

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
SEMINARIO DE GRADUACION EN CIENCIAS JURIDICAS AÑO 2008
PLAN DE ESTUDIOS 1993



***“LA JORNADA DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS DE
SERVICIOS PRIVADOS DE SEGURIDAD.”***

TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OPTAR AL GRADO DE:
LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS

PRESENTAN:

RAFAEL ROBERTO HERRERA RAMOS
RODOLFO VALENTIN PALACIOS AYALA
CARLOS JAVIER VILLATORO RODRIGUEZ

DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO:
LIC. JOSE LUIS ALBERTO MONGE

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, FEBRERO DE 2009.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

MASTER RUFINO ANTONIO QUEZADA SANCHEZ
RECTOR

MASTER MIGUEL ANGEL PEREZ RAMOS
VICERRECTOR ACADÉMICO

MASTER OSCAR NOE NAVARRETE ROMERO
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

LICENCIADO DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHAVEZ
SECRETARIO GENERAL

DOCTOR RENE MADECADEL PERLA JIMENEZ
FISCAL GENERAL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DOCTOR JOSE HUMBERTO MORALES
DECANO

LICENCIADO OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS
VICEDECANO

LICENCIADO FRANCISCO ALBERTO GRANADOS HERNANDEZ
SECRETARIO

LICENCIADA BERTHA ALICIA HERNANDEZ AGUILA
COORDINADORA DE LA UNIDAD DE SEMINARIO DE GRADUACION

LICENCIADO JOSE LUIS ALBERTO MONGE
DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN

INDICE

	PÁGINA
INTRODUCCION.....	i
CAPITULO I	
DISEÑO DE LA INVESTIGACION.....	1
1.1 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	1
1.1.1 Enunciado del Problema.....	7
1.2 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	7
1.2.1 Espacial	7
1.2.2 Temporal.....	8
1.2.3 Teórica.....	8
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	11
1.4.1 Objetivo General	11
1.4.2 Objetivos Específicos.....	11
1.5 SISTEMA DE HIPÓTESIS Y OPERACIONALIZACIÓN.....	12
1.5.1 Hipótesis General	12
1.5.2 Hipótesis Específicas.....	12
1.5.3 Operacionalización de las Hipótesis de Trabajo	13
1.6 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	16
1.6.1 Tipo de Investigación.....	16
1.6.2 Unidades de Análisis	16
1.6.3 Población y Muestra	17
1.6.4 Técnicas e Instrumentos.....	17

CAPITULO II

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA JORNADA DE TRABAJO, DE LA FUNCION PÚBLICA DE INSPECCIÓN, Y DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PRIVADOS DE SEGURIDAD.....	20
2.1 RESEÑA HISTÓRICA DE LA JORNADA DE TRABAJO.....	20
2.1.1 Antigüedad.....	20
2.1.2 Edad Media.....	21
2.1.3 Edad Moderna	22
2.1.3.1 Establecimiento Legal de la Jornada de Ocho Horas	26
2.2 DESARROLLO HISTÓRICO DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN SALVADOREÑA.....	27
2.3 ANTECEDENTES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE INSPECCIÓN EN EL SALVADOR.....	36
2.4 ORÍGENES DE LA SEGURIDAD PRIVADA Y SURGIMIENTO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PRIVADOS DE SEGURIDAD EN EL SALVADOR.....	46
2.4.1 Orígenes de la Seguridad Privada.....	47
2.4.2 Breve Reseña Histórica sobre los Servicios de Seguridad	54
2.4.2.1 Marco Regulatorio de los Servicios de Seguridad Privada.....	58

CAPITULO III

REGULACION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PRIVADOS DE SEGURIDAD EN EL SALVADOR.....	62
3.1 LA SEGURIDAD. NOCIONES GENERALES.....	62
3.1.1 La Seguridad Pública.....	65
3.1.1.1 Alcances y Desafíos de la Política de Seguridad Pública	66
3.1.2 La Seguridad Privada	70

