

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



TÍTULO:

**“EL DERECHO AL TRABAJO Y LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL MARCO
DE LA PANDEMIA COVID-19, MARZO – JUNIO 2020”**

PRESENTADO POR:

**SONIA EVELYN NAVAS GUERRA
ROMY VANESSA HÉRCULES DE CAMPOS**

CARNÉ:

**(NG07011)
(HP04004)**

**TRABAJO FINAL PARA OPTAR AL TÍTULO DE:
MAESTRAS EN DERECHOS HUMANOS Y EDUCACIÓN PARA LA PAZ**

DIRECTOR DE ESCUELA DE POSGRADO:

MAESTRO RAFAEL PAZ NARVÁEZ

COORDINADOR DEL PROGRAMA:

DOCTOR SALVADOR MENÉNDEZ LEAL

**CIUDAD UNIVERSITARIA, DR. FABIO CASTILLO FIGUEROA, SAN
SALVADOR, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA, OCTUBRE DE 2020**

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL
SALVADOR**

**RECTOR:
MAESTRO RÓGER ARMANDO ARIAS ALVARADO**

**VICERRECTOR ACADÉMICO:
PHD. RAÚL ERNESTO AZCÚNAGA LÓPEZ**

**VICERRECTOR ADMINISTRATIVO:
INGENIERO JUAN ROSA QUINTANILLA QUINTANILLA**

**SECRETARIO GENERAL:
INGENIERO FRANCISCO ANTONIO ALARCÓN SANDOVAL**

**FISCAL GENERAL:
LICENCIADO RAFAEL HUMBERTO PEÑA MARÍN**

**AUTORIDADES DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**

**DECANO:
MAESTRO WUILMAN HERRERA RAMOS**

**VICEDECANA:
MAESTRA SANDRA LORENA BENAVIDES DE SERRANO**

**SECRETARIO:
MAESTRO YUPILTSINCA ROSALES CASTRO**

**AUTORIDADES DE LA
ESCUELA DE POSGRADO**

**DIRECTOR DE ESCUELA DE POSGRADO:
MAESTRO RAFAEL PAZ NARVÁEZ**

**COORDINADOR DEL PROGRAMA:
DOCTOR SALVADOR MENÉNDEZ LEAL**

DEDICATORIA

Agradezco a Dios, familiares, amistades y otras personas que me brindaron apoyo para culminar este logro académico y profesional.

Sonia Evelyn Navas Guerra.

DEDICATORIA

Doy gracias a Dios, a mi madre María Antonia por creer siempre en mí y a mi hija Sofía Valentina, por ser mi motivación día a día para obtener cada logro y éxito en mi vida.

Romy Vanessa Hércules Ponce

ÍNDICE

| CONTENIDO | PÁG |
|---|-----|
| RESUMEN | 5 |
| INTRODUCCION | 7 |
| GLOSARIO DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS | 9 |
| CAPITULO 1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO-METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN | 10 |
| 1.1 FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA | 10 |
| 1.1.1 Objetivos de la investigación | 10 |
| 1.1.1.1 Objetivo general..... | 10 |
| 1.1.1.2 Objetivos específicos..... | 10 |
| 1.1.2 Tipo de investigación | 10 |
| 1.1.2.1 Metodología cualitativa..... | 10 |
| 1.1.2.2. Las Tecnologías de la Información y Comunicación TIC, como Fuente de información..... | 11 |
| 1.1.2.3 El diseño cualitativo investigación-acción..... | 12 |
| 1.1.3 Las técnicas e instrumentos de recolección de datos | 12 |
| 1.1.3.1 Técnicas de investigación..... | 12 |
| 1.1.3.2 Investigación documental..... | 13 |
| 1.1.3.3 Proceso Cualitativo..... | 13 |
| 1.1.3.4 Análisis de datos..... | 14 |
| 1.1.3.5 Análisis documental..... | 15 |
| 1.1.3.6 Plataformas electrónicas..... | 15 |
| 1.1.3.7 Elección de la muestra para la investigación..... | 15 |
| 1.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA..... | 16 |
| 1.2.1 Enfoque de Derechos Humanos | 16 |
| 1.2.1.1 Enfoque basado en Derechos Humanos..... | 16 |
| 1.2.1.2 Enfoque de Género..... | 17 |
| 1.2.2 Principios | 17 |
| 1.2.2.1. Principio protector y principio pro operario..... | 18 |
| 1.2.2.2. Principio In dubio pro operario..... | 18 |
| 1.2.2.3. Principio pro operario..... | 18 |
| 1.2.2.4. Principio de conservación de la condición laboral más favorable..... | 19 |
| 1.2.2.5 Principio de irrenunciabilidad de los derechos..... | 19 |
| CAPÍTULO 2. DEL DERECHO LABORAL Y LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL MARCO DE LA PANDEMIA COVID-19 | 20 |
| 2.1 GENERALIDADES DEL DERECHO AL TRABAJO Y LA ESTABILIDAD LABORAL | 20 |

| | | |
|--------------|---|----|
| 2.1.1 | Derecho al Trabajo | 20 |
| 2.1.2 | Estabilidad Laboral | 21 |
| 2.2 | EL DERECHO AL TRABAJO Y LA ESTABILIDAD LABORAL DURANTE LA PANDEMIA COVID 19 | 23 |
| 2.2.1 | Principales vulneraciones en materia laboral durante la pandemia | 29 |
| 2.2.1.1 | Vulneraciones al Derecho Laboral de los Medios de Producción tanto del Sector Privado y Público..... | 30 |
| 2.2.1.2 | Suspensión de los contratos de trabajo por parte del sector privado..... | 30 |
| 2.2.1.3 | Suspensión Unilateral del Contrato de Trabajo:..... | 31 |
| 2.2.1.4 | Suspensión Por Mutuo Consentimiento:..... | 31 |
| 2.2.1.5 | Otras Causales de Suspensión del Contrato de Trabajo..... | 32 |
| 2.2.1.6 | Efectos de la suspensión del contrato de trabajo en la asistencia legal:..... | 33 |
| 2.2.1.7 | En el rubro de la educación: | 34 |
| 2.2.1.8 | Agentes de seguridad | 35 |
| 2.2.2 | Problemas que se afrontan en la tutela de derechos laborales | 35 |
| 2.2.2.1 | Presunción de Prohibición de Despido..... | 40 |
| 2.2.3 | Afectación en el empleo informal por la pandemia COVID-19 | 41 |
| 2.2.4 | Retos en materia laboral relacionados a la crisis post pandemia .. | 45 |
| 2.2.5 | Rol del Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante la pandemia COVID-19 | 49 |
| | CAPÍTULO 3. MARCO NORMATIVO | 52 |
| 3.1 | NORMATIVA LABORAL Y PRONUNCIAMIENTOS INTERNACIONALES APLICABLES EN EL CONTEXTO DE PANDEMIA POR COVID-19 | 52 |
| 3.1.1 | Las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el COVID-19 | 52 |
| 3.1.2 | Pronunciamientos de la OIT respecto al COVID-19 | 56 |
| 3.1.2.1 | Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19..... | 56 |
| 3.1.2.2 | Observatorios de la OIT “El COVID-19 y el mundo del trabajo”..... | 57 |
| 3.2 | ANÁLISIS DE LAS DISPOSICIONES LEGALES RELATIVAS A LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL MARCO DE LA PANDEMIA COVID 19 | 59 |
| 3.2.1 | Decreto Legislativo No. 593, publicado en el Diario Oficial No. | |

| | |
|--|------------|
| 52, Tomo 426 de fecha 14 de marzo de 2020..... | 59 |
| 3.2.2 Los Derechos de las personas Trabajadoras en tiempo del COVID 19 y los Estados de Emergencia..... | 65 |
| 3.2.3 Tipos de cuarentena desarrolladas en el contexto de la pandemia | 70 |
| 3.2.4 Ley de Protección al Empleo Salvadoreño..... | 71 |
| 3.3 MARCO COMPARATIVO CON LAS ACTUACIONES FRENTE A LA PANDEMIA POR PARTE DE OTROS ESTADOS..... | 71 |
| 3.3.1 Países Internacionales..... | 72 |
| 3.3.1.1 Estabilidad en el empleo..... | 72 |
| 3.3.1.2 La viabilidad del trabajo a distancia..... | 72 |
| 3.3.1.3 Prevención de los riesgos para la salud..... | 73 |
| 3.3.1.4 Protección del salario..... | 74 |
| 3.3.1.5 El tratamiento del tiempo de trabajo y descanso retribuidos..... | 75 |
| 3.3.2 Países Centroamericanos | 75 |
| 3.3.2.1 Panamá..... | 75 |
| 3.3.2.2 República de Guatemala..... | 77 |
| 3.3.2.3 República de Honduras..... | 77 |
| 3.3.2.4 República de Nicaragua..... | 77 |
| 3.3.2.5 República de Costa Rica..... | 79 |
| CAPÍTULO 4. ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS | 82 |
| 4.1 METODOLOGÍA PARA TOMAR LA MUESTRA PRESENTADA..... | 82 |
| 4.2 DISEÑO DE ENTREVISTA UTILIZADA..... | 82 |
| 4.2.1 Entrevista Semi Estructurada..... | 83 |
| 4.2.1.1 Ventajas de la Entrevista Semi Estructurada..... | 83 |
| 4.2.1.2 Desventajas de la Entrevista Semi Estructurada..... | 83 |
| 4.3 CARACTERÍSTICAS DE LOS ENTREVISTADOS..... | 84 |
| 4.4 TIPOS DE PREGUNTAS..... | 84 |
| 4.5 TIPOS DE RESPUESTAS..... | 84 |
| 4.6 INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS..... | 85 |
| 4.6.1 Resultados obtenidos sobre la situación del derecho al trabajo y a la estabilidad laboral..... | 85 |
| CONCLUSIONES..... | 91 |
| RECOMENDACIONES..... | 95 |
| REFERENCIAS..... | 100 |
| ANEXOS..... | 106 |

LISTADO DE TABLAS

| TABLA | CONTENIDO | PÁG. |
|--------------|--|-------------|
| TABLA 1. | El impacto negativo que la pandemia tuvo en diferentes actividades económicas | 25 |
| TABLA 2. | Situación Laboral de las personas sujetas de estudio y derechos vulnerados | 86 |
| TABLA 3. | Orientación legal brindada a las personas sujetas de estudio cuyos derechos fueron vulnerados. | 88 |
| TABLA 4. | Consecuencias sufridas por las personas sujetas de estudio debido a la vulneración a sus derechos laborales y a su estabilidad laboral. | 90 |
| TABLA 5. | Afectaciones psicológicas en las personas sujetas de estudio debido a la vulneración a sus derechos laborales y a su estabilidad laboral durante la pandemia COVID-19. | 91 |

RESUMEN

El propósito de la investigación consistió en analizar la garantía del derecho al trabajo y la estabilidad laboral por parte del Estado salvadoreño en el marco de la pandemia COVID-19, en el sector formal e informal y sus afectaciones así como identificar las acciones que el Estado Salvadoreño tomó para minimizarlas. Si bien es cierto el estudio se centró principalmente en el Derecho al Trabajo y a la Estabilidad Laboral, la afectación causada por este fenómeno ha sido a nivel mundial y en diversidad de derechos humanos. La necesidad surgida a partir de la emergencia sanitaria acaecida y las vulneraciones a la estabilidad y el derecho laboral debido a las medidas tomadas por el gobierno de El Salvador, pretendiendo detener los contagios masivos en la población, permitió a las investigadoras retomar la población muestra, quienes solicitaron apoyo legal ante las suspensiones de contratos, los despidos en período de pandemia y la falta de medidas de seguridad dentro de los centros de trabajo, entre otras situaciones presentadas. Medidas que de forma preliminar supusieron un resguardo a la crisis, posteriormente se tornaron en afectaciones graves en la población y sus medios de subsistencia, poniéndolos en riesgo y hasta suspendiéndolos, al punto de la desesperación de las personas por garantizar a sus familias las necesidades básicas, los derechos a la alimentación, educación, entre otros, situación que permitió la intervención en relación con asesorías legales a la población que la requirió. Finalmente, la investigación de tipo documental permitió conocer la postura y pronunciamientos de organismos internacionales ante las medidas tomadas por los Estados e incluir comparativos entre diversos países, de tal manera que se recomiendan ideas para toma de decisiones más acertadas durante las crisis.

Palabras claves: Estabilidad Laboral; Derecho al Trabajo; Derechos Humanos; Pandemia; Medidas de Seguridad.

INTRODUCCIÓN

El derecho laboral en El Salvador y en muchos países, es un derecho fundamental consagrado a nivel constitucional, así como en tratados internacionales suscritos por estos países, este Derecho sin duda alguna contribuye a la realización de la persona dentro de la sociedad, pues permite gozar de otros derechos, como lo es la estabilidad laboral, la seguridad social, derecho a sindicalizarse, derecho a una pensión digna, derecho a indemnización entre otros, por tal razón, es responsabilidad del Estado, de acuerdo a la Constitución de la República, garantizar este derecho y todos aquellos que le son reconocidos a favor de la clase trabajadora del sector formal e informal, y es aquí donde se presenta una divergencia entre teoría y realidad, o el deber ser y la actualidad.

La presente tesis fue elaborada por estudiantes en proceso de grado de la Maestría en Derechos Humanos y Educación para la Paz, en el marco de la pandemia COVID-19, la cual afectó no únicamente el Derecho a la Salud, sino que debido a las medidas de contención tomadas por los gobiernos de todos los países a nivel mundial para minimizar los contagios en sus habitantes del COVID-19, provocó la paralización de la economía a nivel mundial, con cierres de empresas, comercios, escuelas, etc., obligando a los Estados a buscar alternativas para la subsistencia de las poblaciones. En El Salvador, se implementó en un principio una ayuda económica de \$300, seguida de entrega de paquetes alimenticios hasta la fecha, dichas medidas han sido aceptadas por unos y rechazadas por otros, considerando extrema la actuación de este gobierno en relación con el cierre definitivo y otras medidas que fueron tomadas justificadas por el estado de emergencia, consideradas vulneradoras de derechos.

Esta investigación, fue realizada utilizando la metodología cualitativa-documental, que, permitió analizar la Garantía del Derecho al Trabajo y la Estabilidad Laboral en el marco de la Pandemia Covid-19, en el sector formal e informal y sus afectaciones.

Partiendo de lo anterior, dentro del contenido de este Tesis se encuentran desarrollados los capítulos de la siguiente manera:

El Capítulo uno denominado “Fundamentación teórico-metodológica de la investigación”, el cual describe la investigación cualitativa y documental desarrollada en el presente estudio, así como la muestra retomada, las técnicas e instrumentos utilizados, la fundamentación teórica que sustenta la misma, en la cual encontramos los principios de derechos humanos, enfoque diferencial y género, los cuales constituyen pilares fundamentales del tema de investigación.

El Capítulo II “Del Derecho Laboral y la Estabilidad Laboral en el Marco de la Pandemia Covid-19”, que presenta generalidades de la estabilidad y el derecho laboral, el impacto sufrido por el derecho laboral y la estabilidad durante la pandemia COVID-19, en este último las principales vulneraciones, impacto de la pandemia en el empleo informal, rol del ministerio de trabajo y retos post pandemia.

El Capítulo III, incluye el marco normativo nacional e internacional relativa al derecho al trabajo, enfocada en el período de la pandemia, así como los pronunciamientos de la Organización Internacional del Trabajo sobre las medidas a tomar durante la pandemia COVID-19 y el Derecho al trabajo, incluye así también el marco comparativo de las medidas tomadas por algunos Estados a nivel internacional y centroamericano.

El Capítulo cuatro, recoge las conclusiones y recomendaciones que como maestrantes desarrollaron partiendo de los resultados de la investigación realizada, así también, las fuentes bibliográficas consultadas.

Todo lo anterior permitió a las investigadoras conocer, analizar y demostrar para futuras investigaciones, como la estabilidad laboral y el derecho laboral son frágiles ante las situaciones de emergencia pública y catástrofes a nivel mundial y sobre todo nacional, a pesar de las medidas que los Estados puedan tomar en busca de la garantía de los mismos.

GLOSARIO DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS

| | |
|----------------|--|
| E.B.D.H | Enfoque Basado en Derechos Humanos |
| DDHH | Derechos Humanos |
| DESC | Derechos Económicos Sociales y Culturales |
| CN | Constitución de La República de El Salvador |
| DUDH | Declaración Universal de Derechos Humanos |
| MTPS | Ministerio de Trabajo y Previsión Social |
| CIDH | Corte Interamericana de Derechos Humanos |
| Comisión IDH | Comisión Interamericana de Derechos Humanos |
| OIT | Organización Internacional del Trabajo |
| ANEP | Asociación Nacional de la Empresa Privada |
| AFP | Administradoras de Fondos de Pensiones |
| ISSS | Instituto Salvadoreño del Seguro Social |
| D.O | Diario Oficial |
| TIC'S | Técnicas de la Información y de la Comunicación Social |
| GOES | Gobierno de El Salvador |
| ONU | La Organización de las Naciones Unidas |
| OMS | La Organización Mundial de la Salud |
| CEPAL | Comisión Económica Para América Latina y El Caribe |
| CAMARASAL | Cámara de Comercio e Industria de El Salvador |
| Medidas de SST | Medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo |

CAPITULO 1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO-METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA

1.1.1. Objetivos de la investigación

1.1.1.1. Objetivo general

Analizar la Garantía del Derecho al Trabajo y la Estabilidad Laboral por parte del gobierno del Estado Salvadoreño en el marco de la Pandemia Covid-19, en el sector formal e informal y sus afectaciones.

1.1.1.2. Objetivos específicos

a) Identificar las afectaciones al Derecho al trabajo y la Estabilidad Laboral en el marco de la pandemia COVID 19 en el sector informal y formal del mercado laboral salvadoreño.

b) Identificar las acciones tomadas por el Gobierno del Estado Salvadoreño para minimizar las afectaciones al Derecho al Trabajo y a la estabilidad laboral, y garantizar dichos derechos a la población salvadoreña.

1.1.2. Tipo de investigación

Durante el desarrollo del presente estudio se utilizó la metodología de la Investigación Cualitativa, combinada con indagación documental con el fin de conocer aquellos casos sobre violaciones al derecho al trabajo y estabilidad laboral durante la pandemia del COVID-diecinueve. Desde ese contexto y, debido al cumplimiento de medidas de higiene de carácter obligatorio emitidas por el gobierno para minimizar la pandemia.

1.1.2.1. Metodología cualitativa

La integración de la metodología cualitativa se utilizó para realizar una interpretación y análisis a través de un estudio inductivo, ya que esta metodología privilegia el estudio de la comprensión de la vida cotidiana, que es lo que se observa de manera inmediata; para, posteriormente construir conocimiento.

Así mismo, se recolectó información de diferentes fuentes bibliográficas para conocer a través de la investigación documental las diferentes situaciones que se dieron sobre la vulneración a los derechos de la estabilidad laboral y al trabajo como tal.

Es importante recalcar, que el análisis de datos ha sido fundamentado en la inducción analítica, basado en situaciones que involucran determinado grupo de personas, en este caso, aquellas personas a quienes se les han vulnerado su derecho al trabajo, así también se tomó como muestra 4 denuncias recabadas a través de llamada telefónica de vulneración al derecho referido, conociéndose parte de la situación enfrentada por la población salvadoreña.

Como en toda investigación con enfoque cualitativo, se realizó trabajo de campo, sin embargo, debido a las condiciones generadas por la pandemia COVID-diecinueve y a las medidas sanitarias, el estudio se realizó haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC'S), no pudiendo tenerse acercamiento y observación directa con el sujeto de estudio, adaptándose los investigadores a las condiciones enfrentadas ante la pandemia.

1.1.2.2. Las Tecnologías de la Información y Comunicación TIC, como Fuente de información

- a) Naciones Unidas
- b) Organización Mundial de la Salud
- c) Comisión Interamericana de Derechos Humanos
- d) Corte Interamericana de Derechos Humanos
- e) Organismos Nacionales e internacionales.

“El investigador es el instrumento de recolección de los datos, se auxilia de diversas técnicas que se desarrollan durante el estudio. Es decir, no se inicia la recolección de los datos con instrumentos preestablecidos, sino que el investigador comienza a aprender

por observación y descripciones de los participantes y concibe formas para registrar los datos que se van refinando conforme avanza la investigación” (Sampieri).

Las investigadoras fueron experimentando a medida se desarrollaba el estudio, la necesidad de registrar la información que se iba obteniendo a través de un trabajo de campo inusual. Se comenzó a atender víctimas de vulneraciones de derechos humanos.

Tal como lo explica el Doctor Roberto H. Sampieri (Sampieri), el investigador se vuelve un instrumento a través del cual se recogen datos necesarios que permitan describir, un suceso histórico o un contexto social, como es el caso de esta investigación; donde, atender directamente a víctimas de derechos humanos requiere una especialización y un compromiso social verdadero.

Las categorías de análisis planteadas desde el inicio del enfoque metodológico sufrieron cambios.

1.1.2.3. El diseño cualitativo investigación-acción

El diseño cualitativo de investigación-acción permite a los investigadores hacer un análisis reflexivo sobre situaciones colectivas. Para el caso de la investigación actual, se estudió un grupo de personas, que formaron parte importante de un contexto situacional en el que se vieron vulnerados sus derechos laborales, a través de acciones por parte del Estado y marcos legales que fueron mostrando aristas de un problema que generó diversas consecuencias.

