de pruebas</p> <p>Prueba testimonial presentada por la parte actora, por escrito según fs 25 para ofrecer los testigos.</p> <p>La parte demandada presento escrito según fs 29, señalo día y hora para presentar los testigos que oferto.</p> <p>La parte actora presentó en su calidad de testigo a (...)</p> <p>La Parte Patronal no hizo uso de la Audiencia que se le concedió para que presentará los testigos que ofertó.</p> <p>La parte demandada presento escrito según fs, 38 mediante el cual solicito la Declaración de Parte Contraria de la trabajadora demandante, lo cual se accedió por medio de la resolución de fs. 39.</p> <p>La Parte actora presento escrito según fs, 41, mediante el cual solicitó la declaración de parte contraria del representante legal de la sociedad demandada a lo cual por medio de resolución de fs 42 se accedió.</p>	
<p>Fundamentación del juez</p> <p>El contrato Individual de Trabajo que vinculo a la trabajadora demandante con la Sociedad demandada no se logró acreditar en la forma señalada por el Art. 19 C.T. pero se presume su existencia de conformidad al art. 20 con relación al Art. 413 C.T.(...), se aceptó el vínculo legal existente entre su poderdante y la trabajadora demandante, lo que fortalece con la declaración por parte contraria rendida por el representante legal de la sociedad demandada, al haber aceptado este vínculo laboral, al no haberse presentado contrato escrito de trabajo, siendo falta imputable al patrono, art. 18 final C.T. de conformidad al Art. 413 C.T., también se presumen ciertas las condiciones y estipulaciones de trabajo alegadas por la parte actora en la demanda.</p> <p>(...) no se probaron de manera directa, pues la prueba testimonial formada por la sola declaración de la testigo señora (...) no puede ser tomada en cuenta al manifestar el conocimiento del hecho del despido de forma general, sumado a ello, fue la trabajadora demandante quien se lo comento, y en cuanto a la representación patronal dicha testigo no la identifica con el nombre correcto ni el cargo de la persona que se dice en la demanda lo ejecutó materialmente, sumado a ello, no menciona las facultades que tal persona</p>	

tenia, ni como le consta lo afirmado, por lo que su testimonio procede desestimarlos; y en cuanto a la declaración de parte contraria no se efectuó pregunta relacionada a tal extremo, por la parte actora al representante legal, por lo que tampoco con esta prueba se lograron establecer los extremos en estudio; tampoco puede presumirse el despido por no darse los presupuestos establecidos en el Art. 414 C.T., ya que la demanda se presentó fuera del termino(...), por lo que es procedente absolver a la sociedad demandada del reclamo de indemnización por despido injusto y prestaciones accesorias, siendo innecesario entrar a conocer de las excepciones alegadas y opuestas por el Apoderado Patronal.

Resolución

POR LO TANTO, de conformidad a la razones expuestas, disposiciones leales citadas y Arts., 416, 417, 418 y 419 del C.T., y arts. 20, 217 y 416 del C.Pr. C. M., en nombre de la República de El Salvador, **FALLO**: absuélvase a la Sociedad (...) de la acción incoada en su contra en la demanda de fs., 2, presentada por la Licenciada (...), Defensora Pública Laboral, en representación de la trabajadora (...), reclamando indemnización por despido injusto, vacación y aguinaldo proporcional.

Obstáculos en el acceso a la justicia:

Obstáculos Institucionales

Inexistencia o ineficacia del ordenamiento jurídico: Si

Organización del sistema de administración de justicia: Si

Retardación injustificada de justicia: No

Comentarios

La resolución de la sentencia referida carece en su desarrollo de la identificación del derecho vulnerado al trabajo, no relaciona el marco normativo de los derechos humanos, no vincula el marco normativo especial de protección a los derechos humanos de las mujeres, su lenguaje no es inclusivo y versa sobre la relación de los hechos de manera concisa dejando ver un mero procedimiento mecanicista, no se logra identificar la afectación a los derechos económicos, sociales y culturales de la empleada por la afectación del despido y los daños ocasionados por el tiempo que un proceso judicial puede llevar, durante el proceso la trabajadora no puede buscar otro empleo, y esto trae consigo afectaciones a su salud física y emocional.

Fuente: Una propuesta de análisis jurisprudencial desde el discurso para casos de violencia contra las mujeres en el marco de violencia de pareja. Ana Milena Coral-Díaz. Universidad de Medellín, Colombia. Y creación Propia.

No. 7	
Referencia: XXXXXX	
Fecha: xxx de octubre de dos mil quince.	
Demandante: Persona Natural: <input checked="" type="checkbox"/> sexo: H: <input type="checkbox"/> M: <input checked="" type="checkbox"/>	
Demandada: Persona Jurídica: <input checked="" type="checkbox"/>	
Edad: <u>41 años</u>	
Identificación del Juzgado	
Juzgado: Tercero de lo Laboral	Fecha de presentación de la demanda: <u>23/7/2015</u>
Derecho vulnerado:	
El derecho al trabajo es un derecho fundamental de todas las personas, y consagrado en la Carta Magna de El Salvador y en los Convenios y Pactos Internacionales sobre Derechos Humanos, Sociales y Culturales; el derecho al salario, a la estabilidad laboral, el derecho a la seguridad social.	
Proceso sí o no conforme al procedimiento establecido en el Código de Trabajo: si	Se cumplen con los tiempos del proceso: Si
En la sentencia se utiliza normativa especial a favor de las mujeres: No	Lenguaje inclusivo: No
Se hace referencia a normativa internacional sobre convenios y tratados Internacionales de Derechos Humanos: No	Estereotipos: No se identificaron
Hubo conciliación: Se llevó a cabo la Audiencia Conciliatoria con la asistencia de la parte actora y el Representante Legal de la parte demandada	Acuerdos de la conciliación: No se logró ningún acuerdo entre las partes, según consta en fs, 36.
Presentación de pruebas	
Prueba Testimonial, para Declaración de Parte Contraria por parte del representante legal de la parte demandada, por escrito presentado según fs., 72 y fs, 73 por auto de fs, 75 se accedió a la solicitud de la prueba testimonial.	