3.1.2.1 La Necesidad de Seguridad Privada	72
3.2 DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES QUE SE RELACIONAN CON LOS SERVICIOS PRIVADOS DE SEGURIDAD	73
3.3 LEY DE LOS SERVICIOS PRIVADOS DE SEGURIDAD	75
3.3.1 Objeto y Campo de Aplicación de la Ley	77
3.3.2 Procedimiento para la Autorización y Funcionamiento de las Empresas de Servicios Privados de Seguridad	80
3.3.3 Requisitos para Desempeñarse como Agente de Seguridad Privada.....	84
3.3.3.1 Características del Personal de Seguridad Privada	88
3.3.4 Infracciones, Sanciones y Prohibiciones.....	89
3.3.5 Procedimiento Administrativo Sancionatorio.....	91
3.3.5.1 Actuaciones Preliminares	91
3.3.5.2 Inicio.....	93
3.3.5.3 Instrucción.....	94
3.3.5.4 Resolución	94
3.3.5.5 Recursos	95

CAPITULO IV

FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL Y LEGAL SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO	97
4.1 LA JORNADA DE TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE 1983.....	97
4.2 INSTRUMENTOS INTERNACIONALES QUE PROTEGEN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.....	102
4.2.1 Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador.....	102
4.2.2 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre .	105

4.2.3 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”	106
4.3 LA JORNADA LABORAL Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN EL CÓDIGO DE TRABAJO. APLICACIÓN EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PRIVADOS SEGURIDAD.....	108
4.3.1 Jornada de Trabajo.....	108
4.3.2 Régimen Jurídico del Descanso	115
4.3.2.1 Descanso Semanal	115
4.3.2.2 Vacación Anual	118
4.3.2.3 Días de Asueto.....	120

CAPITULO V

LA FUNCION PÚBLICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL EN LA INSPECCION DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACION LABORAL	127
5.1 ASPECTOS GENERALES.....	127
5.2 LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO. DEFINICIÓN.....	129
5.3 ASPECTOS GENERALES SOBRE EL CONTENIDO Y DESARROLLO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO.....	131
5.4 FUNCIÓN DEL ESTADO A TRAVÉS DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO	138
5.4.1 El Estado. Definición.....	138
5.4.2 Origen del Estado	140
5.4.3 Funciones del Estado	142
5.5 LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO SALVADOREÑO.....	145
5.5.1 Constitución de la República de 1983.....	145
5.5.2 Convenios Internacionales.....	146

5.5.3 Código de Trabajo	147
5.5.4 Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social	148
5.5.4.1 Organización Administrativa de la Inspección del Trabajo	150
5.5.4.2 Facultades y Obligaciones de los Inspectores de Trabajo	151
5.5.4.2.1 Facultades	151
5.5.4.2.2 Obligaciones	153
5.5.4.3 Clases de Inspección	156
5.5.4.4 Procedimiento utilizado en el desarrollo de las Inspecciones por la Dirección General de Inspección de Trabajo y los Inspectores de Trabajo.....	158
5.5.4.4.1 Inicio	158
5.5.4.4.2 Visita	159
5.5.4.4.3 Examen de la Documentación	160
5.5.4.4.4 Entrevistas	163
5.5.4.4.5 Reinspecciones	164
5.5.4.4.6 Efectos Jurídicos del Procedimiento	166
Administrativo de la Inspección de Trabajo	166
 CAPITULO VI	
PRESENTACION E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION DE CAMPO	170
6.1 PRESENTACION DE LOS RESULTADOS	170
 CAPITULO VII	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	187
7.1 CONCLUSIONES	187

7.2 RECOMENDACIONES.....	190
BIBLIOGRAFÍA.....	192
ANEXOS.....	199

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación versa sobre La Jornada de Trabajo en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, relacionado con algunas instituciones de las que a juicio del grupo investigador son de las más significativas del Derecho Laboral, insertas en el Libro Primero del Código de Trabajo. La elección del tema obedece a dos razones fundamentales: La primera de ellas es que, en el pago de las horas extras, descanso semanal, días de asueto y vacación anual remunerada, están consagrados los derechos básicos y esenciales del trabajador y no solamente eso, sino que esos mismos derechos son los que a través de las distintas etapas históricas han sido los más controvertidos, los que han tenido que cobrar cuotas de sangre y cautiverio a los que lucharon por colocarlos en el sitio en el que ahora se encuentran. Desde luego, siendo el Derecho Laboral por su propia naturaleza cambiante, el lugar que en la actualidad ocupa este conjunto de derechos, no es el último, ya que su trayectoria no tiene meta final.

La otra razón que ha motivado el desarrollo de este trabajo, es el deseo de que gran parte de los seres humanos tienen, inclusive sus autores, de ser útiles en alguna forma a la sociedad en la que les ha tocado vivir. En ese contexto, el presente documento constituye un esfuerzo de indagación académica exigible para acceder al grado de Licenciados en Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador, por considerar que este es novedoso y de gran importancia, ya que no ha sido estudiado anteriormente en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la manera como se presenta.