1.1.3. Las técnicas e instrumentos de recolección de datos

1.1.3.1. Técnicas de investigación

Las técnicas seleccionadas están enfocadas al trabajo de campo, pero también a la indagación y recopilación de documentos físicos y electrónicos que permitan tener un panorama general y la creación de conocimiento.

1.1.3.2. Investigación documental

El uso de la investigación documental fue necesaria, ya que, el contexto del COVID-19, exigió hacer una recopilación y estudio de las normas internacionales de trabajo, de protocolos internacionales de bioseguridad que aplicaron algunas empresas en otros países, para garantizar la salud y el derecho al trabajo de las personas; hacer una lectura diaria y seguimiento periodístico sobre la realidad de diferentes actores sociales en relación a sus derechos laborales; así mismo, revisión y seguimiento constante a los pronunciamientos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y las medidas que tomaba dicho ente rector para proteger el derecho al trabajo de la población, que se encontraba en amenaza que cuyo derecho se viera menoscabado y en consecuencia otros derechos humanos.

Además, de lo anterior, la investigación tuvo a la base los documentos siguientes: habeas corpus, resoluciones de la sala de lo constitucional, decretos legislativos y los decretos ejecutivos surgidos por la emergencia del COVID19, resoluciones de la Corte Interamericana de Derechos humanos y otros marcos normativos nacionales e internacionales; así como, documentos que aportaron mayor contenido sustancial a la investigación.

1.1.3.3. Proceso Cualitativo

Es importante tomar en cuenta que la inmersión en el campo por parte de los investigadores fue inmediata, ya que los hechos frecuentes de vulneraciones a derechos humanos durante la pandemia exigieron acciones inmediatas por los investigadores. Esta inmersión permitió a los investigadores observar aspectos explícitos e implícitos; ya que, dio inicio la recolección de datos y la detección de dinámicas sociales que sin duda capturaron el interés de los investigadores.

Este proceso cualitativo permitió que los investigadores fueran tomando notas, generaran datos descriptivos y narrativos, hicieran análisis del contexto de los derechos laborales durante la pandemia por COVID19.

Todo este proceso permitió a los investigadores percibir su rol dentro de la investigación, las situaciones que podrían ser una consecuencia de sus acciones en las realidades de las personas que fueron víctimas de vulneraciones a derechos humanos.

El procesamiento de datos cualitativos, consiste en extraer de la entrevista los hallazgos más valiosos y en relación a las categorías previamente seleccionadas, puesto que en base a eso se realizan el instrumento o el guion de la entrevista, una vez finalizado el proceso de entrevistas se pasa a esta selección de información, lo que permite visualizar los aportes de las personas involucradas, para posterior hacer un análisis de la consolidación de dicha información y así formular conclusiones a las que se llegan dentro de la investigación.

1.1.3.4. Análisis de datos

El análisis de datos es un proceso que consiste en inspeccionar, limpiar y transformar datos con el objetivo de resaltar información útil, para sugerir conclusiones y apoyo en la toma de decisiones, permite examinar datos o información con el propósito de sacar conclusiones sobre dicha información obtenida.

El análisis de datos es usado para permitir que las organizaciones tomen mejores decisiones y también es usado en las ciencias para verificar o reprobar modelos o teorías existentes. El análisis de datos se distingue de la extracción de datos por su alcance, su propósito y su enfoque sobre el análisis.

El enfoque metodológico fue cualitativo, en la presente investigación, pero al ser flexible la metodología pudo analizarse datos cuantitativos para lograr un análisis

estadístico, que permitiera estudiar la realidad social, las relaciones causales y su intensidad de una forma también objetiva. La metodología cualitativa permitió al investigador dar una interpretación y reflexión a la información recogida a través de las diferentes técnicas utilizadas.

1.1.3.5. Análisis documental

Mediante el análisis documental se recolectaron datos de fuentes secundarias como libros, documentos de investigaciones previas, recomendaciones y observaciones por organismos internacionales sobre Derechos Humanos, datos estadísticos para dar seguimiento por medio de indicadores, y sitios web oficiales, que sirvan como fuentes de información a los que se pueda acceder como los observatorios de Derechos Humanos, que nutren sus sitios con información relevante para la recolección, selección y sistematización de información sin dejar de lado los documentos jurídicos surgidos por la emergencia como resoluciones de la sala de lo constitucional, habeas corpus, decretos legislativos y ejecutivos.

1.1.3.6. Plataformas electrónicas

Las investigadoras para poder acercarse al objeto de estudio se valieron de plataformas virtuales a través de un área de comunicaciones que visibilizaba la problemática de los derechos humanos y ofrecía apoyo para gestionar o visibilizar la situación a través de informes cortos con artículos de opinión.

Además, dichas plataformas fueron utilizadas para realizar reuniones de discusión y análisis e implementación de la estrategia metodológica de la investigación, durante el proceso de la investigación por todos los investigadores.

1.1.3.7. Elección de la muestra para la investigación

En virtud que, esta investigación es de tipo cualitativa, el muestreo tomado es referencial o intencional, quedando a criterio de las investigadoras, presentar como

muestra cuatro casos, relacionados a situaciones en las cuales las garantías laborales fueron vulneradas o se encontraban en amenaza de serlo.

1.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Las teorías relacionadas con el problema de investigación están basadas en diferentes enfoques que sustentan el estudio, los que se describen a continuación.

1.2.1. Enfoque de Derechos Humanos

1.2.1.1. Enfoque Basado en Derechos Humanos

Los derechos laborales, forman parte de los derechos sociales, en tanto, estos primeros también son derechos humanos, pese a ello, las vulneraciones a derechos laborales se siguen haciendo notorias, de ahí surge la necesidad de aplicar en el ámbito laboral el enfoque basado en derechos humanos (EBDH).

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, en el artículo 23, proclamó que toda persona tiene derecho al trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias, a la igualdad salarial por mismo trabajo realizado, a tener un trabajo que le garantice una existencia conforme a la dignidad humana y a formar sindicatos y sindicalizarse.

En el ámbito internacional, tanto a las trabajadoras y a los trabajadores gozan de todos los derechos reconocidos en los instrumentos internacionales; así también, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sostenido que, su propósito primordial es promover oportunidades para que trabajadoras y trabajadores puedan acceder a un trabajo decente, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

En concordancia con lo anterior, el EBDH en el plano laboral, orienta a todos los actores sociales que las relaciones humanas no se reduzcan a la ideología utilitarista, sino que tienen que contar con una dimensión ética, asimismo, contribuyendo en el sentido progresivo de los derechos humanos laborales, respetando tales derechos, dignificando las

condiciones de la clase trabajadora, eliminando todas las formas de trabajo forzado, y discriminación, así como, la supresión del trabajo infantil.

1.2.2.2. Enfoque de Género

El enfoque de género, aplicado en materia laboral, permite crear condiciones laborales en planos de igualdad de derechos para hombres y mujeres, esto quiere decir, mismas condiciones de trabajo decente, oportunidades de desarrollo y mismo salario por misma actividad realizada¹.

La incorporación y análisis de este enfoque es importante, ya que, según la OIT las mujeres han sido más afectadas con el home office (trabajo en casa) o el teletrabajo realizado durante la pandemia, ya que, aunado a la realización de actividades productivas, la jornada laboral en casa no les permite dedicar el mismo tiempo al trabajo, porque, deben dedicar tiempo al cuidado de sus hijas o hijos y los quehaceres del hogar, entre otras actividades domésticas². Esto evidencia que, las situaciones nos afectan de diferente forma en razón del género.

1.2.2. Principios

Los principios del Derecho Laboral pueden definirse como “líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos³”. A continuación, se exponen los principales principios en materia laboral.

1.2.2.1. Principio Protector y Principio Pro Operario

¹ Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo económico local / Oficina Internacional del Trabajo, Programa de Desarrollo Económico Local, Oficina para la Igualdad de Género. - Ginebra: OIT, 2010. ISBN: 978-92-2-323553-6

² El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2020 ISBN: 978-92-2-033092-0.

³ Aplicación de los principios del Derecho Laboral en El Salvador. ORMUSA, El Salvador 2013. Pág 19.

Este principio establece una protección en la relación jurídico-laboral entre una trabajadora o trabajador y la parte patronal, de tal manera que, se logre un equilibrio a partir de las desigualdades existentes entre ambos. La doctrina suele mencionar, precisamente como una de las características esenciales de las normas de la legislación laboral, su carácter protector o proteccionista respecto a la persona trabajadora, y los juzgadores tienen el deber de velar porque esta protección se cumpla.

Ello se debe a que el Principio Protector constituye no sólo el principio rector, sino el fundamento mismo del Derecho al Trabajo, y su razón de ser es, como se ha mencionado, la tutela de los trabajadores.

1.2.2.2. Principio in dubio Pro Operario

Este Principio, resuelve el conflicto en caso de plantearse dudas razonables en la interpretación de una norma, en cuyo caso deberá adoptarse aquella que más favorezca al trabajador/a; tratadistas y jurisprudencia nacional hacen énfasis en que este principio es de aplicación procesal. En caso de dudas, se establece una preferencia y beneficio a quien esté en grado de subordinación en la relación laboral y que sea estrictamente en la misma materia. No aplica en ningún caso un beneficio mercantilista o a favor de una empresa, sea esta pública o privada. La Sala de lo Civil y las cámaras de lo laboral se han referido al respecto, por su característica interpretativa, cuya finalidad es afín con el mandato constitucional del Artículo 37.

1.2.2.3. Principio Pro Operario

La Constitución salvadoreña establece en el Art.14 que, en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

1.2.2.4. Principio de conservación de la condición laboral más favorable

En virtud de este principio, se deben respetar los derechos que se encuentran irrevocable y definitivamente incorporados al patrimonio del trabajador.⁴

1.2.3.5. Principio de irrenunciabilidad de los Derechos

En aplicación de este Principio, el Derecho Laboral no podría cumplir su función social; la protección de la irrenunciabilidad de los derechos laborales es un complemento del principio protector. Este se refiere a la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho al trabajo⁵.

Los derechos laborales son irrenunciables, pues constituyen una garantía ante las desigualdades existentes entre patrono y trabajador/a. Sobre la inobservancia de los derechos del trabajador/a y de los principios del proceso laboral, la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia es enfática en sostener que no se pueden vulnerar, porque existe disposición constitucional que establece que los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables, (Art. 52 Cn.); sin embargo, para que estos sean tutelados efectivamente, debe dársele fiel cumplimiento al debido proceso.

La Sala de lo Constitucional ha manifestado la importancia de este principio, no solo desde una perspectiva laboral sino que lo acentúa como una norma laboral con grado constitucional, ya que “(...) cobra mayor sentido al constatar que el trabajador se encuentra de hecho en una posición de desventaja, respecto al empleador, cuando pacta las condiciones de trabajo”³⁴; es por ello que el Estado debe emplear todos los recursos para garantizar no solo igualdad procesal sino también que las personas titulares de derechos laborales gocen de una protección especial.

⁴ Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, El Salvador. Referencia: 12-APL-2010, Cámara 2a de lo Laboral, 5 de octubre de 2011.

⁵ Alonso García, Manuel. Derecho del trabajo..., pág. 248.

CAPÍTULO 2. DEL DERECHO LABORAL Y LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL MARCO DE LA PANDEMIA POR COVID-19

2.1. GENERALIDADES DEL DERECHO AL TRABAJO Y LA ESTABILIDAD LABORAL

2.1.1. Derecho al Trabajo

El Derecho al Trabajo es reconocido dentro de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) en su artículo 23, el cual establece en su tenor literal:

“1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”⁶

Considerado uno de los derechos que tuvo mayor afectación a nivel mundial debido a la crisis sanitaria COVID-19, partiendo del cierre total de empresas, disminución de las horas de trabajo que implican la anulación de la percepción de ingresos económicos tanto para las empresas como para los trabajadores, suspensión de contratos individuales de trabajo, el no pago de prestaciones laborales, así como la falta de medidas de prevención.

⁶ Asamblea General de la ONU. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos (217[III]a). París.

En el marco de la pandemia en el país se decretaron medidas para evitar los contagios masivos, las cuales iniciaron el 14 de marzo de 2020, por medio del Decreto 593⁷, en el que la Asamblea Legislativa a iniciativa de la Presidencia de la República declara el Estado de Emergencia Nacional, Estado de Calamidad Pública y Desastre Natural, en todo el territorio por el plazo de 30 días, estas medidas por cuanto trascenderían al campo laboral debían ser reguladas partiendo de los períodos de cuarentena prolongados y las restricciones migratorias o sanitarias, de tal manera que la crisis no afectará la estabilidad laboral de los trabajadores del sector formal.

2.1.2. Estabilidad Laboral

La Estabilidad Laboral en el contexto de la pandemia se vio enmarcada en el artículo 5 del decreto legislativo 593, el cual estableció:

“No podrá ser objeto de despido todo trabajador o trabajadora que sea objeto de cuarentena por COVID-19, ordenada por la autoridad de salud competente, o todas aquellas personas imposibilitadas de regresar al lugar de trabajo por restricciones migratorias o sanitarias decretadas en el país o en el extranjero y tampoco podrán ser objeto de descuento en su salario, ambas medidas por ese motivo.

La garantía de estabilidad laboral comenzará a partir de haberse emitido u ordenado la cuarentena correspondiente y se extenderá por tres meses después de haberse concluido la misma, salvo que existan causas legales de terminación de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrono.

Las cuarentenas ordenadas por la pandemia de COVID-19 tendrán el mismo tratamiento de las incapacidades temporales por enfermedad común, previstas en el Código de Trabajo y la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos, para todos los efectos legales y económicos correspondientes.

⁷ Decreto Legislativo No. 593, publicado en el Diario Oficial No. 52, Tomo 426 de fecha 14 de marzo de 2020.

En este caso, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social está obligado a cubrir la totalidad del subsidio diario por incapacidad al trabajador o trabajadora con cuarentena, durante el tiempo requerido para ella y de conformidad a lo señalado en el Art. 48 de la Ley del Seguro Social y el Art. 24 del Reglamento de Aplicación del Régimen del Seguro Social.”⁸

Dicho artículo pretendía prevenir los despidos injustificados por parte de las empresas y en cierta medida asegurar el empleo de los salvadoreños que se encontraban el territorio nacional y a aquellos que habían quedado “varados” en exterior.

A pesar de la “garantía a la estabilidad laboral” que ofrecía el decreto 593 en su artículo 5, la crisis económica como era de esperarse se vio agudizada con la implementación de las medidas sanitarias a largo plazo, provocando que las empresas tomaran medidas que afectaran a los trabajadores, entre ellas despidos injustificados, falta de prestaciones, suspensión de contratos, reducción de horas, días y salario, etc., medidas que eran escudadas en la falta de ingresos percibidos y por ende, la incapacidad de solventar los salarios.

Posteriormente, el 5 de mayo del 2020, se aprueba la Ley de Protección al Empleo Salvadoreño⁹, la cual pretendía mitigar el impacto económico y sus efectos en el empleo salvadoreño provocado por la pandemia y las medidas sanitarias, cuyo alcance se encuentra en su artículo 2 que reza: *“La presente ley desarrolla medidas excepcionales y temporales para salvaguardar la estabilidad laboral de los trabajadores del sector privado salvadoreño, garantizando para los trabajadores un ingreso digno, sin menoscabo de la sostenibilidad de la actividad empresarial sin distinción de sectores y rubros económicos.”* (art.2).

Por otro lado, la población que carece de un empleo formal, no fue considerada dentro del decreto legislativo 593 ni del 641, lo que provocó hoy por hoy el

⁸ Ibíd., Artículo 5.

⁹Decreto Legislativo No. 641, publicado en el Diario Oficial No. 89, Tomo 427 de fecha 5 de mayo de 2020.

agravamiento del nivel de pobreza de este sector, colocándolos en un grado de mayor vulnerabilidad, sin embargo, esta temática se abordara en un apartado posterior dentro del presente trabajo.

2.2. EL DERECHO AL TRABAJO Y LA ESTABILIDAD LABORAL DURANTE LA PANDEMIA COVID-19

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), estima que hasta 25 millones de personas podrían quedarse sin empleo, y que la pérdida de ingresos de los trabajadores se calcula en 3,4 billones de dólares estadounidenses aproximadamente, no obstante, el cálculo puede quedarse corto frente a la magnitud del impacto provocado por la pandemia.

Por su parte, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) advirtió que la crisis generada por el coronavirus provocaría el cierre de 2,7 millones de empresas y la pérdida de 8,5 millones de empleos en América Latina.¹⁰ La CEPAL también aseveró que serán más afectadas las micros y pequeñas empresas que se dedican al comercio, turismo, hotelería y restaurantes.

En El Salvador, en el periodo comprendido entre los meses de marzo, abril y mayo de 2020 durante el paro que sufrió la economía para evitar contagios de COVID-19, aproximadamente 65,000 personas, que laboran en el sector formal vieron en amenaza su estabilidad laboral, algunos por despidos o suspensiones de contratos.

El Sistema de Ahorro para Pensiones (SAP) de marzo a mayo cayó en 65,731 cotizantes; asimismo, de acuerdo con las estadísticas publicadas por la Superintendencia del Sistema Financiero, la cantidad de cotizantes bajó 13,333 en marzo, 32,236 en abril y 20,162 en mayo. Por otra parte, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) refiere que, entre enero y abril, el empleo formal se redujo en 61,486 plazas¹¹.

¹⁰ Estudio sobre la Situación de las Empresas en la región durante la pandemia. CEPAL. 02 de julio 2020.

¹¹ <https://ssf.gob.sv/informe-estadistico-previsional/> página web consultada en 20 de junio de 2020.

La siguiente tabla, presenta el impacto negativo que la pandemia tuvo en diferentes actividades económicas durante el período de enero a abril, ya que el empleo formal decreció tal como se muestra a continuación:

Tabla 1. Personas trabajadoras que aparecen en las planillas efectivamente pagadas por el patrono. El ISSS actualiza la cifra a medida que la cotización es pagada

| ACTIVIDAD ECONÓMICA | ENERO | ABRIL | DIF | DIF % |
|--|--------------|--------------|------------|--------------|
| Agricultura, caza, silvicultura y pesca | 14,079 | 12,332 | (1,747) | -12.4 |
| Industrias manufactureras, explotación de minas y canteras y otras actividades industriales | 187,880 | 174,767 | (13,113) | -7.0 |
| Construcción | 25,900 | 20,625 | (5,275) | -20.4 |
| Comercio, restaurantes y hoteles, transporte, almacenamiento, activ de alojamiento y servicios de comida | 204,839 | 182,443 | (22,396) | -10.9 |
| Información y comunicaciones | 18,108 | 17,446 | (662) | -3.7 |
| Actividades financieras y de seguros | 32,881 | 31,961 | (920) | -2.8 |
| Actividades inmobiliarias | 6,825 | 6,576 | (249) | -3.6 |
| Actividades profesionales, científicas, técnicas y de servicios admón de apoyo. | 127,802 | 115,313 | (12,489) | -9.8 |
| Servicios | 68,750 | 64,322 | (4,428) | -6.4 |
| Servicio doméstico | 1,921 | 1,806 | (115) | -6.0 |
| Salvadoreños en el exterior (SALEX) | 60 | 62 | 2 | 3.3 |
| Trabajadores independientes | 2,557 | 2,377 | (180) | -7.0 |

| | | | | |
|------------------------------|---------|---------|----------|------|
| SECTOR PRIVADO | 691,602 | 630,030 | (61,572) | -8.9 |
| SECTOR PÚBLICO | 173,554 | 173,640 | 86 | 0.0 |
| TOTAL DE TRABAJADORES | 865,156 | 803,670 | (61,486) | -7.1 |

Fuente: Elaboración propia.

La Cámara de Comercio e Industria de El Salvador (CAMARASAL) ha manifestado que unos de los sectores más impactados por la pandemia han sido el *comercio, restaurantes, hotelería y turismo*, debido al cierre de operaciones por la cuarentena obligatoria.

La caída más grande se ha dado en el subsector de *industrias manufactureras*, explotación de minas y canteras y otras actividades Industriales, con 20,221 trabajadores menos reportados

La construcción, también fue de los rubros más golpeados en los primeros cinco meses del año, con una caída del 31 % en sus trabajadores reportados. El SAP comenzó a perder cotizantes en marzo, sin embargo, en febrero el ISSS ya mostraba una reducción, según la Fundación Nacional para el Desarrollo Económico (FUNDE), esto indica que los recortes de empleo habían iniciado aún antes de la cuarentena que el Gobierno impuso a finales de marzo. Es decir que el confinamiento profundizó el impacto del covid-19, pero este ya estaba presente en la economía.

La pérdida de plazas de trabajo también puede impactar en el aumento de la informalidad de la economía. Esto implica, no solo un retroceso en la proyección para los salvadoreños, sino que, menos recursos, tanto para el sistema de pensiones, como para el ISSS y para el Estado.

Así también, el desempleo, provocado por la suspensión de contratos, despidos o en otros casos la reducción de salario por modificaciones en los contratos de trabajo, afectan directamente la calidad de vida, es decir, el derecho a la vida digna de las personas, pues de esta depende la consecución de otros derechos, como: alimentación,

salud, vivienda, educación, entre otros, por tanto, al analizar el impacto que la pandemia ha tenido en el derecho laboral, puede hacerse desde dos puntos de vista: social y económico.