El Apoderado Patronal presento el escrito de fs, 77, por auto de fs, 78 se tuvo de su poder evacuadas las prevenciones de fs, 69, y se accedió a la prueba testimonial y Declaración de Parte Contraria de la demandante que lo solicito.

Según consta en fs, 106, la parte demandante rindió declaración de parte contraria.

Fundamentación del juez

El contrato Individual de Trabajo que vinculo a la trabajadora demandante con la Sociedad demandada no se logró acreditar en la forma señalada por el Art. 19 C.T., con el ejemplar del mismo, per se presume su existencia de conformidad al art. 20 , al haber acreditado la relación legal alegada en la demanda por medio de a) la deposición de la testigo presentada por la parte actora señora(...) de fs, 96 quien compañera de trabajo de la demandante; b) con la declaración de parte contraria del representante legal de la demandad, quien no compareció a la audiencia respectiva ni dio justificación de ello, no obstante estando notificado y citado, por lo que de conformidad al Art. 413 C.T., también se presumen ciertas las condiciones y estipulaciones de trabajo alegadas por la parte actora en la demanda.

(...) El reclamo derivado de una presunción de despido contemplada en la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, específicamente lo establecido en el Art. 3 inc. 2° cuando el patrono se negare a pagar la correspondiente prestación de la parte actora con causales de terminación de contrato con responsabilidad patronal, si en el proceso no está en discusión un despido de hecho propiamente tal, sino la negativa del patrono de pagarle a la demandante la presentación por renuncia voluntaria, luego que esta le notifico en debida forma su intención de renunciar. Por todo lo anterior y el haber transcurrido desde el dos de julio de dos mil quince, fecha que se le notificó a la demanda por medio de la Dirección General de Trabajo la intención de la demandante de renunciar, más de quince días sin que aquella pagará a esta la respectiva prestación por renuncia y no habiéndose excepcionado de pago la parte demandada, tal omisión de pago constituye presunción legal de despido injusto, conforme a lo regulado en el art. 3 inc. 2° del C.T., por lo que procede a declarar no ha lugar las referidas excepciones, acceder a lo solicitado en la demanda, y condenar a la sociedad demandada al pago de indemnización por despido injusto, vacación y aguinaldos proporcionales, y los salarios caídos en la presente instancia.

La parte actora reclama también el pago de vacación completa del doce de enero de dos mil catorce al once de enero de dos mil quince, y el derecho de la demandante a tal vacación se acredito con la declaración de parte contraria del representante legal de la demandada, por lo que procede condenar a esta en ese sentido y no habiéndose excepcionado de pago.

<p>Resolución</p> <p>POR TANTO: De conformidad a las razones expuestas, disposiciones legales citadas, Arts., 38 ord. 12° Cn., Arts., 3,8,9 y 15 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, Art. 177, 416, 417, 418 y 419 del C.T., y arts. 20, 217 del C.Pr. C. M., a nombre de la República de El Salvador, FALLO: absuélvase a la Sociedad (...) a pagar a la trabajadora (...) las cantidades siguientes: CENTAVOS DE DÓLAR (\$), como pago de indemnización por despido injusto (...) CENTAVOS DE DÓLAR (\$) como vacación proporcional, (...) CENTAVOS DE DÓLAR (\$) como aguinaldo proporcional, (...) CENTAVOS DE DÓLAR (\$) como vacación completa, doce de enero de dos mil catorce al once de enero de dos mil quince, y (...) como salarios caídos en la presente instancia.</p>
<p>Obstáculos en el acceso a la justicia:</p>
<p>Obstáculos Institucionales</p>
<p>Inexistencia o ineficacia del ordenamiento jurídico: Si</p>
<p>Organización del sistema de administración de justicia: Si</p>
<p>Retardación injustificada de justicia: No</p>
<p>Comentarios</p> <p>La resolución de la sentencia referida carece en su desarrollo de la identificación del derecho vulnerado al trabajo, no relaciona el marco normativo de los derechos humanos, no vincula el marco normativo especial de protección a los derechos humanos de las mujeres, su lenguaje no es inclusivo y versa sobre la relación de los hechos de manera concisa dejando ver un mero procedimiento mecanicista, no se logra identificar la afectación a los derechos económicos, sociales y culturales de la empleada por la afectación del despido y los daños ocasionados por el tiempo que un proceso judicial puede llevar, durante el proceso la trabajadora no puede buscar otro empleo, y esto trae consigo afectaciones a su salud física y emocional.</p>

Fuente: Una propuesta de análisis jurisprudencial desde el discurso para casos de violencia contra las mujeres en el marco de violencia de pareja. Ana Milena Coral-Díaz. Universidad de Medellín, Colombia. Y creación Propia.