La investigación desarrollada en el presente estudio abarca concretamente el aspecto teórico, normativo y práctico de la Jornada de trabajo en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad. Por lo que dicha investigación se encuentra estructurada en un conjunto de capítulos que guardan una relación lógica y discursiva, que a continuación se describen.

El Capítulo I se titula “Diseño de la Investigación”, dentro del cual se destaca, en primer término, la situación problemática; es decir, el problema ubicado dentro de un contexto histórico, social y jurídico, e identificada la situación problemática, se procede a evidenciar las manifestaciones actuales del fenómeno, relevancia social y los sectores o espacios sociales que sufren su impacto. A continuación se plantea el Enunciado del Problema, los límites tanto espacial, temporal y teórico. Además, comprende la Justificación de la Investigación, en la que se enfatiza la importancia social, científica y jurídica de la presente investigación. Posteriormente, se establecen los Objetivos de la Investigación, tanto en sentido general como específico; y, finalmente se desarrolla el Sistema de Hipótesis constituido por una Hipótesis General y cuatro Específicas, las cuales se descomponen en variables independientes y dependientes que caracterizan la problemática en estudio. Luego, las hipótesis y variables son sometidas a un proceso de Operacionalización, a través de la deducción lógica, análisis y síntesis, que permite traducirlas en indicadores, logrando de esta manera que dichas variables sean apreciadas y manejables a nivel empírico.

En el Capítulo II se enmarca, en primer lugar, la evolución histórica de la jornada de trabajo en sus diferentes etapas: Antigüedad, Edad Media y Edad Moderna. Seguidamente, se desarrolla el devenir histórico de la jornada de trabajo en la legislación salvadoreña. En segundo término, se

ubican los antecedentes de la función pública de inspección en El Salvador, señalando cada uno de los momentos históricos que sufre la sociedad y como éstos determinaron la consolidación, cambio y modernización de la institución. Por último, se abordan los orígenes de la seguridad privada y una breve reseña histórica sobre el surgimiento de las Empresas de Servicios Privados de Seguridad en El Salvador.

En el Capítulo III se estudia la regulación y funcionamiento de las Empresas de Servicios Privados de Seguridad en El Salvador, desde una óptica constitucional y de la Ley de los Servicios Privados de Seguridad.

El Capítulo IV se refiere al fundamento constitucional y legal sobre la jornada de trabajo, en el cual se expone la regulación de la jornada de trabajo en la Constitución de la República de 1983, los instrumentos internacionales que protegen los derechos de los trabajadores, la jornada laboral y los derechos de los trabajadores en el Código de Trabajo y su aplicación en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad.

En el Capítulo V denominado “La Función Pública del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la Inspección del Cumplimiento de la Legislación Laboral”, se hace referencia a los aspectos generales sobre la función pública del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, definición de Inspección del Trabajo, y aspectos generales sobre su contenido y desarrollo. Asimismo, se aborda al Estado como ente soberano y principal ejecutor de las disposiciones legales, sobre todo en lo referente a la aplicación de la normativa laboral, como creador de dependencias que ejecutan el cumplimiento de esa normativa. Posteriormente, se desarrolla la inspección del trabajo en el ordenamiento jurídico salvadoreño, analizando esta institución desde el punto de vista de la Constitución de la República de

1983, ya que consagra los principios fundamentales dentro del marco jurídico de toda nación, principios dentro de los cuales se encuentra precisamente el derecho de inspección como garantía para la sociedad; también se analiza el Código de Trabajo y la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social. En esta última, se estudia la organización administrativa de la inspección del trabajo, haciendo énfasis en las facultades y obligaciones de los inspectores, clases de inspección que se realizan en El Salvador y el procedimiento utilizado en el desarrollo de las inspecciones por la Dirección General de Inspección de Trabajo.

El Capítulo VI se refiere específicamente a los resultados de la investigación de campo, realizada con el objeto de poder medir cuantitativa y cualitativamente el cumplimiento de la jornada de trabajo y los derechos que ésta comprende en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, de conformidad a los requerimientos establecidos en las diferentes disposiciones legales vigentes en el país en materia laboral; se hace una interpretación precisamente sobre los resultados obtenidos en el cuestionario dirigido a los vigilantes de las Empresas de Servicios Privados de Seguridad del Área Metropolitana de San Salvador.