Desde el punto de vista social, es importante recalcar que el derecho laboral forma parte de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC), mismos que se refieren a aspectos fundamentales en la vida de las personas, que tienen que ver con el desarrollo de condiciones básicas de la dignidad humana como la posibilidad de tener un nivel de vida adecuado. Dentro de estos se encuentran derechos como la educación, la vivienda, la alimentación, la salud y *el trabajo*, entre otros. Estos derechos podemos identificarlos en nuestra vida cotidiana a partir del reconocimiento de aquellas condiciones fundamentales que nos hacen falta o requerimos para vivir de manera plena, es decir, aquellas condiciones que cuando se cumplen le permiten al ser humano su realización en condiciones dignas, esto reviste a los (DESC) del carácter de derechos humanos.¹²

El derecho al trabajo se encuentra reconocido en la Constitución de la República de El Salvador (CN) como un derecho fundamental y, además, este derecho cuenta con un reconocimiento universal en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Entre otros aspectos sobre el derecho al trabajo la CN establece lo siguiente:

“...Art. 2.- 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 los mismos...”.

“...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

¹² Derechos económicos, sociales y culturales. Cátedra Gerardo Molina ISBN: 978-958-8534-01-5. Con la colaboración de Olga Lucía Salazar Sosa. Diseño e Impresión: Editorial Kimpres Ltda. PBX: 413 6884 Bogotá, D.C., abril 2009.

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...”. De los artículos anteriores, se puede deducir que, el derecho al trabajo le permite al individuo dignificar su vida, ya que éste genera los recursos económicos para la consecución de otros derechos vinculados estrechamente con la sobrevivencia y el desarrollo personal, como el derecho a la alimentación, educación, vivienda, entre otros.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre el derecho al trabajo establece lo siguiente:

“...Art. 6 Derecho a trabajar, y libre elección de empleo - El trabajo es concebido como un elemento esencial de la vida del ser humano. - Estas condiciones deben asegurarle a la persona una remuneración acorde con el tipo de labor realizada, sin discriminación. - Establece para las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres...”.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, también hace hincapié en que la afectación de la pandemia afecta de manera desigual a la sociedad, principalmente a la mujeres, a quienes durante la cuarentena se les ha incrementado su labor en el hogar ya que toda la familia se encuentra en casa, y por tanto el trabajo de cuidados no remunerado ha aumentado, aunado a los múltiples casos de violencia y embarazos no deseados; asimismo, otro grupo vulnerable, son los trabajadores informales y los trabajadores domésticos remunerados, así como, la niñez y adolescencia, ya que las familias pudieran obligarles a trabajar presionados por la situación de pobreza en la que pudieran encontrarse. En la población antes mencionada, la CIDH ha identificado algunos ámbitos personales en los que incide la pandemia, entre los cuales, se encuentran: reducción de los ingresos económicos, falta de acceso a nutrición adecuada, pocas posibilidades de costear gastos para cuidar su salud mental y física, y la amenaza

de no poder pagar la educación de las y los hijos y servicios básicos como agua, luz, teléfono e internet.

Asimismo, la CIDH señala que el impacto de la pandemia puede tener los siguientes efectos:

- a) Menor crecimiento económico;
- b) Mayor desempleo;
- c) Aumento de la pobreza y de la pobreza extrema;
- d) Cierre de empresas;
- e) Caída de la inversión privada;
- f) Deterioro de capacidades productivas y habilidades humanas;
- g) Suspensión de actividades internas de servicio y producción;
- h) Suspensión o disminución del comercio internacional.¹³

Ahora bien, en lo referente al aspecto económico, como factor de análisis del impacto que ha tenido la pandemia sobre el derecho laboral, el Instituto Centroamericano de Estudios Fiscales (ICEFI) estimó que a nivel de la región centroamericana habría una caída del empleo, en el caso de El Salvador manifestó que podrían perderse alrededor de 220,000.

La economía de El Salvador podría contraerse un 8.6 % durante este año 2020, según la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) y la pobreza podría subir 6.5 puntos porcentuales, con lo cual el país sería uno de los más afectados en Centroamérica. Otro tema que está afectando la economía, son las remesas, ya que las actividades económicas han tenido un estancamiento provocado por la pandemia, y las remesas tienen un peso mayor en la economía nacional en comparación a países vecinos,

¹³ En el marco del ciclo de Conferencias Interamericanas organizadas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) dieron la conferencia denominada: “Impactos económicos y sociales del COVID 19. Desafíos para promover goce y protección eficaz de los Derechos Humanos” la cual, se llevó a cabo en fecha 12 de junio de 2020 a través de la plataforma Zoom, y se encuentra disponible en el siguiente enlace: <https://youtu.be/otrvH5OEMrA> .

como Guatemala, ya que la economía de El Salvador depende mucho de factores externos.

La situación fiscal del país también tendrá un impacto. El Salvador es el país más endeudado en la región y el que más ha aumentado el gasto público. En el futuro cada vez se tendrá que destinar más recursos para el pago de deuda, lo que dejará otras prioridades desatendidas.

2.2.1. Principales vulneraciones en materia laboral durante la pandemia

La Constitución Nacional de la República impone la obligación al Estado de salvaguardar el derecho a la vida y la salud. Asimismo, tiene la obligación de propiciar condiciones que permitan a las empresarias y empresarios generar riqueza y el cumplimiento de obligaciones, que garanticen a la clase trabajadora sus derechos, entre ellos, la seguridad social y a la seguridad previsional.

La cuarentena trajo consigo una colisión de derechos, por un lado, los empleadores se vieron obligados a cerrar operaciones, si su empresa no correspondía al rubro autorizado para brindar servicios, y a pagar a los trabajadores y trabajadoras el salario no obstante no se encontraban generando ingresos y los trabajadores no prestaban servicios de forma efectiva.

En un afán por responder a la nueva realidad que se encontraba presente, el veinte de marzo de dos mil veinte, el Órgano Legislativo aprobó el decreto 600 Ley Reguladora de Teletrabajo la cual estipula condiciones mínimas para hacerle frente a la modalidad de trabajo en casa, misma que en un principio fue observada por el Órgano Ejecutivo, al serle enviada por el legislativo.

No obstante, eso los empresarios y trabajadores se acoplaron a la modalidad de teletrabajo y otros por la misma dinámica de las empresas, la falta de herramientas, formación y la misma pandemia no han podido hacerle frente, para seguir adelante en modalidad de teletrabajo o trabajo remoto o a distancia.

2.2.1.1. Vulneraciones al Derecho Laboral de los Medios de Producción tanto del Sector Privado y Público

Como era de esperar, los empresarios comenzaron a ingeniárselas para no asumir el impacto económico que implica pagar salarios y prestaciones sociales a los trabajadores y trabajadoras por labores no realizadas; durante la investigación se consultó diferentes fuentes de información, entre ellas, periódicos digitales, como El Salvador Times, que publicaron una nota periodística en la cual, se destaca *“El Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) ha elaborado el informe de coyuntura del mes de julio donde establece que más de 64 mil trabajadores dejaron de cotizar a la institución por la pandemia del coronavirus. El informe inicia desde el mes de enero, pero la institución establece desde febrero para medir el impacto económico de la enfermedad ya que ese mes fue el último “relativamente normal”*”.¹⁴

No obstante, como se plasmó en párrafos anteriores el órgano ejecutivo y legislativo se pusieron de acuerdo en crear una norma “que estipulara garantía de estabilidad para los empleados, tanto del sector público, como privado, misma que al darle estudio genera tristeza, ya que la misma es muy ambigua, lo que deja en total desprotección a la hora de pretender judicializarla, existen grandes vacíos, denotando un claro desinterés por los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores.

2.2.1.2. Suspensión de los contratos de trabajo por parte del sector privado

La suspensión de contrato de trabajo es una figura que contempla el Art. 35 y siguientes del Código de Trabajo el que estipula *“Se entiende suspendido un contrato de trabajo, cuando por algún tiempo deja de surtir efectos en lo relativo a la prestación de servicios y al pago de salarios”*.

¹⁴ <https://www.elsalvadortimes.com/articulo/sucesos/mas-64-mil-trabajadores-dejaron-cotizar-iss-s-pandemia/20200731150920072731.html>

2.2.1.3. Suspensión Unilateral del Contrato de Trabajo

El Art. 36 establece 9 causales por las cuales el empleador puede suspender el contrato de trabajo a todos los trabajadores o solo a una porción de ellos; la mayoría de empresarios invocaron el siguiente literal:

- a) Por fuerza mayor o caso fortuito, como falta de materia prima, fuerza motriz u otros semejantes, a partir del cuarto día de interrupción de las labores cuando las consecuencias de dicha fuerza mayor o caso fortuito no fueren imputables al patrono;

Los empleadores sean grandes, medianos, pequeños o micros, estuvieron llamando vía telefónica (despido verbal), enviado mensaje de texto o email al talento humano, suspendiendo el contrato de trabajo de esta forma por período de tres a nueve meses o indefinidamente.

2.2.1.4. Suspensión Por Mutuo Consentimiento

También el Código de trabajo estipula otras causales como la contenida en el Art. 37, la cual son ordinal 1º.) Que contempla el supuesto en el cual el contrato de trabajo se puede suspender “por mutuo acuerdo de las partes”, siendo este el más gravoso para los empleados y empleadas en virtud del precedente sentado por las Cámara Primera de Lo Laboral Inc. 247-2015, y confirmado por Sala de Lo Civil de la Honorable Corte Suprema de Justicia, “*la voluntad del trabajador, representa el libre ejercicio de un derecho y es un acto unilateral que por sí solo surte efectos...*”;

Al suspender el contrato de trabajo es imposible reclamar alguna prestación, dado que la suspensión del contrato los elementos del mismo son la no prestación del servicio por parte del trabajador, y el no pago de salarios por parte del empleador.

No obstante, se conserva obviamente la antigüedad, porque los trabajadores y trabajadoras en ninguno de los supuestos de suspensión de contrato de trabajo están despedidos, el vínculo jurídico laboral persiste.

2.2.1.5. Otras Causales de Suspensión del Contrato de Trabajo

Existen otros supuestos que el empleador puede invocar para suspender el contrato de trabajo tales como:

- a) Por la imposibilidad de explotar la empresa o establecimiento con un mínimo razonable de utilidad;
- b) Por la necesidad de reducir las actividades en la empresa o establecimiento, atendiendo a sus posibilidades económicas y a las circunstancias del mercado;
- c) Por la enfermedad manifiesta o inminente del trabajador que ponga o pueda poner en peligro la salud de los demás trabajadores, del patrono, de los familiares de éste o de sus representantes; art., 42 Código de Trabajo de la República de El Salvador y art.,43 Enfermedad manifiesta o inminente del empleador Cumplimiento de normas laborales C 135: Arts. 1, 2.1 y 4 R 143: Arts. IV.9 y IV.10 Ejercicio de cargos directivos gremiales Mutuo consentimiento: presunción Aviso al empleador por medio del MTPS, Requisitos del aviso Comienzo de la suspensión, y
- d) Cuando por razón del cumplimiento de normas laborales el trabajador no tenga que prestar servicios.

Siendo esta última que encaja también con la pandemia del COVID19 ya que los empresarios están cumpliendo con la prohibición estipulada por el Ministerio de Salud, Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Obviamente los empleadores no generaron ingresos por el cierre de operaciones o la disminución de servicios y en cumplimiento a los decretos emitidos por la Asamblea Legislativa y el Órgano Ejecutivo enviaron a los trabajadores a casa para salvaguardar la vida y la salud, pero no cumplieron con el pago del salario y el pago de las prestaciones sociales.

Luego de 5 meses sin trabajar ni recibir ingresos, solamente dos canastas con alimentos en el mejor de los casos, la vida continua y los empleados y empleadas algunas han llamado a sus empleadores o han acudido a las empresas manifestándoles en talento humano o el empleador que:

- a) Están despedidos,
- b) Sigue suspendido el contrato de trabajo hasta que haya apertura económica ya que no hay transporte, no hay autorización para operar, no hay compradores de los productos o servicios,
- c) No hay recursos para pagar salarios.
- d) O la empresa cerró definitivamente.

Por lo que los trabajadores y las trabajadoras no obstante las condiciones han acudido al MTPS a buscar asesoría, y ahí les están elaborando los cálculos para la liquidación de indemnización, debido a que ningún empleador está autorizado a suspender los contratos de trabajo de su talento humano, ya que los decretos no los contemplaron, no obstante, el Código de Trabajo regula tal figura.

2.2.1.6. Efectos de la suspensión del contrato de trabajo en la asistencia legal

- a) Las empleadas y empleados no han recibido salario y el empleador no ha pagado las prestaciones sociales (Seguro Social y AFP),
- b) Los empleadores suspendieron el contrato de trabajo de forma verbal (por llamada telefónica), mensaje de texto, o email, los cuales en nuestra legislación no es permitido, presumiendo que los despidos de dicha forma no surten efectos legales.
- c) Los trabajadores y trabajadoras firmaron suspensión de contrato por mutuo consentimiento.
- d) Las personas trabajadoras han sido despedidas por teléfono, y el rubro en el cual laboraban no estaba autorizado y actuaban de forma clandestina.

- e) Las trabajadoras y trabajadores que han sufrido despido, el centro de trabajo pertenece a un rubro que no está operando,
- f) El empleador no está autorizado para desarrollar operaciones, pero están trabajando a puertas cerradas y despiden al trabajador o trabajadora.

2.2.1.7. En el rubro de la educación:

La pandemia ha afectado de diversas formas al ramo de la educación de forma presencial, sea esta pública o privada de nivel básico o universitario, pues en El Salvador es la forma tradicional de acceso al aprendizaje, lo cual ha venido a cambiar la dinámica de la enseñanza con el distanciamiento social forzoso, pero al no tener acceso a las clases presenciales, los educadores han sufrido un aumento en las responsabilidades y obligaciones para con los alumnos, pues al laborar desde casa se ven en la necesidad de inventar recursos para lograr la mayor atención del alumnado, obligándose a sí mismos a pasar la mayor parte del tiempo sentados frente a la computadora, no solo impartiendo la materia que les toca desarrollar, sino calificando virtualmente los trabajos y tareas de sus alumnos, así como atendiendo a cada uno de ellos, dentro o fuera de la jornada laboral u horario de trabajo, pues tal parece que dentro del llamado home office, no se consideran limitantes a los horarios establecidos al momento de firmar el contrato.

Por otra parte, no solo el horario de trabajo se ha extendido sin una remuneración adicional, sino las instituciones privadas han reducido el salario de los maestros excusándose en que el desarrollo de las labores se ha disminuido por encontrarse fuera de la sede física educativa, vulnerándose directamente la economía del trabajador por reducir el salario.

Finalmente, la mayoría de docentes ha tenido que invertir en computadoras, suscripciones a plataformas de accesos masivos, almacenamiento de datos, auriculares o micrófonos para mayor escucha y recepción del sonido e internet residencial de alta velocidad, lo cual es vital para el desarrollo de su trabajo, siendo el caso que actualmente son las herramientas esenciales para el desarrollo del mismo, afectando aún más su economía pues dichas herramientas deberían ser otorgadas por el empleador.

2.2.1.8. Agentes de seguridad

Las personas a cargo de resguardar físicamente los derechos patrimoniales de terceros se han visto directamente afectados en la pandemia por la COVID 19, al estar trabajando de forma presencial, durante toda la duración de la cuarentena y la gradual reapertura de la economía, lo cual ha afectado directamente en su salud, pues en este caso al considerarse indispensables para proteger los bienes patrimoniales, estando totalmente expuestos a adquirir el virus COVID 19 y llevarlo a su hogar, incluso han sido parte de las personas contagiadas con resultados de fallecimientos.

Por otra parte, a estos trabajadores ahora se les ha sumado a sus labores diarias no sólo resguardar el referido patrimonio, sino controlar las medidas sanitarias de ingreso a los centros custodiados, lo cual conlleva a una carga extra dentro de sus funciones, pues además de brindar seguridad a las instalaciones asignadas ahora deben aprender a leer termómetros, estar pendientes de las condiciones físicas en las que se presentan los clientes, controlar y desinfectar a los usuarios en la forma de ingreso, vigilar que se cumplan las normas de distanciamiento social dentro de las instalaciones y mientras se ponen en fila para entrar, violentando así las condiciones en las que fueron contratados, pues ninguna de las nuevas funciones son las que se pactaron en el contrato de trabajo, pues supera el nivel de conocimiento requerido para el desarrollo de sus labores.

2.2.2. Problemas que se afrontan en la tutela de derechos laborales

Escenario No.1 “Los empleados y empleadas no han recibido salario y el empleador no ha pagado las prestaciones sociales (Seguro Social y AFP), Decreto 593, denominado “ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL DE LA PANDEMIA POR COVID-19”, Los trabajadores que no han recibido salario ni hay pago de prestaciones sociales, podría intentar la tutela de derechos a través de presentar demandas reclamando el pago de subsidio por salario dejado de percibir, ya que el Art. 5 inciso final de dicho decreto, estipula que las cuarentenas ordenadas por COVID-19, tendrán el mismo tratamiento de las incapacidades temporales por enfermedad común, previstas en el Código de Trabajo,

remitiéndose al Art. 48 de la Ley del Seguro Social y al artículo 24 del Reglamento de Aplicación del Régimen del Seguro Social.

Al respecto se presentan dos supuestos:

- a) Si el empleador continuó pagando prestaciones sociales (ISSS Y AFP) corresponde hacer la gestión administrativa ante el Instituto Salvadoreño del Seguro Social para el pago del subsidio y si el ISSS se niega a pagar corresponde acudir al Juicio Contencioso Administrativo.
- b) Si el empleador no pago, ISSS, AFP y salario al trabajador porque el contrato de trabajo desde su entender se encuentra suspendido, en una visión amplia de la norma (derecho social) se debe demandar al empleador reclamando subsidio por el salario dejado de percibir del que estipula el Art. 33 inc. 2 CT.

Escenario No. 2.- “Los empleadores suspendieron el contrato de trabajo de forma verbal (por llamada telefónica), mensaje de texto, o email u otra modalidad;”

- 1) Los trabajadores deben esperar a que abra el rubro en el que trabajan dentro de los 3 días siguientes al de la reapertura y puede ocurrir:
 - I.- Que el contrato de trabajo sea reanudado,
 - II.- Que el empleador no abra el centro de trabajo, y
 - III.- Que le despida.

En el primero, el trabajador continúa laborando tal y como lo estipula el empleador en cumplimiento de las medidas de reapertura económica, el trabajador conserva su antigüedad (el tiempo).

En el supuesto que el empleador no iniciará operaciones, por ende, no llamará a sus trabajadores a presentarse, los empleados y empleadas deben presentarse dentro de los primeros 3 días de la reapertura para reanudar sus labores, si el empleador no abre le

surge el derecho para reclamar la indemnización por despido de hecho sin causa justificada, vacación y aguinaldo proporcional y otras accesorias;

En el caso que el empleador abre operaciones, pero no permite que el trabajador reanude sus labores, se niega a permitir el ingreso o lo despide, le surge el derecho de judicializar el reclamo de indemnización por despido de hecho sin causa justificada, vacación y aguinaldo proporcional y otras accesorias.

Escenario No 3.- “Los trabajadores y trabajadoras firmaron suspensión de contrato por mutuo consentimiento”.

Como ya se expresó esta es la más gravosa, ya que jurídicamente no hay mucho que hacer pues como vimos, la voluntad del trabajador o trabajadora es decisiva en los procesos. Ya que al judicializar la demanda será el juez que al final en el fallo determine tal situación, lo anterior a efecto de garantizar el mandato Constitucional de propiciar el acceso a la justicia.

Pero el trabajador o trabajadora conserva su antigüedad (el tiempo de servicio y en caso de ser despedido, se puede reclamar indemnización).

Escenario No. 4.- “Los empleados y empleadas han sido despedidos por teléfono y el rubro en el cual laboraban no estaba autorizado para laborar aún”.

El Código de Trabajo salvadoreño es pre constitucional y no contempla este supuesto de despido por teléfono, por mensaje de texto, email o cualquier otro medio, y los aplicadores de justicia no quieren romper ese paradigma.

No obstante, se está judicializando los procesos con miras a que los aplicadores de justicia entren en la dinámica de hacer una integración e interpretación amplia de la norma, ya que estamos frente a derecho social, y la realidad galopante por el COVID-19 es otra, en el sentido que es un hecho conocido y notorio que los empleadores utilizan cada día más esta modalidad para materializar el despido, por lo tanto, así se expresa en la demanda que el despido ocurrió en el contexto antes descrito.

Muchas de las demandas que han sido presentadas en los juzgados de lo laboral, se está a la espera de que sean prevenidas por los Jueces, o en su caso que las demandas sean declaradas Improponibles y acudir en el recurso de alzada, para conocer el criterio de las Cámaras de lo Laboral, y/o de la Sala de lo Civil, es de hacer notar que ni los litigantes, ni los operadores del sector justicia, ni nadie estaba preparado para esta realidad.

Ya existe un antecedente, en este tipo de casos, el del juez Tercero de lo Laboral de San Salvador, que declaró improponible una demanda debido a que la pretensión que se solicitó en la misma, fue la medida cautelar de reinstalo, por la garantía especial de estabilidad laboral que estipula el decreto 593 en su art. número 5.

Tal Parece que el gobierno de los jueces para el caso de San Salvador, se han puesto de acuerdo entre todos, porque a criterio de estos, solo existieron dos tipos de cuarentena: a) en centro de contención y b) la de las personas que no pudieron regresar al país por cierre de fronteras; el abogado defensor de este caso, ha presentado recurso de apelación del caso y se encuentra en Cámara esperando resolución.

También el juez Cuarto de lo laboral pronunció prevención, en otro caso similar, debido a que en una demanda la pretensión que se plasmó, es el reclamo de subsidio por salario dejados de percibir desde la fecha XX hasta la fecha YY. La prevención fue en el sentido, que se exprese en qué centro de cuarentena se encontraba la trabajadora demandante, para que sea válido este tipo de petitorio. El abogado que representa a la trabajadora evacuó la prevención, en la línea que sea descrito en los párrafos anteriores, en el sentido que existió una cuarentena domiciliar obligatoria por decreto 593 ART. 5, en relación al decreto ejecutivo 12 Art. 1; Art. 14 del CT que impone a los jueces aplicar la norma más favorable al trabajador, que en todo caso el rol del juez es admitir la pretensión y será el empleador que deberá probar que fue autorizado por el MTPS para suspender el contrato de trabajo y por ende no tiene obligación de pagar los salarios dejados de percibir.

A la fecha ya existen muchas demandas laborales presentadas, y de igual forma se han recibido prevenciones de los juzgados 1, 2 y 5 de lo laboral en el sentido que:

previo a admitir la demanda, el abogado o el trabajador, exprese en términos precisos la base legal y argumente porque se pide la medida cautelar de reinstalo si el decreto 593 es una ley que fue derogada por sentencia de inconstitucionalidad NO. 63-2020 Reviviscencia. Para hacer más comprensible es plausible traer el concepto de reviviscencia, según la sentencia de inconstitucionalidad 63-2020 “Es una herramienta por medio de la cual el jurisprudente se suple una laguna con la expulsión de leyes constitucionales”, dicho en otras palabras, implica revivir una ley.

Al respecto se ha expresado que la garantía contenida en el Decreto 593 Art. 5 estipula una garantía de estabilidad laboral especial en la cual el legislador no ha distinguido que solo se aplica a trabajadores y trabajadoras con COVID 19, por lo que se debe hacer una interpretación amplia que es para todas las personas que fueron sujetos de cuarentena y que en todo caso es el empleador el que deberá realizar el trámite correspondiente para solicitar la autorización de despido.

Que si bien es cierto la sentencia de inconstitucionalidad NO. 63-2020 Reviviscencia, derogó el Decreto 593 nominado “ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL DE LA PANDEMIA POR COVID-19”, no así los efectos tal como lo establece romano V, No. 3 inc. 4 pág. 12, cito textualmente “...*la norma derogada invalida, su fuerza normativa también cesa, y con ello su fuerza derogatoria, por lo que la norma anterior sigue desplegando efectos...*”

También si el rubro para el cual laboraba el trabajador despedido no está operando el trabajador no debe de presentar la demanda, sino hasta que la empresa abra sus puertas, por efectos del emplazamiento que se debe hacer al empleador para que se presente al juzgado.

En el momento que el empleador alegue que se han prescrito los derechos hay que alegar el justo impedimento por falta de transporte.

Escenario No. 5 “Los trabajadores y trabajadoras que han sido despedidos y centro de trabajo pertenece a un rubro que no está operando”.

Se debe tomar una demanda normal por despido de hecho sin causa justificada.

Somos de la opinión que siempre hay que preguntar a los trabajadores, si quieren o no gozar de la garantía de estabilidad, ya que implica que hay que solicitar la medida cautelar de reinstalo, siempre y cuando se cumpla con los supuestos de apariencia de buen derecho y peligro en la demora para que el juez pueda tomar la decisión. La mayoría de trabajadores no quieren reinstalarse.

2.2.2.1. Presunción de Prohibición de Despido

No obstante, los aplicadores de justicia parecen entender que solo las personas que estuvieron en un centro de cuarentena obligatoria o las personas que estaban fuera del territorio nacional y que se les imposibilitó el retorno por motivos del COVID19, el cierre de fronteras, la ausencia de transporte y por el cumplimiento de medidas sanitarias, tiene el derecho a demandar.

No obstante ello, al dar cumplimiento al mandato constitucional y poner a la persona humana al centro del actuar judicial e integrar el Art. 14 CT “indubio pro operario / la norma más favorable al trabajador”; y los derechos humanos imponen la obligación que a la hora de tutelar derechos se debe optar por lo más favorable o menos gravosa para la persona humana, es por ello que nos encontramos frente una **presunción de prohibición de despido** la cual encontramos en el Art. 5 del decreto 593 “*La garantía de estabilidad comenzara a partir de haberse emitido u ordenado la cuarentena correspondiente y se extenderá por tres meses después de haberse concluido la misma, salvo que existan causas legales de terminación de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrono*...;” siendo en todo caso la empleadora la que tiene que promover la terminación del contrato de trabajo invocando las causas legales que tiene para ello.

Deberían los jueces arribar a la convicción que no todos los trabajadores y trabajadoras estuvieron en cuarentena de la descrita en inciso primero de este apartado, sino que en

los otros tipos de cuarentena domiciliar y que el Art. 5 del decreto 593 estipula que en términos generales sin distingo alguno que *“No podrá ser objeto de despido todo trabajador o trabajadora que sea objeto de cuarentena por COVID-19, ordenada por la autoridad de salud...”*, Que es un hecho conocido y notorio que hubo otra modalidad de cuarenta que es la domiciliar para evitar el contagio y propagación del COVID-19, a esa es la que estuvo sujeta la mayoría de personas demandantes.

El Art. 5 del mismo decreto estipula que... y tampoco podrán ser objeto de descuentos en el salario; el Art. 36 CT y siguientes establecen los supuestos por los cuales se puede suspender el contrato de trabajo, será durante el desarrollo del proceso que los demandados deberán de probar que fue autorizada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para suspender el contrato de trabajo.

El trabajo es un derecho fundamental y de carácter social protegido por la Constitución de la república, el Art. 14 del Código de Trabajo impone a los administradores de justicia aplicar la norma más favorable al trabajador, y realizar una interpretación amplia de la norma que para el caso concreto permitir realizar a la demandante ejercitar su derecho de pretensión, cambiar de paradigma, aterrizar en el contexto que nos demanda esta nueva realidad que los trabajadores estuvieron sujetos a cuarentena domiciliar sin sufrir de COVID-19 por orden del Órgano Ejecutivo.

2.2.3. Afectación en el empleo informal por la pandemia COVID-19

El sector informal de la economía se vio afectado ya que, al no contar con seguro social y otras prestaciones de ley, así como, un salario fijo, quedan más vulnerables ante las afectaciones de salud y económicas que la pandemia pueda generar. Se incluyen dentro de este sector a los asalariados sin protección social u otros acuerdos formales en empresas del sector informal y formal, trabajadores por cuenta propia como vendedores ambulantes, trabajadores domésticos, entre otros.

Por otra parte, algunas personas que antes de la pandemia contaban con un empleo formal, y que fueron despedidas o suspendidas sin goce de salario se

convirtieron en emprendedores, lo cual, es positivo, pero algunos negocios fue difícil sostenerlos en el contexto de una pandemia.

Si bien los efectos de la pandemia COVID-19 en el mercado laboral formal son preocupantes, en el sector informal lo son aún más, tal como lo destaca la OIT: *“Las epidemias y las crisis económicas pueden repercutir de forma desproporcionada en determinados grupos de la población, y propiciar un aumento de la desigualdad”*¹⁵.

El Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Tercera edición (2020), considera *“Entre los más vulnerables en el mercado laboral, casi 1600 millones de trabajadores de la economía informal se ven muy afectados por las medidas de confinamiento y/o por trabajar en los sectores más afectados”*¹⁶.

Lo que agrava aún más la situación de este sector en comparación al sector formal es que no cuentan con las prestaciones que el sector formal ofrece, no cuentan con estabilidad laboral y servicios de atención de la salud en caso de enfermedad; además de trabajar en lugares que los exponen a un alto riesgo de contagio del virus, aunado a lo anterior el confinamiento anula sus ingresos, provocando la afectación del derecho a la alimentación, vida digna, derecho a la salud, etc., siendo el derecho al trabajo necesario para la realización de otros derechos.

Entre los más afectados están los recicladores de desechos, los vendedores ambulantes, los obreros de la construcción, los trabajadores del transporte, las trabajadoras y trabajadores domésticos, por mencionar algunos, quienes se ven obligados a acatar las medidas impuestas por temor a ser llevados a centros de contención para cumplir la cuarentena, así como también por temor a contagiarse de COVID-19.

¹⁵ OIT, “Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo.” Primera Edición. 18 de marzo del 2020. Pp.7

¹⁶ OIT, “Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo.” Tercera Edición. 29 de abril del 2020. Pp.2

La vulnerabilidad de este sector informal, no radica únicamente en los momentos de emergencia como el que actualmente se está viviendo a nivel mundial, está claro que el no contar con los mecanismos y garantías que le permitan el amparo legal suficiente los lleva a una condición de desprotección permanente, razón por la que seguirán siendo uno de los grupos más vulnerables ante situaciones de crisis. La OIT señala en su observatorio: El COVID-19 y el mundo del trabajo(2020)“(…)los trabajadores sin protección social, en particular los trabajadores por cuenta propia, los ocasionales y los que llevan a cabo una labor esporádica en plataformas digitales, especialmente susceptibles de verse afectados por el virus al no tener derecho a bajas laborales remuneradas o por enfermedad, y estar menos protegidos en el marco de los mecanismos convencionales de protección social, u otros medios de compensación de fluctuaciones de ingresos;(…)”¹⁷, resaltando de tal manera la necesidad del sector informal de contar con protección social u otros medios que permitan la permanencia de ingresos a este sector.

En El Salvador “el impacto directo de la inactividad económica, generada por la pandemia de la COVID-19, también ha tenido un fuerte impacto en trabajadores y trabajadoras por cuenta propia, así como a las personas, principalmente mujeres que se dedican a labores del cuidado. Su afectación es mucho mayor puesto que tampoco cuentan con seguridad social.”¹⁸

Las acciones tomadas por el Órgano Ejecutivo y la emisión de los decretos para regularlas no consideran de forma directa al sector de la población con empleos informales o subempleos, enfocándose en el sector formal, ahora bien, sabemos que el sector informal carece precisamente de su inclusión en normativas para la garantía de ingresos ante estas crisis, reflejando la ineficiencia del Estado en la garantía del derecho al trabajo de la población.

¹⁷ OIT, “Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo.” Primera Edición. 18 de marzo del 2020. Pp.7

¹⁸ FESPAD, “Los Derechos Humanos en el primer año de gobierno del presidente Nayib Bukele Junio 2019- mayo 2020”, 1 de junio de 2020. Pp. 25, párrafo 131

Dentro de las acciones que el gobierno tomó a partir del decreto del Estado de Emergencia y la cuarentena de 30 días, en un primer momento fue la asignación de una subvención que ascendió a \$300.00 Dólares por familia, los cuales fueron otorgados a aquellas cuyo consumo de energía eléctrica era menos de 250 kilovatios/hora por mes, sin embargo, cabe destacar, que la distribución de dichos recursos económicos no se realizó de la forma idónea, debido a que al no contar el gobierno actual con un censo poblacional actualizado u otro tipo de mecanismo creado para una justa y equitativa repartición que permitiera que esta prestación llegara a las familias que más lo necesitaban, existiendo mala distribución, llegando a manos de familias que contaban con ingresos económicos suficientes y dejando a muchas de las familias más necesitadas por fuera, aún y cuando con posterioridad se dio la opción para ingresar datos de forma virtual para una segunda oportunidad, estas familias nunca recibieron la ayuda.

Posteriormente, el gobierno anunció la entrega de “bolsa solidaria” la cual consistió en paquetes alimenticios, considerando un aproximado de 2.7 millones de la población afectada por el freno de la economía, inicialmente, la logística era que se entregaría por medio del documento único de identidad en espacios definidos, pero la orden fue cambiada por el presidente Nayib Bukele que instruyó que los cuerpos de seguridad los entreguen casa por casa, habiéndose descartado la idea que fuera realizada a través de las alcaldías municipales en las comunidades, pero en atención a los comentarios disidentes de la población en general respecto a dejar en manos de las alcaldías las entregas, el gobierno optó por entrega directa casa por casa con la participación de la fuerza militar.

El impacto de esta pandemia COVID-19, ante la recesión de la economía nacional por la cuarentena prorrogada hasta el día 15 de junio del corriente año, ha provocado que en las calles se encuentren a familias enteras con banderas blancas solicitando alimentos, provocando la agudización de la pobreza en el país y la angustia por parte de la población ante la crisis económica que ha iniciado.

Según el observatorio de la OIT segunda Edición, la respuesta a nivel político debe consistir entre otras recomendaciones “*prestar apoyo inmediato a los sectores y grupos de población más afectados, en particular a las empresas y los trabajadores de la economía informal.*”, considerar dentro de las medidas específicas las transferencias en efectivo para ayudar a los más afectados por el confinamiento y la reconversión de la producción, así como que proporcionen empleo alternativo, complementado con suministro suficiente de alimentos y artículos de primera necesidad.

2.2.4. Retos en materia laboral relacionados a la crisis post pandemia

El Estado salvadoreño, tiene como mayor reto en materia laboral *la progresividad de los derechos humanos*, ya que actualmente, se ha evidenciado un retroceso en ciertas garantías, la más preocupante es la estabilidad laboral.

La Corte Interamericana de Derecho Humanos, a través de su actual vicepresidente, el Juez Patricio Pazmiño Freire, que: “*...constatamos decisiones de política pública, tributaria, fiscal o laboral que aprovechándose de la emergencia, dejan de lado y arrasan con los derechos sociales y laborales de la gente, ejerciendo un abuso inaceptable del poder público punitivo para perseguir a sus opositores, tomar decisiones o aprobar leyes y reformas de carácter económico emergente, por sobre los límites y controles constitucionales y convencionales, causando una grave lesión al orden público interamericano, poniendo en jaque la forma de organización democrática y el propio Estado de Derecho...*”.

En relación con lo antes citado se vuelve emergente que el Estado, en todas las políticas que adopte pueda incorporar el enfoque de los derechos humanos y de género a fin que no haya una regresividad en los derechos humanos.

Por otro lado, enfrentar los desafíos que supone el retorno seguro a los lugares de trabajo para reanudar las actividades que, por su naturaleza, no pueden ser ejecutadas en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, es necesario priorizar políticas de

seguridad y salud laboral, a fin de posibilitar el retorno al trabajo sin arriesgar la salud de las personas y las estrategias de reactivación. Teniendo en cuenta la alta transmisibilidad del virus a través del contacto directo con una persona contagiada o con objetos o superficies contaminados, asegurar el distanciamiento físico entre las personas y garantizar las medidas de limpieza, desinfección e higiene se consideran las acciones más efectivas para evitar el contagio. Será necesario que, a medida que se produzca el desconfinamiento y se levanten las restricciones sanitarias, cada sector de actividad o empresa formule e implemente protocolos específicos de seguridad y salud laboral que establezcan las medidas preventivas que han de adoptarse para garantizar un retorno seguro y saludable.

- a) La Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el objeto de orientar la elaboración de dichos protocolos, publicó una lista de comprobación para la prevención y mitigación de la COVID-19 en el trabajo, sobre la base de las directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, ILO-OSH 2001 (OIT, 2002), que incluye el diálogo social bipartito entre los representantes del empleador y de los trabajadores. La OIT sugiere que se adopten las medidas y se respeten de manera jerárquica decreciente, tal como se detalla a continuación:
- b) Priorizar las medidas de ingeniería y organizativas que garanticen el distanciamiento físico;
- c) La instalación de mamparas o barreras separadoras;
- d) La reorganización de la distribución de los puestos para asegurar una distancia mínima de seguridad;
- e) Establecimiento de turnos y horarios de entrada y salida escalonados para evitar la aglomeración de personas;
- f) Extremar las condiciones de ventilación, de limpieza y desinfección periódica;

- g) Proporcionar medios e instalaciones para la higiene personal. El último recurso, como medida complementaria a las anteriores, será brindar equipos de protección personal a los trabajadores.

En atención a lo anterior, la OIT enfatiza que la seguridad y la salud en el ámbito laboral tienen que ser el eje de las políticas de retorno al trabajo a fin de evitar un rebrote de contagios que ponga en peligro a las personas y las estrategias de reactivación, generando mayores costos humanos y económicos como consecuencia de esta crisis.

La OIT, señala que uno de los retos más importantes es que haya “...una gestión participativa de la seguridad y la salud laboral sea el cimiento de las políticas de retorno al trabajo, para evitar poner en peligro la misma estrategia de reactivación. En la implementación de las acciones de prevención del contagio deberán anteponerse aquellas más efectivas de acuerdo con una jerarquía de control, recordando que el distanciamiento físico es una medida probada para reducir la transmisión del virus y considerando no solo las condiciones de los lugares de trabajo, sino también de los desplazamientos a los mismos, incluidos tanto la empresa como su cadena de suministro...”.¹⁹

Además, el Estado enfrenta retos y desafíos para garantizar el derecho al trabajo a los grupos vulnerables, entre los cuales se pueden mencionar: trabajadores informales, trabajadoras domésticas remuneradas y migrantes. Los paquetes de medidas económicas, sociales y laborales de la mayoría de los países de la región contienen disposiciones tanto para los trabajadores formales como para los informales. En ese sentido, la CEPAL sugiere: “...De prolongarse la crisis, será necesaria una nueva ronda de medidas orientadas a los trabajadores y a las empresas y especialmente centradas en los colectivos más vulnerables: los migrantes en situación irregular, las trabajadoras domésticas y los cuidadores de personas mayores, los trabajadores independientes

¹⁹ Herramienta de 10 pasos para un retorno al trabajo seguro y saludable en tiempos de COVID-19. Disponible en la página web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_745842.pdf y consultada en fecha 01 de agosto de 2020.

*informales de los sectores críticos y los trabajadores de la salud que se encuentran en primera línea de acción frente a la COVID-19... ”.*²⁰

Por otra parte, la crisis causada por la COVID-19 expone **la extrema vulnerabilidad de los trabajadores migrantes**, especialmente aquellos en situación irregular: las políticas de prevención de contagios han limitado las actividades de los sectores en donde se concentra el grueso del trabajo migrante, como el comercio, hotelería y los restaurantes, las pequeñas empresas y el sector informal (CEPAL/OIT, 2017). El trabajo por plataformas, sobre todo de reparto a domicilio, presenta claroscuros: si bien son alternativas para generar un ingreso, una situación como esta pandemia muestra la precariedad de las condiciones de seguridad y salud de sus trabajadores, tanto migrantes como nacionales (CEPAL/OIT, 2019).

En el caso de los trabajadores migrantes informales, se encuentran sin acceso a ingresos suficientes ni protección laboral y social de emergencia o con acceso limitado, la situación de los migrantes se vuelve aún más precaria en medio de la pandemia, ya que no tienen posibilidad de regresar a sus países, quedando en un doble confinamiento. Dicha situación se agrava en muchos casos por la suspensión de los servicios de los organismos públicos de regulación de visas. Más allá de la ayuda humanitaria que se ha desplegado en algunos casos, los trabajadores migrantes requieren protección laboral y acceso a las prestaciones de la seguridad social que disfrutaban los trabajadores nacionales de los países receptores. Asimismo, teniendo en cuenta el cierre de fronteras, estas medidas requerirían contemplar posibles moratorias temporales de visas y la posibilidad de que los trabajadores migrantes afectados por esa situación fueran considerados en las políticas sociales.²¹

²⁰ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT), “El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)”, Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 22 (LC/TS.2020/46), Santiago, 2020.

²¹ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT), “El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)”, Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 22 (LC/TS.2020/46), Santiago, 2020.

Los trabajadores domésticos y cuidadores, pueden ser especialmente vulnerables a la exposición a la COVID-19 y con frecuencia carecen de un acceso adecuado a los servicios de salud o a protección social. El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) establece que todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable y que deberían adoptarse medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.²²

2.2.5. Rol del Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante la pandemia COVID-19

La Organización Internacional del Trabajo, durante la Declaración de su Centenario, adoptada en junio de 2019, declaró que las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente. Esto es aún más significativo hoy en día, ya que es indispensable garantizar la seguridad y la salud en el trabajo para la prevención de contagios por COVID-19 en espacios laborales y así, reanudar el trabajo de manera segura.

En consonancia con lo anterior, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) tiene el rol permanente de garantizar los derechos laborales, y durante la pandemia ha continuado implementando acciones para el cumplimiento de dicho rol, procurando garantizar los siguientes derechos:

- a) La estabilidad laboral;
- b) Ambientes de trabajo seguros para el desarrollo de las actividades;
- c) Que se cuente con comités activos de salud e higiene ocupacional y de prevención de desastres;

²²Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus) Preguntas frecuentes Disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo pertinentes en el contexto del brote de COVID-19. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf

- d) Asimismo, otra de sus principales funciones durante esta emergencia por COVID-19 ha sido la de verificar el cumplimiento del Código de Trabajo, la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo y la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo.

El MTSP tanto para garantizar los derechos laborales como para verificar el cumplimiento de las leyes antes mencionadas, realiza inspecciones en los lugares de trabajo, las cuales, se han centrado en confirmar que a las y los empleados se les haya entregado equipo de bioseguridad para realizar sus actividades de forma segura con el fin de prevenir la propagación de contagios; además, el referido Ministerio ha emitido un protocolo de bioseguridad para dar lineamientos mínimos que deben cumplir todos los lugares de trabajo.