En el Capítulo VII se plantean las conclusiones a las que llegó el grupo de trabajo con relación al tema; dichas conclusiones están basadas primordialmente en las fases del proceso de investigación, pero ha sido la investigación de campo la que ha marcado enormemente el grado de veracidad de los diferentes objetivos e hipótesis planteadas; asimismo, se han elaborado una serie de recomendaciones que son el resultado de un análisis de los diferentes inconvenientes y dificultades constatadas mediante el desarrollo de esta investigación, las cuales a criterio de este equipo

investigador son indispensables para el mayor aprovechamiento de recursos, así como para una mejor efectividad en la aplicación de la normativa laboral.

Finalmente, se incluye la bibliografía de autores nacionales y extranjeros a los cuales se puede acudir dada la necesidad de profundizar en algún tema en particular. En los anexos se proporciona la guía de entrevista realizada a las Empresas de Servicios Privados de Seguridad objeto de investigación, guía de entrevista realizada a la Dirección General de Inspección de Trabajo, formato de cuestionario dirigido a vigilantes de servicios privados de seguridad y recortes de periódicos relacionados al objeto de estudio.

CAPITULO I

CAPITULO I

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La jornada de trabajo es el lapso de tiempo durante el cual el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo, traducida en la ejecución de obras, la realización de actos y la prestación de servicios, no pudiendo utilizar este tiempo en beneficio propio¹.

Desde tiempos remotos, ya sea en la esclavitud, en el colonato o en la servidumbre, el trabajador se acoplaba a la jornada que imponía el dueño de los medios de producción, ya que éste tenía el poder o atribución para organizar la jornada; no tenía restricciones legales o de razonabilidad para imponer horarios; es decir, no había una duración de jornada más que los límites de la luz solar. Los primeros intentos de limitar la jornada de trabajo chocaron con una fuerte resistencia de los teóricos de la libre contratación, que sostenían que la actuación estatal constituía una injerencia indebida e insoportable acerca del uso racional del tiempo útil de la persona, pues, afectaba el mejoramiento de ésta, quien se veía restringida en su crecimiento económico y rendimiento laboral por la limitación de una jornada de trabajo.

A través de la historia, esta lucha por regular la jornada de trabajo fue esporádica, hasta que finalmente se logró concretizar en Australia, al haber establecido la jornada de ocho horas en Sídney, en 1855, para los obreros de la

¹ De Diego, Julián A.: *Manual de Derecho Laboral para las Empresas*, Editorial Errepar S.A., 2ª ed. Buenos Aires, 2005. pág.161.

construcción; y, con carácter general, en Melbourne, en 1856². Posteriormente, se celebraron convenciones en distintas partes del mundo, siendo entre éstas la más importante la celebrada en Washington en 1919, en la que se establecían jornadas de ocho horas al día y cuarenta y ocho semanales para industrias Manufactureras, Mineras, de Construcción y Transporte. Ese mismo año, se celebró el Tratado de Versalles que tenía como fin primordial satisfacer las demandas obreras, bajo la idea de que en la sociedad tendría que existir paz social, y para ello se tendría que crear un sistema regido por principios de justicia y humanidad, de tal forma que se determinó la aplicación de una jornada laboral de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales para todos los sectores de la sociedad en general.

Fue hasta el año de 1921, que en El Salvador se estableció, por medio de la Constitución de la República Federal de Centroamérica, la cual nunca estuvo vigente, que la jornada máxima obligatoria de trabajo asalariado sería de ocho horas diarias. Luego, la Constitución de 1945 retomó la de 1886, pero estipulando, en su artículo 156 ordinal 3º, que se crearía un Código de Trabajo que regularía la jornada laboral de acuerdo al sexo y la edad del obrero. Esta disposición no sufrió modificación alguna hasta el año de 1950, cuando se establecieron aspectos relativos a las jornadas diurnas y nocturnas, tareas insalubres y peligrosas, horas extraordinarias y trabajos nocturnos. Lo anterior, fue transcrito por la Constitución de 1962. Y, finalmente, la Constitución de 1983, en el art. 38 ordinal 6º, establece el límite legal de la jornada de trabajo³.

En lo relativo a Tratados Internacionales, el país no tiene ratificado convenios internacionales que flexibilicen las jornadas laborales de los

² Mirolo, René Ricardo. *Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Tomo I. Editorial Advocatus, 2ª ed. Córdoba, 2003. pág. 260.