En ese orden, otro tema importante – después, de la salud- es la estabilidad laboral, se debe garantizar el derecho al trabajo seguro, por ello, ante la pandemia el MTPS les ha solicitado a las empresas que no hagan despidos, para verificar el cumplimiento de dicha solicitud, el MTPS ha realizado inspecciones para garantizar que las y los empleados reciban sus pagos, y no han admitido suspensiones de contratos, caso contrario seguirán el procedimiento de ley para declararlos ilegales.

Asimismo, el MTSP se encargó de verificar el cumplimiento de los decretos y medidas de bioseguridad en los lugares de trabajo, dicha actividad es realizada por el área de inspección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quienes además verificaron los siguientes aspectos:

- a) El funcionamiento de los comités de salud, seguridad e higiene ocupacional;
- b) Verificar que estén laborando los lugares según las fases aprobadas por el Órgano Ejecutivo y que estén cumpliendo los decretos en el ramo de salud, referente a tener el protocolo de apertura, y de no tenerlo se ordenó elaborarlo y presentarlo al MINTRAB para su autorización;
- c) Verificar que no haya despidos, suspensiones de contratos o reducciones de salario;

- d) Verificar que los empleados de call centers, maquilas y centros comerciales no se presenten a sus trabajos hasta que se brinde la fecha desde el Ejecutivo;
- e) Verificar que se queden haciendo trabajo desde casa las y los empleados que padecen enfermedades renales, cáncer activo en todas sus formas, inmunodeprimidos, que padecen lupus eritematoso sistémico, virus de inmunodeficiencia humana, tuberculosis, bronquitis crónica, insuficiencia cardíaca, diabetes mellitus descompensada o cualquier otra enfermedad crónica;
- f) Asimismo, verificando que no se presenten a sus labores personas mayores de sesenta años, personas con síntomas de gripes y embarazadas.

CAPÍTULO 3. MARCO NORMATIVO

3.1. NORMATIVA LABORAL Y PRONUNCIAMIENTOS INTERNACIONALES APLICABLES EN EL CONTEXTO DE PANDEMIA POR COVID-19

Los pronunciamientos y la normativa de la Organización Internacional del Trabajo durante la pandemia COVID-19 son los parámetros para la toma de decisiones por parte de los Estados miembros para enfrentar la crisis generada en razón de los trastornos en las economías y mercados de trabajo, en relación a ello, la OIT emitió “la guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19”, “Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus)” y “ El Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo” en sus diferentes ediciones.

Es por ello que considerando la importancia de los pronunciamientos y normas internacionales de trabajo ante una crisis sanitaria pública como la que actualmente se vive a nivel mundial, en el presente apartado se hace mención de cada uno de ellos y un breve resumen del contenido de los mismos.

3.1.1. Las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el COVID19

El informe recoge una compilación de preguntas y respuestas relacionadas con pronunciamientos de la OIT en relación al COVID-19 aplicando la normativa internacional, la cual tiene por objeto brindar apoyo a los gobiernos, empleadores y trabajadores para la formulación de medidas de ajuste y respuestas frente a la pandemia. Se estructura en siete apartados principales los cuales desarrollan un total de treinta interrogantes.

Dentro de las temáticas que retoma el documento se encuentran las garantías de los trabajadores que deben respetarse durante el brote del COVID-19, colocando en primer lugar la seguridad y salud en el trabajo, modalidades de trabajo, no discriminación, seguridad social o protección del empleo, en segundo lugar menciona la existencia de una amplia gama de normas de la OIT en materia de empleo, protección social,

protección de los salarios, promoción de las pymes o de la cooperación en el lugar de trabajo, las cuales puede contribuir a abordar la crisis y la recuperación posterior. Así mismo hace hincapié en la necesidad de “*incluir medidas selectivas para estabilizar las economías y abordar los problemas de empleo, con inclusión de medidas de estímulo fiscal y monetario destinadas a estabilizar los medios de subsistencia y los ingresos, y a salvaguardar la continuidad de las empresas*”²³.

Aborda preguntas fundamentales como ¿Qué papel desempeña el diálogo social para enfrentar la pandemia de COVID-19? ¿Qué ocurre con las libertades civiles en el contexto de la pandemia? ¿Cuáles son las principales medidas para facilitar la recuperación y promover el empleo y el trabajo decente? ¿Qué debería pasar en caso de suspensión del empleo o de despido? ¿Y en caso de reducción temporal de las horas de trabajo? ¿Y el pago de los salarios? ¿Hay protección de los salarios en los casos de quiebra? ¿Qué deberían hacer los empleadores durante el brote? ¿Cuáles son los derechos y las responsabilidades durante el brote? ¿Se puede considerar la infección por COVID-19 una enfermedad o un accidente en relación con el trabajo (a saber, una enfermedad profesional o un accidente de trabajo)? ¿Tienen los trabajadores derechos a licencia remunerada por enfermedad? ¿Qué ocurre en caso de ausencia del trabajador por motivo de cuarentena?, entre aquellas interrogantes que surgen por la crisis mundial que se enfrenta y situaciones que son comunes a los Estados miembros.

Una de las normas internacionales resaltadas por la OIT es la “*Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)*”, la cual resalta para responder a la crisis la necesidad del respeto de todos los derechos humanos y el imperio de la ley incluido el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de las normas internacionales del trabajo.²⁴

²³ OIT “Normas de la OIT y la COVID-19”, 29 de mayo de 2020-versión 2.1. Pp.10

²⁴ Preámbulo y párrafos 7, b), y 43 de la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205).

En particular, la Recomendación subraya el papel clave de la consulta y el fomento de la participación activa de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la planificación, la puesta en práctica y el seguimiento de las medidas de recuperación y resiliencia²⁵. Hace un llamado a los Estados Miembros para que reconozcan la función esencial que incumbe a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las respuestas a las crisis, teniendo en cuenta el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)²⁶.

El diálogo social es resaltado como una herramienta de política esencial para garantizar la adopción de políticas y programas que contribuyan a mitigar el impacto en los empleos e ingresos de la crisis actual, de tal manera que los trabajadores sean informados de las condiciones y repercusiones, así como puedan ser consultados sobre las medidas que pueden tomar por su propia protección.

El Convenio sobre la política de empleo, 1964 (núm.122), es considerada una normativa importante para la inclusión de medidas selectivas que permitan estabilizar las economías y abordar los problemas de empleos, de tal manera que se incluyan estímulos fiscales y monetarios destinados a garantizar los medios de subsistencia y los ingresos, salvaguardando la continuidad de las empresas.²⁷

La fijación de salarios mínimos es un aspecto que debe mantenerse si se quiere superar la crisis causada por la pandemia COVID-19, debido a que tal como lo establece el Convenio núm. 131 (1970) *“En el contexto de desaceleración económica, es particularmente pertinente mantener los niveles de los salarios mínimos porque, globalmente, los salarios mínimos pueden proteger a los trabajadores en situación vulnerable y reducir la pobreza, aumentar la demanda y contribuir a la estabilidad*

²⁵ Párrafo 8, d), de la Recomendación núm. 205.

²⁶ Párrafo 25 de la Recomendación núm. 205

²⁷ Párrafo 8 del anexo de la Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) y párrafos 1, 6 y 10 de la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169).

económica”.²⁸, con lo cual se logrará bajar el impacto de las repercusiones provocadas por la situación actual y ayudar a una recuperación gradual.

En los casos de despidos surgidos a causa de las afectaciones económicas de la pandemia, *el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)*²⁹ es la normativa internacional aplicable, que garantiza el derecho a la indemnización por fin de servicios u otras prestaciones análogas. La situación que conlleva a la causa de despido conlleva la necesidad de interrelacionar la normativa internacional pertinente, pues debe considerarse el mayor fundamento legal internacional que sustenta las garantías laborales que los Estados parte están obligados a cumplir, así lo importante para la OIT es cumplir con la protección frente al despido injustificado que vaya en detrimento de los derechos de los trabajadores, así el “*Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156)*”, (1981) establece: “*La ausencia temporal del trabajo por enfermedad o lesión o por responsabilidades familiares no es una causa justificada para terminar la relación de trabajo*”³⁰

Además, tal como lo señala la OIT en su *Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166)* las partes intervinientes deberían evitar o limitar todo lo posible la terminación de la relación por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, tratando de evitar el perjuicio hacia la empresa y buscar soluciones para las terminaciones planteadas.

El desempleo es una de las preocupaciones para la OIT por lo cual lo retoma en algunos de sus convenios: *Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952*

²⁸ El Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) y la Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135) pueden proporcionar orientaciones a este respecto (véase también *Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo*, adoptado por la 98.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra 19 de junio de 2009, párrafo 23).

²⁹ Artículo 12 del Convenio núm. 158.

³⁰ OIT, “*Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*”, 1981 (núm. 156). Art.8

(núm. 102), y el *Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo*, 1988 (núm. 168).

Así mismo, se cuenta con: el *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*, 1981 (núm. 155); *Convenio sobre la protección del salario*, 1949 (núm. 95); *Convenio sobre la inspección del trabajo*, 1947 (núm. 81); *Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*, 1981; *Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo*, 1985 (núm. 171); *Convenio sobre seguridad y salud en la construcción*, 1988 (núm. 167); *Convenio sobre seguridad y salud en las minas*, 1995 (núm. 176); *Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*, 1964 (núm. 121) y *Convenio sobre la seguridad social (norma mínima)*, 1952 (núm. 102); entre otra normativa que aplicable en el contexto de la pandemia y ante la reapertura económica que los diferentes Estados implementaran en su momento.

3.1.2. Pronunciamientos de la OIT respecto al COVID-19

3.1.2.1. Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19

Esta guía se enfoca en la necesidad de la elaboración de planes de contingencia por parte de los empleadores para responder a las medidas que los gobiernos de los Estados miembros han tenido que implementar a fin de contener la propagación del virus, entre las que están: el distanciamiento físico, las restricciones a la libertad de movimiento, el cierre de las empresas y los emprendimientos no esenciales, hasta el confinamiento de ciudades enteras en diferentes partes del mundo.

La guía desarrolla modalidades de trabajo que permiten el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), haciendo referencia a la diferencia entre el trabajo desde casa, el teletrabajo, el trabajo a distancia y el trabajo remoto.

Se desarrolla en diez preguntas que pretenden desarrollar las ventajas y desventajas de las modalidades de trabajo previamente mencionadas, las cuales deben ser

implementadas como una medida provisional de salud pública. Así como también pretende facilitar dicha experiencia y exponer la necesidad del compromiso por parte de las y los empleadores, así como de las y los empleados en ejecutarlo.

Dentro del desarrollo de estas modalidades de trabajo, recalca la necesidad de la flexibilidad que debe tener el empleador al considerar la diversidad de actividades del empleado o empleada dentro de su casa, entre ellas el cuidado de las niñas o niños, la realización de actividades domésticas, la realización de tareas escolares, etc., debiendo considerarlas para el planteamiento de metas y lograr la productividad de estos. Así mismo, contempla la obligación de los empleados de cooperar con las empresas para cumplir las directrices relacionadas a la implementación del trabajo desde el hogar, considerando el convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), así como el párrafo 16 de la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164).

3.1.2.2. Observatorios de la OIT “El COVID-19 y el mundo del trabajo”

Los Observatorios de la OIT, se enfocan en el análisis y las estimaciones de la situación del mundo del trabajo durante la pandemia, proporcionan una evaluación preliminar de las posibles repercusiones del COVID-19 en el mundo del trabajo y propone un conjunto de medidas a nivel político para mitigar las repercusiones y facilitar la recuperación sólida y eficaz, comprende hasta 4 ediciones comprendidas en el período de estudio de esta investigación de los meses de marzo a mayo.

Establecen que las afectaciones de la pandemia en el mercado laboral serán:

- a) Cantidad de empleo (empleo y subempleo),
- b) Calidad de trabajo (salario y acceso a protección social) y
- c) Efectos a grupos vulnerables frente a consecuencias adversas en el mercado laboral.

Por lo que resalta como pilares fundamentales en la lucha contra el COVID-19, según las normas internacionales, lo siguientes:

Pilar 1: Estimular la economía y el empleo.

- a) Política fiscal activa
- b) Orientación flexible de la política monetaria
- c) Préstamos y ayuda financiera a sectores específicos, incluidos el sector de la salud.

Pilar 2: Apoyar a las empresas, el empleo y los ingresos.

- a) Ampliar la protección social a toda la población
- b) Aplicar medidas de mantenimiento del empleo
- c) Ofrecer a las empresas ayuda financiera/fiscal y otros medios de alivio

Pilar 3: Proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo

- a) Reforzar las medidas de SST
- b) Adaptar las modalidades de trabajo (por ejemplo, teletrabajo)
- c) Prevenir la discriminación y exclusión
- d) Poner la sanidad a disposición de toda la población
- e) Ampliar el recurso a una licencia remunerada.

Pilar 4: Buscar soluciones mediante el diálogo social

- a) Fortalecer la capacidad y la resiliencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- b) Fortalecer la capacidad de los gobiernos
- c) Fortalecer el diálogo social, la negociación colectiva y las instituciones y mecanismos de las relaciones laborales.

Dentro de las respuestas que la OIT sugiere a los países para enfrentar la crisis se encuentra la protección a las empresas y a los trabajadores, la cual deberá ser realizada a través de los cuatro pilares del marco de políticas de la OIT, “...pone de manifiesto la urgencia de adoptar medidas políticas dirigidas a proteger tanto a las empresas, en particular las pequeñas, como a los trabajadores, sobre todo los que operan y trabajan en la economía informal...”, el apoyo que se proporcione debe enfocarse en los sectores más vulnerables, los cuales requieren por parte de los Estados financiamiento y protección social.

Se resalta la preocupación del efecto de la crisis en los jóvenes, como un grupo vulnerable a los cambios que han surgido a partir de la pandemia, detallando estas afectaciones en tres maneras:

- a) la interrupción de sus actividades educativas y de formación, que podría mermar sus oportunidades e ingresos profesionales en el futuro;
- b) la actual ola de pérdida de empleos y cierre de empresas, incluidas las de reciente creación, que reduce los ingresos y el empleo (y pone en riesgo los derechos laborales); y
- c) el surgimiento de mayores dificultades para encontrar trabajo, reincorporarse al mercado laboral y tratar de encontrar un mejor empleo.

Señala que, a parte de los efectos a largo plazo, la exclusión de los jóvenes del mercado laboral, resulta ser uno de los mayores riesgos para la sociedad en la situación actual, pues no únicamente la afectación se ve en la calidad y cantidad de empleos sino en la exacerbación de las desigualdades existentes entre países y a escala nacional.

3.2. ANÁLISIS DE LAS DISPOSICIONES LEGALES RELATIVAS A LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL MARCO DE LA PANDEMIA COVID 19

3.2.1. Decreto Legislativo No. 593, publicado en el Diario Oficial No. 52, Tomo 426 de fecha 14 de marzo de 2020

En el marco de la pandemia en el país se decretaron medidas para evitar los contagios masivos, las cuales iniciaron el 14 de marzo de 2020, por medio del Decreto 593³¹, en el que la Asamblea Legislativa a iniciativa de la Presidencia de la República declara el Estado de Emergencia Nacional, Estado de Calamidad Pública y Desastre Natural³², en todo el territorio por el plazo de 30 días, estas medidas por cuanto trascenderían al campo laboral debían ser reguladas partiendo de los períodos de cuarentena prolongados y las restricciones migratorias o sanitarias, de tal manera que la crisis no afectará la estabilidad laboral de los trabajadores del sector formal.

El Decreto 593 nace a la vida jurídica para dar una respuesta rápida y garantista a la población salvadoreña, en el escenario de un virus letal que afectaba al mundo entero, para tal efecto el Órgano Ejecutivo para poder palear la situación decreto Estado de Emergencia Nacional por la Pandemia de la Covid 19; dentro del contenido de dicho Decreto 593, encontramos los artículos 5 y 6, que en lo pertinente expresan:

Art. 5.- No podrá ser objeto de despido todo trabajador o trabajadora que sea objeto de cuarentena por COVID-19, ordenada por la autoridad de salud competente, o todas aquellas personas imposibilitadas de regresar al lugar de trabajo por restricciones migratorias o sanitarias decretadas en el país o en el extranjero y tampoco podrán ser objeto de descuento en su salario, ambas medidas por ese motivo. La garantía de estabilidad laboral comenzará a partir de haberse emitido u ordenado la cuarentena correspondiente y se extenderá por tres meses después de haberse concluido la misma, salvo que existan causas

³¹ Decreto Legislativo No. 593, publicado en el Diario Oficial No. 52, Tomo 426 de fecha 14 de marzo de 2020.

³² Constitución de la República de El Salvador, artículo 29.

legales de terminación de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrono. Las cuarentenas ordenadas por la pandemia de COVID-19 tendrán el mismo tratamiento de las incapacidades temporales por enfermedad común, previstas en el Código de Trabajo y la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos, para todos los efectos legales y económicos correspondientes. En este caso, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social está obligado a cubrir la totalidad del subsidio diario por incapacidad al trabajador o trabajadora con cuarentena, durante el tiempo requerido para ella y de conformidad a lo señalado en el Art. 48 de la Ley del Seguro Social y el Art. 24 del Reglamento de Aplicación del Régimen del Seguro Social.

Art. 6.- Todos los profesionales, técnicos, auxiliares, higienistas y asistentes vinculados con el sistema la salud, así como las personas que se dediquen a labores administrativas o de servicios generales, deberán prestar sus servicios personales, con carácter ad honórem, en las instituciones públicas que de manera directa o indirecta se relacionen con la emergencia, cuando les sea requerido por resolución motivada por el Director Nacional de Protección Civil, Prevención y Mitigación de Desastres o sus delegados.³³

Con respecto al artículo cinco, del decreto 593, el Órgano Ejecutivo pretende revestir de Estabilidad Laboral a todos los trabajadores salvadoreños que no puedan presentarse a trabajar en razón del Estado de Emergencia Nacional decretado, y en plena armonía y garantía de lo que ha determinado en primer lugar la Constitución de nuestro País, cuando en su artículo dos, establece plena garantía al Derecho al trabajo, a percibir un salario y a la Estabilidad Laboral, asimismo encontramos en el artículo 37 de la misma Carta Magna, el mandato constitucional que dice que el Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para asegurar al trabajador y a su familia todas las

³³ Decreto Legislativo No. 593, publicado en el Diario Oficial No. 52, Tomo 426 de fecha 14 de marzo de 2020.

condiciones económicas para una existencia digna: en tal sentido sería contradictorio dictar un Estado de Emergencia Nacional que cree condiciones negativas para el trabajador salvadoreño y para su familia; lo que vulneraría derechos específicos tutelados por la Organización Internacional del Trabajo, y los tratados internacionales que tutelan los derechos fundamentales de todo ser humano en nuestro país.

Aunado a lo anterior recordemos que el artículo 144 de la Constitución de La República determina con mucha claridad lo siguiente “*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”; por lo que en el caso en estudio los derechos de las personas trabajadoras son preferentes y fundamentales, y por lo tanto gozan de la protección del Estado tal y como lo determina el artículo 5 del Decreto en estudio.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, obliga a todos los Estados Miembros a cumplir lo dispuesto en su artículo 23.1. “*Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo*”, en el sentido de tutelar los derechos de las personas trabajadoras, en el caso del Estado de Emergencia no podemos olvidar que dentro de la ponderación de derechos tutelados la salud y los derechos de las personas trabajadoras tienen especial importancia ante los derechos económicos de un país, pues, tenemos que visualizar con honestidad que el motor de una empresa son los trabajadores, y que la mano de obra en nuestro país es indispensable y un pilar fundamental para la economía.

En ese sentido, el artículo 5 del Decreto 593, buscó proteger los derechos de esa fuerza motora en nuestro país, y el de la familia que está detrás de cada persona trabajadora en El Salvador; pues sería con estas mismas personas con las que se reactivará la economía en nuestro país, y sería inhumano dejar a cada trabajador sin su salario y su fuente de ingreso por el bien de unas pocas empresas que tienen ya establecidas sus ganancias y la forma de actuar en casos imprevistos.

La responsabilidad de quien debe o no pagar el salario de las personas trabajadoras, tenía que haber sido advertida en dicho Decreto, con un mandato coercitivo para que se hiciera efectivo, pero como no hubo esa directriz, todos los involucrados se hicieron de oídos sordos y dejaron al final en amplia indefensión a las personas trabajadoras.

Ante toda interpretación sobre los derechos de las personas en nuestro país deberán aplicar el INDUBIO PRO OPERARIO, contenidas en el artículo 14 del Código de Trabajo que dice: *“En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad”*, y el IN DUBIO PRO HOMINIS, contenido en el artículo 23.2 y 23.3, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos *“2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”*.

Es importante, tomar en cuenta que el criterio de interpretación jurídica del Estado Constitucional de Derecho, a nivel nacional e internacional deben de ser orientados hacia la protección de los derechos fundamentales y la dignidad del ser humano; por lo que de ningún modo puede excluirse la aplicación e interpretación de las normas contenidos en la Constitución salvadoreña, sobre todo en materia de trabajo por

pertenecer estas a una rama social del derecho así como deberá de tomarse en cuenta el sentido social que las normas laborales llevan implícito; por lo que corresponderá tomar en cuenta que exista una norma mínima y otra norma más favorable, como sucede en el caso específico, siendo evidente que la norma más favorable debe de ser aplicada para favorecer a toda la población trabajadora en nuestro país.

El artículo seis, del Decreto 593, *“Todos los profesionales, técnicos, auxiliares, higienistas y asistentes vinculados con el sistema la salud, así como las personas que se dediquen a labores administrativas o de servicios generales, deberán prestar sus servicios personales, con carácter ad honórem, en las instituciones públicas que de manera directa o indirecta se relacionen con la emergencia, cuando les sea requerido por resolución motivada por el Director Nacional de Protección Civil, Prevención y Mitigación de Desastres o sus delegados”* en cambio determina que todos aquellos profesionales que estén contenidos en ese artículo deberán prestar sus servicios de forma ad honorem, dicho artículo, contraría el espíritu de la Constitución al plasmar normas regulatorias del derecho al trabajo, específicamente, el artículo 37 y 38 numerales 2, 3 y 4 de la Constitución de La República, 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”*, en donde claramente se determina que todo trabajo debe de ser remunerado.

En tal sentido, este artículo 6 del decreto en mención, es de efecto negativo para la población trabajadora que se encuentre en ese rubro, y afectaría los mismos derechos constitucionales que se han pretendido tutelar en el artículo cinco del mencionado decreto; en tal sentido se debería de entender que si bien es cierto estábamos en un estado de Emergencia y que ciertos derechos se ven afectados y que por tal razón deben

de prestar sus servicios, Todos los profesionales, técnicos, auxiliares, higienistas y asistentes vinculados con el sistema la salud, así como las personas que se dediquen a labores administrativas o de servicios generales, no es menos cierto que dichos servicios deberían de ser remunerados para estar en armonía con los derechos preferentes de las personas trabajadoras en nuestro país, pues no se concibe que presten un servicio, que incurran en gastos, que estén como personal de primera línea exponiéndose en su integridad personal y que por tal servicio no reciban ningún salario.

3.2.2. Los Derechos de las personas Trabajadoras en tiempo del COVID 19 y los Estados de Emergencia

Es importante advertir que los derechos de los trabajadores tienen mayor relevancia y ponderación en comparación con los derechos económicos de una parte minoritaria de la población; la Declaración de los Derechos Humanos del hombre, se promulgó en razón de todos los atropellos que en el transcurso del tiempo habíamos sufrido, luego de este hecho se determinó con propiedad y categóricamente que los derechos humanos sean inalienables, universales, interdependientes e indivisibles. Imponen obligaciones vinculantes a los gobiernos, incluso, especialmente, en tiempos de emergencia, como sucede en el caso en estudio, en la cual la Pandemia tomó a todos por sorpresa, sin tener una preparación previa para saber cómo afrontarla; sin embargo, ante ello, no se puede dejar de tomar en cuenta que empresarios reconocidos tienen contratado su seguro de riesgos, a través de los cuales cuentan con un respaldo económico base, para poder solventar en gran medida los efectos del estado de emergencia en este tiempo de pandemia.

En ese sentido, resultó inexplicable que empresas como SIMAN, ZARA, MANGO, STRADIVARIOUS, H&M, FOREVER 21, entre muchas, en la primera semana de haber decretado el estado de emergencia en El Salvador, hayan suspendido los Contratos Individuales de Trabajo con sus trabajadores, sin haberles dado ningún tipo de garantía laboral ni económica para solventar sus necesidades en los tiempos de cuarentena; lo que

nos lleva a pensar que los empresarios solo les interesaba sus ingresos económicos, salvaguardaron sus finanzas y vulneraron los derechos de quienes con su trabajo protegen sus negocios, y les han ayudado a través de los años a tener ese crecimiento económico; en consecuencia, no obstante que los Derechos Humanos en nuestro país y en el mundo se aplican a todos sin discriminación por su carácter de universalidad, y otra de sus características es que son indivisibles, dichos derechos fueron sacrificados por el bien de unas pocas personas y mantener sus emporios económicos.

El artículo 6 del Decreto 593, emitido por el Gobierno de El Salvador, se realizó encaminado a proteger los derechos de la clase trabajadora en nuestro país, cumpliendo con la obligación que tienen todos los gobiernos de proteger los derechos Humanos de la población trabajadora y garantizar que ninguna persona discrimine directa o indirectamente a individuos o grupos, lo que incluye evitar la discriminación de terceros involucrados: todo ello lleva a reconocer que las desigualdades y vulnerabilidades existentes entre los empleadores y trabajadores; en el caso de El Salvador, la pandemia por sí misma, los Decretos Ejecutivos y la respuesta que tuvo de parte de los empleadores, tuvieron un efecto desproporcionadamente negativo en poblaciones particulares (población trabajadora), y se ha vuelto difícil superar la discriminación y la vulneración de los derechos laborales que han sufrido los trabajadores en nuestro país.

A todo ello agreguemos la exposición al virus que han tenido todos los trabajadores de la salud, tanto públicos como privados, en las personas mayores, personas con condiciones de salud preexistentes, y aquellas personas que no puedan tomar medidas para protegerse o acceder a servicios básicos, tales como reclusos, niños y niñas en centros de resguardo, ancianos en asilos, personas sin hogar o en asentamientos informales, y personas con una discapacidad particular; quienes no solo no han recibido la retribución económica justa por el trabajo realizado (trabajadores de salud), sino que también no han podido acceder a medicamentos y equipo adecuado, y sobre todo se han

visto discriminados y maltratados por la misma población salvadoreña por el rechazo y el temor que genera el virus del COVID 19.

Los efectos de la Pandemia COVID 19, en la población trabajadora de nuestro país, han sido nefastos pues no solo se ha visto afectada económicamente, sino que también los ha afectado negativamente en la salud física y mental de las personas trabajadoras y su grupo familiar. Igualmente, el estigma y la discriminación pueden conducir a violaciones y abusos significativos de los derechos humanos, dejando a los más vulnerables más atrás.

La tarea que se tiene por delante es muy grande, pues, hay que restablecer los empleos, restituir a las personas trabajadoras en sus trabajos, o en otros nuevos, y adaptar los mismos a la llamada NUEVA NORMALIDAD, que es el inicio de una nueva era de trabajo; reconociendo que ha surgido muchos emprendedores que serán indudablemente los nuevos micro empresarios en El Salvador; una forma silente de protestar contra los empleadores que vulneraron los derechos laborales y humanos de tantos trabajadores en nuestro país, y de salir adelante como fuerza trabajadora en El Salvador; ya que la epidemia no tuvo que haber sido bajo ningún concepto la justificación para vulnerar los derechos inalienables de la población trabajadora.

Como ya anteriormente lo manifestamos, y siendo por orden constitucional el Estado el principal responsable a garantizar la conservación y el restablecimiento de la salud de los habitantes, y para hacerle frente a la COVID-19, la Asamblea Legislativa emitió el decreto 593 nominado “ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL DE LA PANDEMIA POR COVID-19”, de fecha 14 de marzo de 2020, publicado en el Diario Oficial No. 52, tomo No. 426.

En el **artículo 1.-** encontramos la declaratoria de Estado de Emergencia y el Plazo, así: La declaratoria de Estado de Emergencia Nacional, Estado de Calamidad Pública y Desastre Natural... a raíz de la pandemia COVID-19, por el plazo de 30 días.

En el precitado artículo inciso segundo da vida a los centros de cuarentena, los cuales serán de gran importancia para el desarrollo del presente análisis: Los centros de cuarentena deberán contar con infraestructura, servicios, y condiciones sanitarias adecuadas para garantizar la dignidad y la salud física y mental de las personas sometidas a tal régimen.

El Artículo 2.- establece medidas para la atención de la emergencia:

Para fines académicos se hace referencia el literal b) que limita la circulación así:

“Toda persona cualquiera que sea su medio de transporte, deberá limitar su circulación en lugares afectados o que se encuentren en riesgo epidémico, a partir de los cordones sanitarios visiblemente fijados”.

El Artículo 3.- faculta a la Comisión Nacional de Protección y Mitigación de desastres, demás entidades competentes, tendrá con base al artículo 66 de la Constitución, de delimitar restringir la circulación de personas que puedan ser portadoras del COVID-19, en su ingreso al país y dentro del territorio nacional, a efecto que reciban obligatoriamente el tratamiento correspondiente.

El artículo 4.- inciso final estipula la obligatoriedad para personas de acatar las disposiciones que establezcan las autoridades competentes así:

“La población en general estará obligada a colaborar y acatar las disposiciones que se tomen al respecto por las autoridades competentes, so pena de incurrir en las responsabilidades penales, civiles y administrativas correspondientes”.

En ese orden y no menos importante encontramos el Artículo 5 instituye lo que en el caló jurídico como “garantía de estabilidad temporal”.

“No podrán ser objeto de despido todo trabajador o trabajadora que sea objeto de cuarentena por COVID-19, ordenada por la autoridad de salud competente, a todas aquellas personas imposibilitadas a regresar a su lugar de trabajo por restricciones

migratorias o sanitarias decretadas por el país o en el extranjero y tampoco y tampoco podrán ser objeto de descuento en su salario, ambas medidas por ese motivo.”

“La garantía de estabilidad comenzará a partir de haberse emitido u ordenado la cuarentena correspondiente y se extenderá por tres meses después de haberse concluido la misma, salvo que existan causas legales de terminación de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrono”.

“La cuarentena ordenada por la pandemia de COVID-19 tendrán el mismo tratamiento de las incapacidades temporales por enfermedad común, previstas en el Código de Trabajo y la Ley de Asuetos y Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos, para los efectos legales y económicos correspondientes. En este caso, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social está obligado a cubrir la totalidad del subsidio diario por incapacidad al trabajador o trabajadora con cuarentena, durante el tiempo requerido para ella y de conformidad a lo señalado en el Artículo 48 de la Ley del Seguro Social y el Artículo 24 del Reglamento de Aplicación del Régimen del Seguro Social.”

En resumen, el Art. 5 estipula estabilidad laboral para los trabajadores y trabajadoras del sector privado o público sin distinción alguna.

Desde el mes de marzo del 2020 tanto el Órgano Legislativo como el Ejecutivo produjeron diversos decretos que de una u otra forma tenían incidencia en la esfera jurídica para el tratamiento de la pandemia por Covid-19, y que no dejó exento el ámbito de las relaciones de trabajo para fines del presente análisis utilizaremos también el decreto Ejecutivo No. 12; Ministerio de Salud, en el Ramo de Salud, “MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE PREVENCIÓN Y CONTENCIÓN PARA DECLARAR EL TERRITORIO NACIONAL COMO ZONA SUJETA A CONTROL SANITARIO, A FIN DE CONTENER LA PANDEMIA”, publicado el 21 de marzo de 2020 en el Diario Oficial No. 59, Tomo 426.

3.2.3. Tipos de cuarentena desarrolladas en el contexto de la pandemia

La pandemia, obligó a los Estados a tomar medidas orientadas a erradicar o disminuir la propagación de contagios por coronavirus, siendo una de las medidas ordenadas, la cuarentena, a continuación, se enlistan y describen los diferentes tipos.

a) Cuarentena en el extranjero

La que guardaron aquellas personas que se encontraban fuera del país al momento que se decretó por mandato del órgano ejecutivo el cierre de fronteras lo que no permitió el retorno durante un período de tiempo considerable.

b) Cuarentena obligatoria en centro de contención

La que obligatoriamente tuvieron que cumplir en un centro administrado por el Estado aquellas personas que ingresaron al país por la frontera o puntos ciegos; personas tuvieron algún tipo de exposición al virus y por último aquellos personas que no tenían virus, no estuvieron en contacto con una persona contagiada pero por orden del Órgano Ejecutivo y Legislativo debían quedarse en casa para evitar la exposición al contagio e hicieron caso omiso e infringieron la prohibición de salir del domicilio si no era necesario por salud o alimentación eran llevadas a cuarentena; y

c) Cuarentena domiciliar

Por 30 días, en un inicio para las personas con padecimientos crónicos, embarazada y mayores de sesenta años y posteriormente se amplió para todas aquellos trabajadores y trabajadoras contempladas en los Art. 2 y 3 del decreto Ejecutivo No. 12, el cual fue prorrogado en varias oportunidades, siendo la última la que finalizó el 29-05-2020.

Esta cuarentena podría dividirse en:

- a) Cuarenta domiciliar con sospecha de COVID,
- b) Cuarentena domiciliar por COVID19 sin incapacidad,

- c) Cuarentena domiciliar voluntaria por decreto,
- d) Cuarentena domiciliar por justo impedimento (ausencia de transporte colectivo y el empleador no dio las herramientas para el teletrabajo y no proporcionó transporte).

3.2.4. Ley de Protección al Empleo Salvadoreño

Siempre en el marco de la Pandemia que representa el Covid 19, el 5 de mayo del 2020, se aprueba la Ley de Protección al Empleo Salvadoreño³⁴, la cual pretendía mitigar el impacto económico y sus efectos en el empleo salvadoreño provocado por la pandemia y las medidas sanitarias, cuyo alcance se encuentra en su artículo 2 que reza: *“La presente ley desarrolla medidas excepcionales y temporales para salvaguardar la estabilidad laboral de los trabajadores del sector privado salvadoreño, garantizando para los trabajadores un ingreso digno, sin menoscabo de la sostenibilidad de la actividad empresarial. sin distinción de sectores. ni rubros económicos.” (art.2)*

Por otro lado, la población que carece de un empleo formal, no fue considerada dentro del decreto legislativo 593 ni del 641, lo que provoco hoy por hoy el agravamiento del nivel de pobreza de este sector, colocándolos en un grado de mayor vulnerabilidad, sin embargo, esta temática se abordará en un apartado posterior dentro del presente trabajo.

3.3. MARCO COMPARATIVO DE LAS ACTUACIONES FRENTE A LA PANDEMIA POR PARTE DE OTROS ESTADOS

Una mirada comparativa a las medidas labores adoptadas por siete países latinoamericanos contra el COVID-19 en instituciones centrales de las relaciones de trabajo.

³⁴El 05 de mayo de 2020, la Asamblea Legislativa aprobó el Decreto 641, denominado “Ley de Protección al Empleo Salvadoreño”, la cual, tendrá vigencia hasta que se terminen los fondos destinados para atender la emergencia nacional.

Actualmente los gobiernos vienen desplegando variables estrategias para hacer frente a la emergencia desatada, intentando hacer un balance entre la necesidad de proteger a la población de los riesgos de salud existentes y a la vez ocuparse de favorecer la continuidad de las actividades económicas aminorando en lo posible el colosal impacto económico. Sin embargo, es evidente la necesidad de adecuación de políticas públicas labores, dado que los impactos del COVID-19 serán severos.

Se vuelve imprescindible en estas circunstancias analizar la estabilidad laboral, la viabilidad del trabajo a distancia, la prevención de los riesgos de salud, la protección del salario y el tratamiento del tiempo de trabajo.

3.3.1 Países Internacionales

3.3.1.1 Estabilidad en el empleo

- a) La adopción unilateral de suspensión, una figura peligrosa porque puede erosionar el derecho al trabajo de forma justificada, por tanto, cualquier medida de suspensión debe ser un acuerdo entre las partes
- b) En el análisis de las medidas adoptadas por los países podemos ver algunas más protectoras para los trabajadores, como: leyes de protección del empleo, prohibiciones de despidos, seguros de desempleo, reducciones de jornadas laborales, y otras que se inclinan a favorecer a los patronos dejando en desventajas a los trabajadores como es el caso de Brasil que emitió una norma que permitía la suspensión por 4 meses y que luego tuvo que ser revocada por el malestar social que causó.

3.3.1.2 La viabilidad del trabajo a distancia

- a) Una solución para evitar el contagio comunitario ha sido el trabajo a distancia, tales como el teletrabajo o trabajo remoto, una medida promovida por la Organización Internacional del Trabajo.

b) Esta alternativa ha sido adoptada en los 7 países que estudiamos en algunos casos con mayor regulación, rigurosidad y obligatoriedad como es el caso de **Perú** donde el trabajo remoto ha tenido una regulación aprobada durante el aislamiento social obligatorio cuya normativa tiene desarrollo en una guía operativa; **Argentina y Ecuador**, que las labores a distancia del sector privado han sido delegadas a las partes contractuales, en el caso de **Brasil** se permite que el empleador pueda disponer de la prestación del trabajo a distancia de forma unilateral, en **Chile** el gobierno promueve el teletrabajo como medida específica frente al Covid-19 se encuentra incorporado en el plan de acción y en caso del sector público es obligatorio para los servidores mayores de 70 años, en **Colombia** se promueve el trabajo en casa como alternativa flexible que no requiere el cumplimiento de todos los requisitos del teletrabajo y en caso de **España** refiere el teletrabajo como una medida temporal y extraordinaria.

3.3.1.3. Prevención de los riesgos para la salud

- a) La pandemia ha desnudado en el mundo la compleja situación de infraestructura de los sistemas de salud y las dificultades que estos tienen para emprender estrategias de prevención.
- b) Los países han emitido resoluciones ministeriales girando orientaciones que tienen que ver con motivar a los trabajadores a denunciar el incumplimiento de las medidas de protección como es caso de Perú, en otros casos como Argentina medidas sanitarias como la intensificación de la limpieza y desinfección de espacios de trabajo y de atención al público, Brasil dispuso la suspensión de la obligación de realizar exámenes médicos ocupacionales, clínicos y complementarios más si estos están enmarcados en procedimientos de despidos; Chile ha facultado a los empleadores para que puedan controlar la temperatura a sus trabajadores, en cuanto a las aglomeraciones, rige la prohibición de que más de 50 personas se reúnan en ceremonias o eventos públicos, por otro lado

Colombia ha reforzado la capacitación para el correcto acatamiento de las medidas, Ecuador el gobierno ha ordenado que las empresas aprueben un plan comunicacional para la prevención y protección de sus trabajadores. En el caso de España la guía de actuación en el ámbito laboral, aprobada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, propone la paralización de la actividad empresarial por riesgo de contagio en el centro de trabajo, con alternativas de teletrabajo y les da potestad a los trabajadores de abandonar el centro de trabajo si representa un riesgo grave de eminente contagio.

3.3.1.4. Protección del salario

- a) En el caso de Perú, el gobierno ha autorizado que los trabajadores puedan efectuar el retiro de los fondos de compensación por tiempo de servicio, Argentina emitió un decreto que prevé un programa nacional que asigne un monto auxiliar a pequeñas empresas por la crisis sanitaria, Brasil les anticipó el bono salarial correspondiente a junio, en el caso de Chile un dictamen de la dirección de trabajo, con justificación en la crisis permite reducir asignaciones de movilización y también la reducción de remuneraciones a quienes no asisten a los lugares de trabajo; mientras Colombia ha resuelto promover permisos remunerados y el otorgamiento de salarios sin prestación de servicios. Ecuador aprobó medidas de prórroga de obligaciones de pago de empresas, como es el caso de depósito de utilidades, si es que acredita la fuerza mayor o el caso fortuito mientras España viene produciendo acuerdos de reducción de salarios, activando las prestaciones de seguridad social por desempleo a fin de paliar la situación³⁵.

³⁵<https://www.actualidadlaboral.com/una-mirada-comparativa-a-las-medidas-adoptadas-por-siete-paises>; **página web consultada el 23 mayo de 2020.**

3.3.1.5. El tratamiento del tiempo de trabajo y descanso retribuidos

- a) Perú estableció que pueden pactarse licencias sujetas a compensación, libremente concertada mientras Argentina ordenó que las inasistencias al trabajo tanto del sector público como privado se han considerado válidas sujetas a la comprobación de certificado médico. Brasil dispuso el adelanto de vacaciones unilateralmente dispuesto por el empleador, Chile por la vía de convenios colectivos de trabajo podrá reducirse la jornada laboral y salarios hasta el 50 % de sus montos ordinarios, lo que enlaza con el acceso a prestaciones de desempleo, En Colombia el gobierno ha promovido la programación de vacaciones anuales anticipadas y colectivas, mientras Ecuador decretó una licencia excepcional a favor de empleados públicos y privados que hayan ingresado a ese país desde las zonas con presencia del COVID-19, con el fin de controlar a los potenciales transmisores. En España se dispusieron vacaciones para empleados con hijos en edad escolar, mayores de sesenta años y embarazadas.

3.3.2. Países Centroamericanos

3.3.2.1. Panamá

- a) El presidente decretó Estado de Emergencia el 13 de marzo de 2020
- b) Órgano Judicial decretó la suspensión de todos los términos y audiencias a
- c) partir del 16 al 31 de marzo, siendo esta medida prorrogable.
- d) El Ministerio de Comercio e Industrias (MICI), incluyendo la DIGERPI, ordenó suspender los términos de todos los procesos administrativos en cualquier dirección/departamento/unidad del MICI a partir del 17 al 31 de marzo de 2020, siendo esta medida prorrogable.
- e) Colegios y Universidades cerrados hasta el 7 de abril

- f) Cierre de bares, restaurantes, discotecas, ferias, casinos, parques infantiles etc.
- g) Parroquias, Iglesias, misas: suspendidas
- h) Por 30 días se suspendieron vuelos provenientes de Europa
- i) A partir del 17 de marzo se prohibió la entrada al país de extranjeros y solo podrán entrar nacionales
- j) Supermercados no pueden acceder más de 50 personas a la vez
- k) Se recomienda quedarse en casa para romper con la cadena del virus
- l) Al momento la empresa privada y bancos, continúan laborando en horario regular.
- m) Notarías y diversos Ministerios se encuentran laborando con personal mínimo y en un horario reducido.
- n) Hoy en día el estado de emergencia no implica la suspensión temporal de los contratos de trabajo.
- o) Se ha solicitado la suspensión de ciertas actividades comerciales como bares, discotecas, restaurantes, salas de juego, áreas infantiles etc. El Ministerio de Trabajo por Decreto Ejecutivo 78 de 16 de marzo de 2020 insta a las empresas a enviar de vacaciones ya sean vencidas o adelantadas por no menos de 15 días al personal en riesgo, mujeres embarazadas y mayores de 60 años. Adoptar Teletrabajo en la medida que sea posible haciendo una modificación al Contrato de Trabajo la cual debe ser presentada ante el Ministerio de Trabajo. Los Trabajadores en cuarentena se les certificará tal condición y deberán tramitar su incapacidad ante la Caja del Seguro Social. En caso de Decretarse una suspensión de Labores se deberá acatar las directrices impartidas por el Gobierno Nacional.