³ Bertrand Galindo, Francisco y Otros. *Manual de Derecho Constitucional*. Tomo II, Centro de Información Jurídica, Ministerio de Justicia. 4ª Ed. San Salvador, 2000. pág. 960.

vigilantes de seguridad, por considerarse contrario a la Constitución de la República⁴.

En la actualidad, las nuevas exigencias y necesidades, producto de los avances del desarrollo humano, han creado nuevas prácticas laborales, que el derecho laboral aún no ha regulado, o habiendo una normativa aplicable, se argumenta que no va de acuerdo a las exigencias actuales del mercado y de la realidad económica del país e imponen de hecho extensas jornadas de trabajo. Después de la firma de los Acuerdos de Paz, en 1992, debido a los altos índices delincuenciales, los empresarios salvadoreños se vieron casi obligados a tomar medidas emergentes, como contratar los “Servicios de Seguridad Privada” para proteger sus bienes. Esto generó que los vigilantes de Seguridad Privada trabajaran jornadas hasta de veinticuatro horas al día.

Con esta modalidad de trabajo, surge la problemática que existe en torno a la jornada de trabajo, ya que, en las Empresas que prestan Servicios Privados de Seguridad, las jornadas laborales de los vigilantes, están determinadas en veinticuatro horas continuas de trabajo, seguidas de veinticuatro horas de descanso y así sucesivamente; no obstante que, la Constitución de la República y el Código de Trabajo establecen las bases sobre las jornadas de trabajo y su forma de remuneración. Tomando en cuenta lo expresado anteriormente, se determinó con mucha claridad que los vigilantes, únicamente con dos días de prestación del servicio, cumplen la semana laboral, trabajando más de cuarenta y cuatro horas en la semana, las cuales no son pagadas con los recargos respectivos por nocturnidad y horas extras, infringiendo además, el día de descanso semanal, vacaciones y días de asueto por este tipo de jornada de trabajo; de manera que, existe una explotación evidente por parte de estas empresas hacia sus empleados que prestan dicho servicio.

⁴ www.ilo.org.com. “*Convenios Ratificados por El Salvador*”. 25 de Marzo de 2008.

Con esta problemática, se advierte una grave violación a los derechos constitucionales establecidos en el artículo 38 ordinales 6º, 7º, 8º y 9º de la Constitución, la cual declara:

“El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, e incluirá especialmente los derechos siguientes:

6º) La Jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas y la semana laboral de cuarenta y cuatro horas.

El máximo de horas extraordinarias para cada clase de trabajo será determinado por la ley.

La jornada nocturna y la que se cumpla en tareas peligrosas o insalubres, será inferior a la diurna y estará reglamentada por la ley.

La limitación de la jornada no se aplicará en casos de fuerza mayor.

La ley determinará la extensión de las pausas que habrán de interrumpir la jornada cuando, atendiendo a causas biológicas, el ritmo de las tareas así lo exija, y la de aquellas que deberán mediar entre dos jornadas.

Las horas extraordinarias y el trabajo nocturno serán remunerados con recargo;

7º) Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral, en la forma que exija la ley;

Los trabajadores que no gocen de descanso en los días indicados anteriormente, tendrán derecho a una remuneración extraordinaria por los servicios que presten en esos días y a un descanso compensatorio;

8º) Los trabajadores tendrán derecho a un descanso remunerado en los días de asueto que señale la ley; ésta determinará la clase de labores en que no regirá esta disposición, pero en tales casos, los trabajadores tendrán derecho a remuneración extraordinaria; y,

9º) Todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado, tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas en la forma que determinará la ley. Las vacaciones no podrán compensarse en dinero, y a la obligación del patrono de darlas corresponde la del trabajador de tomarlas”⁵.

En cuanto a la legislación secundaria, el artículo 161 incisos 3º y 4º del Código de Trabajo, dispone que: *“La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno,...no excederá de ocho horas diarias, ni la nocturna de siete...y la*

⁵ Constitución de la República de El Salvador, 1983.