3.3.2.2. República de Guatemala

- a) Al tenor de lo que establece el artículo 65 literal “d” y artículo 71 literal “e” del Código de Trabajo de Guatemala decreto 1441 del Congreso de la República, esta situación podría encuadrarse en una suspensión colectiva de los contratos de trabajo puesto que responde a un caso de fuerza mayor. Sin embargo, el derecho laboral tutelar de los trabajadores, necesario e imperativo, debe interpretarse con realismo, objetividad y ante la duda de la norma debe interpretarse del modo que favorezca al trabajador, y ante la situación actual, no pueden suspender el pago de salarios sin que exista un acuerdo o resolución emitida por conducto del Ministerio de Trabajo, sin perjuicio que se corra el riesgo de tener contingencias legales. Es importante tomar en cuenta, que este tiempo de suspensión de la actividad laboral, no puede tomarse como periodo vacacional, ni pueden darse por terminado las relaciones de trabajo sin causa justificada. Las empresas que puedan operar a través de medios telemáticos, es legalmente permitido hacerlo, siempre que se cuenten con las herramientas necesarias para que pueda operarse de dicha manera.

3.3.2.3. República de Honduras

- a) La declaración de estado de emergencia por parte del Gobierno no se encuentra dentro de las causales de suspensión del contrato de trabajo que establece el Código de Trabajo; en el caso de Honduras lo que ha recomendado la Secretaría de Trabajo es consensuar con los empleados que estos días sean cargados de vacaciones.

3.3.2.4. República de Nicaragua

Algunas alternativas que se pueden adoptar como medida de prevención del contagio del coronavirus:

a) Programa de teletrabajo temporal

Si bien es cierto, el teletrabajo no está regulado en nuestro Código del Trabajo, sin embargo, existe jurisprudencia laboral al respecto. En Nicaragua ya hay presencia de esta forma de trabajo desde hace años atrás, como consecuencia de la globalización.

El teletrabajo es una forma de organización laboral, sencillamente se define como: “realizar el trabajo a distancia, haciendo uso de las TIC (tecnologías de la información y la comunicación), es decir, el trabajo se realiza en el propio domicilio del trabajador”. En caso de aplicar esta alternativa como una medida de prevención del contagio del coronavirus, lo más recomendable es realizar una adenda a los contratos individuales de los trabajadores que sean sometidos a esta forma de trabajo, todo de conformidad con el Artículo 31 del Código del Trabajo. Un punto muy importante a resaltar es que la empresa debe garantizar al trabajador, el acceso a las TIC (tecnologías de la información y la comunicación).

b) Programa de Vacaciones

Revisar cuántas vacaciones tienen acumuladas los trabajadores, y enviarlos a descansar con goce de salario, esto a través de una programación o calendarización, que debe darse a conocer a los trabajadores, todo al tenor del Artículo 76 párrafo final del Código del Trabajo. No hay necesidad jurídica de justificar el porqué de la calendarización de vacaciones, simplemente si los trabajadores tienen vacaciones acumuladas, el empleador perfectamente puede enviarlos a descansarlas.

Por último, es importante señalar que, hoy en día, el Gobierno de Nicaragua no ha declarado estado de emergencia en el país. De ser declarado un estado de emergencia, es importante señalar las disposiciones del Artículo 59 del

Código del Trabajo: “Los trabajadores no están obligados a realizar trabajo extraordinario, salvo en los siguientes casos de interés social o fuerza mayor:

- a) Para prevenir o eliminar sin demora las consecuencias de catástrofes o accidentes que puedan perjudicar la producción o los servicios.
- b) Para realizar labores urgentes de reparación de maquinaria, equipo o inmuebles, cuando el mal estado de estos ponga en peligro la salud o la vida de los trabajadores o de la población;
- c) Para realizar labores urgentes destinadas al restablecimiento de los servicios públicos o reparar las consecuencias de desastres que afecten dichos servicios; y
- d) Para realizar trabajo estacional o por temporada intenso, cuando sea imposible aumentar el número de trabajadores por razones técnicas o climatológicas o por escasez de fuerza de trabajo.”

3.3.2.5. República de Costa Rica

Mediante decreto ejecutivo emitido el 16 de marzo de 2020, el Gobierno de Costa Rica decretó Estado de Emergencia. Ante la llegada a nuestro país del coronavirus y, la alerta amarilla decretada por las autoridades de gobierno, ante los casos confirmados de contagio del CODVID-19, los miembros de la Comisión de Unificación de Criterios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, han emitido criterio para dar a conocer las implicaciones que podrían darse en las relaciones laborales y las posibles soluciones legales que podrían aplicarse por parte de las empresas del sector privado.

Las soluciones que se han planteado son las siguientes:

- a) **SUSPENSION DE CONTRATOS DE TRABAJO:** Puede darse una suspensión de los contratos de trabajo, cuando se presentan situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, como la presencia del coronavirus y que, en razón de la aplicación de una medida especial o extraordinaria dictada por la autoridad sanitaria, conlleve a la necesidad de detener total o parcialmente la actividad de una o varias empresas o instituciones. Según

los artículos 73 y 74 del Código de Trabajo La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos. La suspensión puede afectar a todos los contratos vigentes en una empresa o solo a parte de ellos;

b) VACACIONES Esta posibilidad debe ser comunicada y acordada con los trabajadores. Esta posible solución para enfrentar la necesidad de suspender la prestación del servicio y así evitar la aplicación de la figura de la suspensión de los contratos de trabajo, que implica el no pago de salario, pero requeriría de la aceptación de los trabajadores, si se trata de un adelanto del disfrute de este derecho;

c) TELETRABAJO: Es la modalidad de prestación de servicios de carácter laboral, no presencial, en virtud de la cual un trabajador puede desarrollar, en parte o totalmente, su jornada laboral, mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio u otro lugar habilitado al efecto, siempre que las necesidades y la naturaleza del servicio lo permitan.

En este sentido el Teletrabajo se convierte en otra posible solución para enviar a sus casas a los trabajadores cuyas labores sean teles trabajables, y de esta forma mantener la prestación del servicio y el pago del salario. En todos los casos , siempre deben estar presentes los principios de comunicación oportuna y de buena Fe en ambas partes de la relación laboral, es decir que, tanto el patrono como el trabajador deben comunicar de forma oportuna a la otra parte lo que corresponda, sea una orden de aislamiento, un dictamen de incapacidad, el otorgamiento de vacaciones, el envío de los trabajadores al teletrabajo o las suspensiones de los contratos, con el fin de evitar cualquier conflicto que pueda llevar a un deterioro de la relación laboral.-

En esta época de emergencia sanitaria mundial, CENTRAL LAW está para apoyarte con las últimas novedades de las autoridades gubernamentales y con las soluciones legales que correspondan al desarrollo de tus negocios en la región.

CAPÍTULO 4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. METODOLOGÍA PARA TOMAR LA MUESTRA PRESENTADA

Se habilitaron números telefónicos para atender a la población, debido a la imposibilidad de las investigadoras de acudir al campo a tomar la entrevista de forma personal ante las medidas sanitarias impuestas por el gobierno de El Salvador.

Una vez recibida la llamada, se realizó la entrevista para conocer de la situación y poder asesorar a la persona, habiendo interpuesto amparos ante la Sala de lo Constitucional, para detener la vulneración y obtener un posible resarcimiento de los derechos vulnerados a la persona entrevistada.

Posteriormente, la metodología utilizada para tomar la presente muestra consistió en seleccionar de entre todos los casos atendidos sobre vulneraciones a derechos humanos, aquellos relacionados a vulneraciones al derecho laboral o la estabilidad en el trabajo.

Los casos seleccionados, se analizaron y de estos se eligieron cuatro, que nos permitió estudiar casos relacionados vulneraciones laborales tanto en empleados públicos como privados.

4.2. DISEÑO DE ENTREVISTA UTILIZADA

Para Denzin y Lincoln (2005, p. 643, tomado de Vargas, 2012) la entrevista es “una conversación, es el arte de realizar preguntas y escuchar respuestas”. Como técnica de recogida de datos, está fuertemente influenciada por las características personales del entrevistador.

4.2.1 Entrevista Semi Estructurada (ver anexo 1)

En la presente investigación se hizo uso de la Entrevista Semi Estructurada, debido a que este tipo de entrevista ofrece flexibilidad, permitiendo un margen de maniobra considerable para la realización de preguntas de tipo abiertas, que permitan al informante expresar sus opiniones, matizar sus respuestas, e incluso desviarse del guion inicial pensado por las investigadoras, permitiendo que durante la entrevista se enlazaran temas y respuestas, generando nuevas preguntas.

4.2.1.1. Ventajas de las entrevistas semiestructuradas

“Las preguntas de las entrevistas semiestructuradas se preparan antes de programar la entrevista, lo que da tiempo al investigador para preparar y analizar las preguntas.

En cierta medida es flexible, al mismo tiempo que mantiene las directrices de la investigación.

Los investigadores pueden expresar las preguntas de la entrevista en el formato que prefieran, a diferencia de la entrevista estructurada.

A través de estas entrevistas se pueden recopilar datos cualitativos fiables.”³⁶

4.2.1.2. Desventajas de las entrevistas semiestructuradas

“Los participantes pueden cuestionar el factor de fiabilidad de estas entrevistas debido a la flexibilidad ofrecida.

Comparar dos respuestas diferentes resulta difícil, ya que no se sigue completamente una pauta para realizar este tipo de entrevista.”³⁷

³⁶ <https://www.questionpro.com/blog/es/entrevista-estructurada-y-no-estructurada/>

³⁷ *Ibíd*

4.3. CARACTERÍSTICAS DE LOS ENTREVISTADOS

La población muestra fue conformada por personas adultas en edad productiva, las cuales acudieron a las investigadoras para recibir asesoría legal ante la vulneración de su Derecho al Trabajo y a la Estabilidad Laboral en el marco de la pandemia, durante el período de marzo a junio 2020.

4.4. TIPOS DE PREGUNTAS

Las preguntas van orientadas en primer lugar a indagar sobre aspectos generales de las personas entrevistadas, género, edad, entre otros; y en segundo lugar, a conocer los hechos que han colocado en peligro el derecho laboral y otras garantías de esta índole, así como, identificar cuáles garantías laborales se encuentran en amenaza o han sido vulneradas, quién ha sido el presunto vulnerador y qué acciones-según la persona entrevistada- pudieran resarcir su derecho vulnerado o proteger sus garantías laborales; finalmente, en la entrevista hay un apartado en que se encuentra la asesoría jurídica brindada, con el objeto de orientarlo respecto a la forma legalmente establecida para la exigencia de su derecho al trabajo y demás garantías laborales.

4.5. TIPOS DE RESPUESTAS

Las respuestas recibidas por parte de la población meta, permitieron conocer diversas situaciones que llevaron a la vulneración de derechos durante la pandemia en el período de marzo a junio 2020.

Entre las situaciones atendidas por las investigadoras se encontraron: la suspensión de contratos de trabajo, el pago de indemnización a través de cuotas, falta de entrega a trabajadores de equipo de protección y medidas de prevención, denuncia ante el Ministerio de Trabajo y vulneración a la seguridad social, vista esta última como un derecho que se desprende de la estabilidad laboral.

4.6. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En este apartado, se realiza el análisis de los resultados obtenidos a través de la recolección de los datos, con ayuda de los respectivos instrumentos, para su posterior interpretación de acuerdo con el enfoque de Derechos Humanos.

4.6.1. Resultados obtenidos sobre la situación del derecho al trabajo y a la estabilidad laboral (ver anexo 2)

De acuerdo con lo expresado por las personas sujetas de estudio, se ha podido constatar que durante la pandemia ha habido afectación, o en todo caso, vulneración del derecho al trabajo y la estabilidad laboral.

Lo expresado previamente se refleja en la tabla 2, la cual expone la situación enfrentada por las cuatro personas entrevistadas, de las cuales, tres son mujeres, cuyos casos se identifican con una M, y un hombre, siendo el cuarto caso recibido e identificado con una H, tal como se puede apreciar en la referida tabla, que contiene los casos sistematizados:

TABLA 2. Situación Laboral de las personas sujetas de estudio y derechos vulnerados

| Derecho laboral | 1M | 2M | 3M | 4H | Derechos vulnerados |
|--|--|---|---|--|---|
| Situación laboral que vulnera derechos | Empresa notifico suspensión de transporte para el traslado de la empleada a su lugar de trabajo. Además, tres | Le notifican la suspensión de contrato de trabajo a partir del 16 de abril del 2020. Posteriormente le renuevan labores a partir del 2 de mayo | Expresa que hubo suspensión de labores, pero a partir del 15 de abril 2020, la empresa informo el cierre de sus operaciones | Manifiesta que laboraba en determinado hospital, con el cual, había suscrito un contrato de servicios profesionales. | Estabilidad laboral Derecho a la Salud y seguridad ocupacional Derecho a la renuncia voluntaria |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| | días después le informan de suspensión de contrato de trabajo hasta nuevo aviso, trabajadora se negó a firmarlo. | 2020, sin equipos de protección, tales como mascarillas y guantes. Empresa no cuentan con el debido permiso para ciertas actividades | a partir del 31 de mayo, resolviéndole que el pago del pasivo laboral en 7 cuotas, consultó si es legal eso? | Después de un año al revisar el contrato verifica que contiene cláusulas propias de un contrato individual de trabajo, además, en el mismo plasmaron una cláusula que le prohíbe renunciar, caso contrario deberá pagar al hospital los meses restantes a la finalización del contrato. | |
|--|--|--|--|---|--|

FUENTE: Elaboración propia.

La tabla 2, tiene como común denominador en los dos primeros casos, a la suspensión de contrato de trabajo, situación que fue muy común en el período de pandemia debido a que las empresas medianas y pequeñas, no pudieron sostener los salarios de los empleados durante el cierre total que se decretó como medida de contención para evitar los contagios masivos del COVID 19, reflejando en cierta medida la falta de apoyo estatal a empresas medianas y pequeñas, así como al sector de la población incluido en el empleo formal.

Así mismo muchas empresas debieron cerrar sus operaciones por ser insostenible, como el tercer caso lo refleja, debiéndose garantizar ante dicha situación el derecho a la indemnización al empleado, como sucedió en dicho caso.

De Igual manera surgieron en ese período de pandemia las cláusulas incluidas en contratos individuales que son consideradas vulneradoras de derechos laborales, por coartar al empleado en la renuncia voluntaria por parte del trabajador, como en el cuarto caso planteado en la tabla presentada.

TABLA 3. Orientación legal brindada a las personas sujetas de estudio cuyos derechos fueron vulnerados

| Orientación brindada | 1M | 2M | 3M | 4H | Derechos vulnerados |
|---|---|---|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Suspensión de contrato de trabajo. - Falta de medidas de bioseguridad en el trabajo - Indemnización en pagos - Renuncia unilateral | <p>Se le brindo la asesoría respecto a que la suspensión de los contratos de trabajo en esta emergencia es procedente, dado que el código de trabajo lo permite por caso fortuito o fuerza mayor como es el caso de esta emergencia dado que no es culpa del empleador. Así también se le</p> | <p>Se le manifestó que se daría aviso al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que realice una inspección en el lugar de trabajo, a fin de que se le garanticen las medidas de bioseguridad.</p> <p>En relación a exigir el</p> | <p>Se le brindo la asesoría necesaria en el punto planteado, respecto al ofrecimiento del pago de la indemnización en 7 pagos, manifestándole que dicho ofrecimiento es legal, únicamente que, para garantizarse el pago total de la indemnización, tiene que elaborarse</p> | <p>Se le explicó que plasmar ese tipo de cláusulas en los contratos laborales no es permitido, por tanto, es nula; ya que la renuncia es decisión unilateral del trabajador.</p> <p>Por tanto,</p> | <p>Estabilidad laboral</p> <p>Derecho a la Salud y seguridad ocupacional</p> <p>Derecho a la renuncia voluntaria</p> |

| | | | | | |
|--|---|--|---|--|--|
| | <p>explico que, para poderse garantizar la reincorporación a sus labores al terminar la emergencia, únicamente es firmando el documento de suspensión, pues caso contrario podría parecer un abandono a sus labores; y en ese supuesto para poder posteriormente reclamar la prestación de indemnización por despido, en caso ocurra al terminar la emergencia, será muy difícil porque en efecto no podrá probarse que en efecto el contrato se suspendió.</p> | <p>pago de la quincena de suspensión del contrato se le explico que la ley faculta a las empresas en casos como la pandemia por lo que no le sería posible reclamar el pago.</p> | <p>documentos autenticado ante notario en el cual el empleador se compromete a realizar los pagos, con fecha, hora y lugar en el que se realizaran.</p> | <p>sí tiene derecho a renunciar sin perjuicio para él.</p> | |
|--|---|--|---|--|--|

Fuente: Elaboración Propia.

Las orientaciones brindadas fueron amparadas en la normativa nacional primaria y secundaria (Constitución y Código de Trabajo), así mismo se dio aviso al Ministerio de Trabajo que es el responsable de velar por los Derechos de los trabajadores en las empresas.

TABLA 4. Consecuencias sufridas por las personas sujetas de estudio debido a la vulneración a sus derechos laborales y a su estabilidad laboral.

| Consecuencias por las vulneraciones sufridas | 1M | 2M | 3M | 4H | Derechos vulnerados |
|---|--|---|---|--|---|
| | Falta de pago de los servicios básicos, alimentación, vivienda, deterioro de la calidad de vida de la familia por ser mujer jefa de hogar. | No generar ingresos le ha ocasionado retraso en el pago de servicios básicos y otros; así como, un deterioro en su calidad de vida. | Retraso en el pago de vivienda y servicios básicos. | Preocupación, de ser demandado por incumplimiento de contrato. | Derecho a la Vida Digna Derecho a la alimentación. Derecho a la salud mental. |

Fuente: Elaboración propia.

Los Derechos Laborales permiten la garantía de otros derechos, característica de los derechos sociales y en general de todo derecho humano, cuyo cumplimiento conlleva al cumplimiento de otros derechos de igual importancia para gozar de una vida digna.

En la tabla que antecede, se evidencia como la pandemia ha afectado la economía de las familias salvadoreñas y ha generado preocupación en la población por solventar sus obligaciones para proporcionar alimentación, vivienda, salud y otros, a sus familias, lo que lleva a ampliar el listado de derechos vulnerados, que aun y cuando el gobierno ha pretendido disminuir las consecuencias proporcionando bolsas solidarias, posibilidad de retrasar los pagos de los servicios, entre otras; desafortunadamente no ha sido suficiente para la garantía de derechos.

TABLA 5. Afectaciones psicológicas en las personas sujetas de estudio debido a la vulneración a sus derechos laborales y a su estabilidad laboral durante la pandemia COVID-19.

| Afectaciones psicológicas | 1M | 2M | 3M | 4H | Derechos vulnerados |
|----------------------------------|-----------------------------|--------------------|--|---|--|
| | Estrés, depresión, ansiedad | Estrés y ansiedad. | Estrés, depresión, ansiedad y baja autoestima. | Estrés, depresión, ansiedad e insomnio. | Derecho a la salud emocional y mental. |

Fuente: Elaboración Propia

Al igual que las afectaciones sociales y económicas, las psicológicas no pueden verse como menos importantes, considerándose necesario conocer cómo se sintieron las personas entrevistadas ante la situación planteada, para demostrar que el ser humano por ser bio-psico-social, ante las vulneraciones a derechos sociales sufridas, surgen vulneraciones otros derechos individuales, como lo plantea la tabla anterior, de las afectaciones psicológicas de los entrevistados, mismas que son transmitidas a los otros miembros de los grupos familiares.

CONCLUSIONES

Partiendo de los resultados de la investigación realizada es posible concluir:

- a) La mayoría de los empleadores dieron un manejo legal con respecto a las suspensiones que se suscitaron en el tiempo que se decretó la Emergencia Nacional a raíz de la Pandemia del Covid 19, aun y en cuando el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se haya pronunciado en contra de este tipo de decisiones, intentando prohibirlas, sin la existencia de un asidero legal; ya que los empleadores aplicaron lo dispuesto en el artículo 36 numeral primero, del Código de Trabajo, que manifiesta, que el contrato de trabajo se suspende por lo siguiente: “Por fuerza mayor o caso fortuito, como falta de materia prima, fuerza motriz u otros semejantes, a partir del cuarto día de interrupción de las labores cuando las consecuencias de dicha fuerza mayor o caso fortuito no fueren imputables al patrono”, atribuyendo los acontecimientos a casos de fuerza mayor o caso fortuito tal y como lo manifiesta dicho artículo, tomando como base que, la fuerza mayor o caso fortuito como falta de materia prima, fuerza motriz u otros semejantes, es una descripción ejemplificativa y no taxativa; en relación al artículo 38 del mismo cuerpo legal, que determina que “Al suceder cualquiera de los hechos constitutivos de las causales contempladas en el Art. 36 y en el ordinal 7° del Art. 37, la suspensión del contrato se produce automáticamente”, en los casos de la suspensión del contrato a los que se refiere el artículo 36, surtirán efectos inmediatos, o sea, son suspensiones de contratos de forma automática, sin procedimiento administrativo o judicial previo para decretar tal suspensión.
- b) Sin embargo, puede decirse que muy a pesar de que los empleadores en el caso de las suspensiones contaban con asidero legal que los respaldara, el espíritu legal que el legislador le plasmó a dicha norma fue pensando en que el término “otros semejantes” podrían ir dentro del rubro de falta de materia prima, fuerza motriz u otros análogos, y no como en los casos de un naufragio, una epidemia o

un terremoto como han pretendido aplicarlo algunos empleadores en nuestro país, aplicación en dicho sentido que definitivamente vulnera los derechos de los trabajadores, quienes no tienen ninguna responsabilidad en la emergencia nacional que se vive y que definitivamente ha golpeado a todos los habitantes del país de una u otra forma; por lo que la parte que ha sido por décadas como la más vulnerable dentro de la relación de trabajo siguió siendo la más impactada con la emergencia nacional que fue decretada por el COVID 19, ya que muchos empresarios dejaron en evidencia que carecen de conciencia social ante una adversidad mundial como la enfrentada, y actuaron salvaguardando sus intereses particulares, sin intentar evitar, seguir afectando los derechos de la población trabajadora, quienes no solo se han visto afectados por el COVID 19, sino también por la falta de ingresos económicos.

- c) Una de las sugerencias a tomar en cuenta, es la de crear normas más garantistas que tutelen verdaderamente los derechos de la fuerza Laboral de este país, en situaciones como las vividas.
- d) Con respecto a los despidos realizados por la parte empleadora, a raíz de la situación de emergencia nacional, se constató que cometieron actos de ilegalidad en contra de los derechos consagrados en favor de las personas trabajadoras, debido a que no existe un asidero legal en que pueda sustentarse tal vulneración a los derechos constitucionales de la población trabajadora, lo cual debe de demandarse en un tribunal de justicia del país; aunado a lo anterior el artículo 5 del decreto 593, prohíbe categóricamente despedir a los trabajadores cuando dice “”No podrá ser objeto de despido todo trabajador o trabajadora que sea objeto de cuarentena por COVID-19, ordenada por la autoridad de salud competente””; por lo que los despidos realizados por los empleadores a raíz de la emergencia nacional del COVID 19 son ilegales, y los empresarios que vulneraron tal normativa, se vuelven acreedores a ser demandados vía administrativa o judicial.
- e) Se advirtió que no obstante el artículo 48 numeral 6 del Código de Trabajo, expresa que existe causal de terminación del contrato de trabajo sin

responsabilidad patronal cuando exista Fuerza mayor o Caso fortuito, también se expresa en dicho artículo que tal fuerza mayor o caso fortuito debe producir necesariamente la terminación total o parcial del negocio; sin embargo tal hecho no puede determinarse hasta pasados unos meses de decretada la emergencia nacional y por medio de declaratoria judicial; agregando a ello que el decreto 593 en su artículo 5 prohíbe tales despidos, permite deducir que el empleador que despida en estas circunstancias comete una infracción legal y se hará acreedor de igual manera a una sanción legal.

- f) La pandemia ha desnudado en el mundo la compleja situación de infraestructura de los sistemas de salud y las dificultades que estos tienen para emprender estrategias de prevención; en la mayoría de los países por no decir en todos, existe una carencia de mascarillas de protección personal y otros insumos necesarios para hacer frente a la pandemia.
- g) Se observó una diversidad de medidas adoptadas por los gobiernos que fueron emitidas desde decretos aprobados por los parlamentos, decretos ministeriales, dictámenes, circulares, guías de las autoridades de Salud, trabajo y economía.
- h) La alternativa común adoptada por todos los países ha sido el teletrabajo o trabajo remoto o trabajo desde casa, una medida promovida por la Organización Internacional del Trabajo. Será importante en la situación actual generar un debate sincero entorno a esta alternativa para que permita ser una de las posibles soluciones cuidando que esta modalidad no implique el menoscabo de los derechos laborales conquistados.
- i) Es importante decir que algunos países han sido mucho más protectores de los derechos labores y otros mucho más condescendientes y favorables a los empleadores.
- j) El debate sobre la posibilidad de retrocesos en materia laboral especialmente los relacionados a las conquistas de los trabajadores en las últimas décadas debe asumirse con responsabilidad por las autoridades de los gobiernos, será

importante un dialogo social que incorpore a todos los actores para tomar las mejores decisiones.

- k) Urge una reforma a la ley secundaria, en la que se instauren presunciones a favor de los trabajadores, es decir armonizando con el principio de reversión de carga probatoria teniendo que ser el patrono que desvirtúe el despido acaecido, en esta norma y no como actualmente exigen los jueces.
- l) La tutela efectiva de los derechos de los trabajadores en el contexto de la pandemia es un gran reto jurídico, que ha derrumbado todo el modelo y que impone una nueva dinámica para la defensa del derecho humano al trabajo, salario, el acceso a la justicia y las justicia como tal.
- m) Los juzgadores y operadores de justicia deben ser formados para integrar el principio pro homine y el indubio pro operario para la tutela efectiva de los derechos de la persona humana.
- n) Los trabajadores y trabajadoras, las instituciones, los operadores del sector justicia necesitan ser capacitados a efecto de sortear el reto de hacer frente a la nueva realidad de audiencias virtuales.

RECOMENDACIONES

Las siguientes recomendaciones están basadas en convenios y recomendaciones internacionales, tienen como objeto garantizar a la clase trabajadora ambientes laborales seguros, ante un posible contagio por COVID-19:

- a) Es importante consultar a las y los trabajadores en cuanto a la planificación, la puesta en práctica y el seguimiento de las medidas de recuperación y resiliencia, con el objeto de evitar que los efectos de la COVID-19 se traduzcan en prácticas que discriminen o ignoren la igualdad de trato, considerando de manera particular a los trabajadores con responsabilidades familiares.
- b) Se deben crear medidas selectivas para estabilizar las economías y abordar los problemas de empleo, incluidos estímulos fiscales y monetarios destinados a estabilizar los medios de subsistencia, los ingresos y salvaguardar la continuidad de las empresas.
- c) Mantener los niveles de los salarios mínimos para proteger a los trabajadores en situación vulnerable y reducir la pobreza, y contribuir a la estabilidad económica. Los salarios deben pagarse en forma regular y, en caso de quiebra, los trabajadores deben ser acreedores preferentes para recibir una indemnización.
- d)** Los trabajadores que hayan perdido sus empleos a causa de la COVID-19 deberían tener acceso a servicios de empleo y de formación profesional. La ausencia temporal en el trabajo por enfermedad o lesión no es una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.
- e) Los gobiernos deberían crear prestaciones dirigidas para las personas que han perdido su empleo y adoptar medidas para enfrentan una pérdida de ganancias debida al desempleo parcial, en particular en casos de reducción temporal de las horas de trabajo, y a la suspensión o reducción de ganancias como consecuencia de una suspensión temporal del trabajo.

- f)** Los trabajadores que hayan contraído la COVID-19 deberían tener derecho a licencia remunerada por enfermedad o a prestaciones monetarias por enfermedad mientras estén incapacitados para trabajar.
- g)** Desde el Gobierno central se deben adoptar medidas para reducir el impacto en la economía. Pudiendo ser una de ellas, la creación de un fideicomiso de apoyo al sector productivo que incluye subsidios para los salarios de los trabajadores y préstamos.
- h)** Es necesario que se le dé prioridad en las compras públicas a empresas locales, sobre todo pequeñas y medianas, puesto que el Gobierno es el principal comprador de la economía.
- i)** Reformas financieras para facilitar el acceso de las MIPYME a los servicios financieros. Estas medidas incluyen la recuperación garantizada de los pagos atrasados, financiación indirecta a los proveedores a través de sus compradores, de créditos fiscales y de otros beneficios fiscales a las empresas, cofinanciación de los programas de desarrollo y financiación directa a las empresas locales, lo cual, contribuirá además a recuperar empleos.
- j)** Es necesario tomar medidas desde que se sale del hogar con destino al lugar de trabajo, si algún trabajador presenta síntomas de la COVID-19, lo mejor es que no se presente al trabajo, y contacte un centro médico o llamea los servicios de salud designados por las autoridades del país (número de teléfono 132) y siga las indicaciones que le brinden. Asimismo, informar a su empleador de sus síntomas o diagnóstico médico con el objeto de que conozca que se encuentra incapacitado momentáneamente para realizar sus labores.
- k)** En relación con el transporte hacia y desde el trabajo, se recomienda que los trabajadores que puedan opten por el uso de bicicletas o caminar, para evitar el transporte público en horas pico. A los que tengan que hacer uso de él, deben

portar equipo de bioseguridad básico y seguir las instrucciones de las empresas de transporte.

- l)** De ser posible, es recomendable que el empleador proporcione transporte y que tome en cuenta que debe desinfectar con frecuencia la unidad de transporte y que debe mantenerse una distancia mínima recomendada de dos metros entre cada persona. Si no se puede asegurar dicha distancia, pueden considerar la posibilidad de proporcionar protección adicional mediante mascarillas u otros, de acuerdo con las recomendaciones del MINSAL.
- m)** Es indispensable tomar medidas para entrar en el lugar de trabajo, entre ellas pueden ser: la detección de síntomas (por ejemplo, mediante el control de la temperatura, la cual, de ser superior a 37,5° se debe denegar el acceso), colocar un lavamanos portátil en la entrada o un dispensador de alcohol gel de pedal. Sin embargo, debe quedar claro que este control no tiene por objeto ni sustituye al diagnóstico clínico y no debemos olvidar que hay casos asintomáticos.
- n)** Cuando el trabajo que se realiza requiere realizarse en campo o tener algún tipo de contacto con otras personas, los empleadores deberían gestionar con el MINSAL u otro que se le pueda realizar al personal el hisopado, a fin de garantizar que en el lugar de trabajo no hay casos positivos. De tener un caso positivo debe informársele de inmediato al empleado para que pueda iniciar su tratamiento a la brevedad posible.
- o)** Todos los lugares de trabajo deben promover el distanciamiento social, para ello pueden crear cubículos para cada empleado, si cuentan con cafetería colocar las mesas distanciadas una de la otra, hacer horarios rotativos de almuerzo para que el personal no salga al mismo tiempo, se sugiere que en caso de tener un reloj donde los empleados ingresan su huella al momento de entrada y salida de sus

labores, se coloque un dispensador de alcohol gel, con el objeto que haya una desinfección antes y después de ingresar la huella.

- p)** En relación con la recomendación anterior, se debería dar preferencia a los sistemas electrónicos, es decir que, si se dispone normalmente de un sistema de acceso controlado por huellas dactilares, considere la posibilidad de cambiar temporalmente a un sistema que utilice tarjetas de acceso individuales.
- q)** Es indispensable que se tomen medidas para evitar aglomeraciones en las entradas y salidas, para ello, se puede promover el distanciamiento físico a través de medidas de separación en las entradas al establecimiento y en las salidas, por ejemplo, mediante marcas en el suelo, cintas o balizas que contribuyan a esa finalidad.
- r)** En relación con los horarios de trabajo, el empleador puede considerar la posibilidad de escalonar los turnos o las horas de entrada y salida.
- s)** En los baños se puede colocar campañas de sensibilización enfocadas en promover el lavado de manos y el distanciamiento social, el empleador debe estar pendiente que en los baños siempre haya agua, jabón (de preferencia líquido) y alcohol gel.
- t)** Se sugiere que el empleador preste especial atención a la limpieza periódica de los lugares y utensilios de trabajo, proporcionándole a los empleados los elementos de limpieza adecuados. Los empleadores pueden continuar con el teletrabajo o home Office en las actividades que lo permitan.
- u)** Cuando sea necesario realizar actividades en equipo, estos deben tener el menor número posible de personas.

- v) Cada trabajador debería utilizar sus propias herramientas de trabajo o las proporcionadas por la empresa. Se debe desalentar o prohibir el uso compartido de estos utensilios entre los compañeros.
- w) En la medida de lo posible, se debe limitar la circulación interna de los trabajadores, éstos deben respetar las reglas de distanciamiento físico cuando se muevan por el espacio de trabajo, así también, limitar el uso de ascensores.³⁸
- x) Los lugares de trabajo deben establecer un plan sobre las medidas que van a adoptarse si un trabajador desarrolla síntomas, se pueden adoptar las siguientes medidas: Aísle a los trabajadores afectados, proporcione una mascarilla quirúrgica al trabajador afectado. Si se trata de una emergencia (un caso con síntomas graves como dificultades respiratorias), llame de inmediato a los servicios hospitalarios de urgencias. En otros casos, llame a los servicios de urgencias de atención primaria que corresponda. Restrinja al mínimo necesario el contacto con los trabajadores afectados. Toda persona que preste asistencia al trabajador afectado debe llevar una mascarilla, gafas y guantes. Limpie las zonas utilizadas por el trabajador afectado atendiendo a las recomendaciones de las autoridades de salud pública en esa materia. Identifique las personas de su entorno laboral con las que el trabajador afectado ha estado en contacto (hasta 2 días antes de la aparición de los síntomas) para determinar cuáles son los demás trabajadores que podrían haberse expuesto a contagio. Siga las instrucciones de las autoridades sanitarias y colabore con ellas en cualquier investigación epidemiológica.

³⁸Una guía de empleadores sobre la gestión de su lugar de trabajo durante COVID-19 Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2020 ISBN 9789220320853 (PDF web).

REFERENCIAS

- 1) Decreto Legislativo No. 593, publicado en el Diario Oficial No. 52, Tomo 426 de fecha 14 de marzo de 2020.
- 2) Decreto Legislativo No. 641, publicado en el Diario Oficial No. 89, Tomo 427 de fecha 5 de mayo de 2020.
- 3) OIT, “Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus)”, Ginebra, Versión 2.1. 29 de mayo 2020.
- 4) OIT, “Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19”, Ginebra, primera edición (2020)
- 5) OIT, “OBSERVATORIO DE LA OIT: EL COVID-19 y el mundo del trabajo.” Primera Edición. 18 de marzo de 2020
- 6) OIT, “OBSERVATORIO DE LA OIT: EL COVID-19 y el mundo del trabajo.” Segunda Edición. 7 de abril de 2020
- 7) OIT, “OBSERVATORIO DE LA OIT: EL COVID-19 y el mundo del trabajo.” Tercera Edición. 29 de abril de 2020
- 8) OIT, “OBSERVATORIO DE LA OIT: EL COVID-19 y el mundo del trabajo.” Cuarta Edición. 27 de mayo de 2020
- 9) OIT, “Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia”, 2017 (núm. 205)
- 10) OIT “el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo”, 1982 (núm. 158)”
- 11) OIT “Convenio sobre la fijación de salarios mínimos”, 1970 (núm. 131)

- 12) OIT “Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos”, 1970 (número. 135)
- 13) OIT “Recomendación sobre la política del empleo”, 1964 (número. 122)
- 14) OIT “Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores”, 1981 (número. 155)
- 15) OIT “Convenio sobre la protección del salario”, 1949 (número. 95)
- 16) OIT “Convenio sobre la inspección del trabajo”, 1947 (número. 81)
- 17) OIT “Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores”, 1981
- 18) OIT “Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo”, 1985 (número. 171)
- 19) OIT “Convenio sobre seguridad y salud en la construcción”, 1988 (número. 167)
- 20) OIT “Convenio sobre seguridad y salud en las minas”, 1995 (número. 176);
- 21) OIT “Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales”, 1964 (número. 121)
- 22) OIT “Convenio sobre la seguridad social (norma mínima)”, 1952 (número. 102)
- 23) Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (número. 87)
- 24) Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (número. 98)
- 25) Convenio sobre la Consulta Tripartita (Normas Internacionales del Trabajo), 1976 (número. 144)

- 26) Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152) y Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)
- 27) Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)
- 28) Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100),
- 29) Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (núm. 111) y Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156)
- 30) Convenio sobre la Política del Empleo, 1964 (núm. 122),
- 31) Convenio sobre el Fomento del Empleo y la Protección contra el Desempleo, 1988 (núm. 168) y Convenio sobre las Agencias de Empleo Privadas, 1997 (núm. 181)
- 32) Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)
- 33) Convenio sobre la Fijación de Salarios Mínimos, 1970 (núm. 131)
- 34) Convenio sobre el Fomento del Empleo y la Protección contra el Desempleo, 1988 (núm. 168) y Convenio sobre la Protección del Salario, 1949 (núm. 95)
- 35) Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135) y Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)
- 36) Convenio sobre el Fomento del Empleo y la Protección contra el Desempleo, 1988 (núm. 168)
- 37) Convenio sobre la Terminación de la Relación de Trabajo, 1982 (núm. 158)

- 38) Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (número 156)
- 39) Convenio sobre el Fomento del Empleo y la Protección contra el Desempleo, 1988 (número 168).
- 40) Convenio sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, 1994 (número 175)
- 41) Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (número 155)
- 42) Convenio sobre los Servicios de Salud en el Trabajo, 1985 (número 161)
- 43) Convenio sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2006 (número 187).
- 44) Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (número 171)
- 45) Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (número 191)
- 46) Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (número 194)
- 47) Convenio sobre Asistencia Médica y Prestaciones Monetarias de Enfermedad, 1969 (número 130)
- 48) Convenio sobre la Seguridad Social (Norma Mínima), 1952 (número 102)
- 49) Recomendación sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (número 134).
- 50) Estudio sobre la Situación de las Empresas en la región durante la pandemia. CEPAL. 02 de julio 2020.
- 51) Derechos económicos, sociales y culturales. Cátedra Gerardo Molina ISBN: 978-958-8534-01-5. Con la colaboración de Olga Lucía Salazar Sosa. Diseño e Impresión: Editorial Kimpres Ltda. PBX: 413 6884 Bogotá, D.C., abril 2009.

- 52) Herramienta de 10 pasos para un retorno al trabajo seguro y saludable en tiempos de COVID-19. Disponible en la página web https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_745842.pdf y consultada en fecha 01 de agosto de 2020.
- 53) Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT), “El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)”, Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 22 (LC/TS.2020/46), Santiago, 2020.
- 54) Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT), “El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)”, Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 22 (LC/TS.2020/46), Santiago, 2020.
- 55) Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus) Preguntas frecuentes Disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo pertinentes en el contexto del brote de COVID-19. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf
- 56) Una guía de empleadores sobre la gestión de su lugar de trabajo durante COVID-19 Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2020 ISBN 9789220320853 (PDF web).

- 57) <https://www.elsalvadortimes.com/articulo/sucesos/mas-64-mil-trabajadores-dejaron-cotizar-iss-pandemia/20200731150920072731.html>
- 58) <https://www.factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/trabajo-y-coronavirus>
- 59) <https://www.actualidadlaboral.com/una-mirada-comparativa-a-las-medidas-adoptadas-por-siete-paises>
- 60) http://www.ujaen.es/investiga/tics_tfg/pdf/cualitativa/recogida_datos/recogida_entrevista.pdf
- 61) <https://www.questionpro.com/blog/es/entrevista-estructurada-y-no-estructurada/>



ANEXOS

ANEXO 1

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

“EL DERECHO AL TRABAJO Y LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL MARCO DE LA PANDEMIA COVID-19, MARZO – JUNIO 2020”

GUÍA DE ENTREVISTA PARA PERSONAS ADULTAS EN EDAD PRODUCTIVA

OBJETIVO: Conocer aquellas situaciones que han causado a la población en edad productiva, vulneraciones al derecho y la estabilidad laboral durante la pandemia COVID-19.

I. DATOS GENERALES

Nombre:

1.1. Entrevistado/a: _____

1.2. Sexo: Hombre Mujer

1.3. Edad:

1.4. Empresa para la que labora:

1.5. Entrevistador/a: _____

1.6. Fecha: _____

1.5. Hora: _____

1.7. N° de entrevista: _____

1.8. Otros que consideren pertinentes

II. DATOS ESPECÍFICOS

DESARROLLO:

La segunda parte del instrumento busca conocer su derecho y la situación que usted considera lo ha vulnerado, para brindarle la asesoría jurídica correspondiente.

1. ¿Cuál es la situación que ha vulnerado su derecho?
2. ¿Quién considera usted ha vulnerado sus Derechos?
3. ¿Cuál es el Derecho que considera se le ha vulnerado?
4. ¿Cómo considera que podría restituirse su derecho vulnerado?
5. Asesoría: Es la parte de cierre en la cual se brinda asesoría jurídica de acuerdo con el caso.

¡Gracias por sus respuestas!



ANEXO 2

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

**“EL DERECHO AL TRABAJO Y LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL
MARCO DE LA PANDEMIA COVID-19, MARZO – JUNIO 2020”**

INSTRUMENTO PARA EL VACIADO Y SISTEMATIZACIÓN DE DATOS

| Derecho laboral | 1M | 2M | 3M | 4H | Derechos vulnerados |
|----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------------------------|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

La tabla reflejará cuatro casos de los cuales tres son mujeres, identificadas con 1M, 2M y 3 M, y un hombre identificado con 4H.