*semana laboral diurna no excederá de cuarenta y cuatro horas ni la nocturna de treinta y nueve*⁶. Sin embargo, esto es vulnerado por las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, en el sentido que, al asignar al trabajador una jornada de trabajo mayor que la establecida en dicho Código, infringen el límite legal establecido para la jornada laboral; lo cual trae consigo que no exista para el vigilante de seguridad privada un día fijo que se exige para el descanso semanal, como lo regula el artículo 171 y el 173 del Código de Trabajo⁷, y no gozar de las prestaciones establecidas, como es el pago de ese día de descanso, la remuneración del cincuenta por ciento, en caso de trabajar ese día, y a un descanso compensatorio por haber trabajado. Así también, perjudica el derecho a gozar de los días de asueto⁸, tomándolos como días ordinarios, y no gozando de las prestaciones que éste puede tener al ser laborado, tal como lo establece el artículo 192 del mismo cuerpo normativo. Todo esto sin contar las horas extras que podrían hacer en esos días o en días ordinarios. Acumulando todo esto, el vigilante podría superar el salario mínimo que gana actualmente. Otra secuela que trae consigo este tipo de jornada excesiva es el pago de la vacación anual remunerada⁹, puesto que, al no otorgar las prestaciones antes mencionadas, el trabajador se ve obligado a trabajarlas y que posiblemente no goce de mayores prestaciones al ver la necesidad que tiene de trabajar.

⁶ Código de Trabajo de 1972.

⁷ Art. 171: Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral.

El trabajador que no complete su semana laboral sin causa justificada de su parte, no tendrá derecho a la remuneración establecida en el inciso anterior.

Art. 173: El día de descanso semanal es el domingo...el patrono, para señalar a sus trabajadores un día de descanso distinto del domingo, deberá solicitar autorización al Director General de Trabajo.

⁸ Código de Trabajo, Art. 190: "Los trabajadores que de común acuerdo con su patrono trabajen en día de asueto, devengarán un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del ciento por ciento de éste. Si trabajan en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará en base al salario extraordinario establecido en el inciso anterior.

⁹ Código de Trabajo, Art. 188: Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero o en especie;...y a la obligación del patrono de darlas, corresponde al trabajador de tomarlas.

Por otra parte, se ha determinado que los sujetos e instituciones que intervienen en la problemática son: 1) Los propietarios o empleadores de las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, a través de su representante legal, los cuales, vulneran principios rectores relativos a la jornada laboral, violentando con ello, los derechos de los vigilantes de seguridad privada. 2) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social¹⁰, como organismo facultado para el control y vigilancia del cumplimiento de la normativa legal del país, sobre los derechos y prestaciones del trabajador, en lo que concierne a la problemática, al cumplimiento de las jornadas de trabajo, el pago de horas extras, descanso semanal, días de asueto y vacación anual remunerada.

La problemática antes planteada, se presenta en gran medida por diversos factores que fuerzan a trabajar como vigilante de seguridad privada, entre los cuales se pueden establecer: 1) La falta de empleo bien remunerado y libremente elegido, 2) Mínimo conocimiento sobre las normas laborales, específicamente sobre la jornada de trabajo, 3) Errónea distribución de trabajo no apegada al domicilio de los vigilantes para la prestación del servicio, 4) Falta de experiencia en la prestación del servicio, 5) Inexistencia de controles de asistencia o entradas y salidas de personal operativo para determinar con certeza las horas de servicios prestados, sean estas diurnas o nocturnas y, 6) La falta de preparación de una profesión u oficio.

Dichos factores determinan consecuencias graves para el trabajador en la prestación del servicio, como el deterioro y agotamiento de la salud física y psicológica, explotación de la fuerza de trabajo por el pago de un salario mínimo, limitación de la vida familiar, social y cultural, flexibilización de la

¹⁰ Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo. Art. 40 Compete al Ministerio de Trabajo y Previsión Social: Numeral 5 “Vigilar el cumplimiento de las normas, resoluciones y acuerdos de trabajo, seguridad y de previsión social y sancionar a los infractores de conformidad a la Ley;...”.

jornada laboral e incumplimiento en la cancelación de la jornada de trabajo diurna o nocturna establecida por la ley.

1.1.1 Enunciado del Problema

Habiendo planteado la problemática u objeto de investigación, éste se enunció de la manera siguiente:

¿Se cumple la jornada de trabajo y los derechos relativos a ésta en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República y Leyes Secundarias?

1.2 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Espacial

Siendo el Código de Trabajo vigente y de aplicación en todo el país, se hizo necesario enmarcar la investigación del problema de la jornada de trabajo y los derechos que ésta comprende, en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad siguientes:

- Wackenhut de El Salvador S.A. de C.V.
- Compañía de Asesoría y Servicios de Seguridad C.A.S.S., S.A. de C.V.
- Alerta Empresa S.A. de C.V.
- Protecciones Integrales Salvadoreñas Protinsa, S.A. de C.V.
- Multicontrol, S.A. de C.V.

Las Empresas mencionadas anteriormente, se seleccionaron en razón de su ubicación, ya que éstas están situadas en el Área Metropolitana de San Salvador, lugar o espacio dentro del cual se realizó la presente investigación. Como informantes claves, en la etapa de ejecución de la investigación, se incluyó a los Gerentes de Recursos Humanos, Sub-Gerente General, Jefes de Recursos Humanos y Director General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Asimismo, se investigó a los vigilantes de seguridad, quienes indiscutiblemente reciben los efectos del incumplimiento de la jornada de trabajo, por parte de las Empresas de Servicios Privados de Seguridad.

1.2.2 Temporal

Las Empresas de Servicios Privadas de Seguridad surgieron como resultado del conflicto armado y tuvieron mayor auge después de la firma de los Acuerdos de Paz, en 1992; si bien es cierto, que desde la existencia de estas Empresas se incumple la jornada laboral legalmente establecida, en la actualidad persiste aún más, debido a la flexibilización laboral que imponen las Empresas y la necesidad económica del trabajador. Por ello, el interés del grupo de investigación se enmarcó en aspectos prácticos de la realidad, referidos a la forma cómo el fenómeno se desarrolla en las Empresas e impacta a las partes involucradas; de ahí que, la investigación se ubicó en el lapso comprendido entre los años 2007-2008.

1.2.3 Teórica

Con el fin de adoptar un referente conceptual sobre el problema u objeto de estudio, se definieron un conjunto de términos que se desglosaron del enunciado del problema, ubicando la jornada de trabajo como la institución

jurídica madre dentro del Derecho Laboral, y que de ésta se deriva una serie de figuras jurídico-laborales.

No obstante lo anterior, se debe establecer que la presente investigación se ejecutó únicamente en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, Vigilantes de Seguridad Privada y Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por considerarlas como únicas Unidades de Análisis y fuente directa de la información relacionada con el tema u objeto de estudio; ya que si bien es cierto que existe la Ley de los Servicios Privados de Seguridad, al estudiarla se determinó que no posee ninguna relación con el tema objeto de esta tesis; sin embargo, se hizo el estudio respectivo, para efectos de comprender el funcionamiento de las Empresas de Servicios Privados de Seguridad.

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El Principio de la libre contratación, tan exaltado en la época de la Revolución Francesa, como un corolario del principio de la autonomía de la voluntad privada, trajo como consecuencia que el patrono y el trabajador acordaran jornadas excesivas, lo cual hizo necesario que se regulara el límite máximo de horas laborales diarias. Por ello, investigar la jornada de trabajo en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad en el Área Metropolitana de San Salvador, es de gran relevancia para la sociedad, pues, actualmente, dicho sector está siendo objeto de jornadas excesivas que agotan a la clase trabajadora y provocan un verdadero despilfarro de material humano, sin beneficio para la producción.

Lo antes mencionado, impacta de forma negativa al trabajador, en el sentido de que produce fatiga; es decir, cansancio, agitación o agotamiento debido a un esfuerzo físico o psicológico que afecta al trabajador sobre la

actividad acostumbrada o sobre las fuerzas normales. El problema u objeto de investigación que se ejecutó constituye un aporte académico e intelectual para la comunidad jurídica en general, debido a la falta de información que existía en las Bibliotecas de diversas Universidades del Área Metropolitana de San Salvador, referente ha dicho problema.

Asimismo, la presente investigación llenó un vacío teórico y jurídico. El teórico, en cuanto a que se establecieron los conceptos y términos básicos relacionados con el problema, aclarando con ello la forma en que se realizan las jornadas laborales en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, y determinar con certeza, la explotación a la que se encuentra sometido el trabajador; y, en el ámbito jurídico, referido a la falta de aplicación de las normas constitucionales y legislaciones secundarias que reconocen el derecho a la jornada de trabajo, el pago de las horas extras, recargo por nocturnidad, vacaciones, día de descanso remunerado y días de asueto; en este sentido, se evitaría el exceso de jornadas y se lograría un salario proporcional de acuerdo a la prestación del servicio que brinde el vigilante de seguridad privada.

Por otra parte, con la investigación de la jornada de trabajo en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad se informó a los trabajadores sobre la violación de sus derechos constitucionales laborales, para que exigieran un estricto cumplimiento de los mismos, por medio de la pronta y continua vigilancia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacia los patronos que infrinjan la ley.

Además, la investigación que se realizó, trajo consigo muchos beneficios para los interesados en la problemática; puesto que cuentan con una fuente bibliográfica actualizada para el estudio y aplicación de la jornada de trabajo en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, lo que generará, amplio

conocimiento sobre el objeto de estudio seleccionado. Igualmente, tuvo por objeto coadyuvar a que no se vulneren los derechos laborales de los trabajadores, evitando las jornadas excesivas que ocasionan un deterioro físico y psicológico del trabajador.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo General

- 1) Demostrar el incumplimiento de la jornada de trabajo y su influencia en los derechos relativos a ésta: pago de horas extras, descanso semanal, días de asueto y vacación anual remunerada, en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, de conformidad a lo establecido en la Constitución de la República y Leyes Secundarias, en el Área Metropolitana de San Salvador.

1.4.2 Objetivos Específicos

- 1) Verificar el nivel de cumplimiento de las jornadas de trabajo y los derechos que ésta comprende, en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad en el Área Metropolitana de San Salvador.
- 2) Identificar las consecuencias de las jornadas excesivas de trabajo de los Vigilantes, que establecen las Empresas de Servicios Privados de Seguridad.
- 3) Verificar la eficacia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, respecto a su función de inspección del cumplimiento de la legislación laboral en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad.

- 4) Elaborar un informe sobre la aplicación de la Jornada de Trabajo y los derechos que ésta comprende, en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, de conformidad a lo establecido en la Constitución de la República y Leyes Secundarias.

1.5 SISTEMA DE HIPÓTESIS Y OPERACIONALIZACIÓN

1.5.1 Hipótesis General

En las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, se incumple el límite legal establecido por la Constitución de la República y Leyes Secundarias, para la jornada de trabajo y los derechos que ésta comprende.

1.5.2 Hipótesis Específicas

1. La poca eficacia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, permite que se vulneren las condiciones de trabajo de los vigilantes de seguridad privada.
2. La asignación de jornadas excesivas de trabajo a los vigilantes, por parte de las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, infringe el límite legal establecido en la Constitución de la República y Leyes Secundarias.
3. La flexibilización laboral que practican las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, suprime los derechos de los vigilantes a gozar de jornadas laborales de ocho horas y el pago con recargo de horas extras diurnas y nocturnas.

4. La poca divulgación que hace el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sobre la aplicación de la jornada laboral en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, impide que los vigilantes de seguridad conozcan y ejerciten las normas laborales que protegen sus derechos.

1.5.3 Operacionalización de las Hipótesis de Trabajo

HIPOTESIS Y VARIABLES	
HIPÓTESIS GENERAL	INDICADORES
<p>Variable Independiente “X”</p> <p>Las Empresas de Servicios Privados de Seguridad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de asesoramiento de los derechos y deberes en las Empresas. - Alta demanda de servicios privados de seguridad.
<p>Variable Dependiente “Y”</p> <p>Incumplimiento del límite legal establecido en la Constitución de la República para la jornada de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Violación a la Constitución - Vulneración a derechos laborales.
HIPÓTESIS ESPECIFICA N° 1	INDICADORES

<p>Variable Independiente “X”</p> <p>Poca eficacia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el cumplimiento de la legislación laboral en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Escasez de Recursos Humanos - Desinterés en la jornada laboral de los vigilantes - Recursos materiales insuficientes.
<p>Variable Dependiente “Y”</p> <p>Vulneración de los derechos laborales de los vigilantes de seguridad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Incumplimiento de prestaciones económicas - Agotamiento físico - Fatiga mental - Limitación a la vida social y familiar.
<p>HIPÓTESIS ESPECIFICA N° 2</p>	<p>INDICADORES</p>
<p>Variable Independiente “X”</p> <p>La asignación de jornadas excesivas de trabajo a los vigilantes, por parte de las Empresas de Servicios Privados de Seguridad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de personal - Demanda de servicios - Necesidad económica del vigilante - Actividad de carácter permanente.
<p>Variable Dependiente “Y”</p> <p>Infringe el límite legal establecido en la Constitución de la República y Leyes Secundarias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Vulneración a derechos fundamentales - Imposición de multas.
<p>HIPÓTESIS ESPECIFICA N° 3</p>	<p>INDICADORES</p>

<p>Variable Independiente “X”</p> <p>La flexibilización laboral que practican las Empresas de Servicios Privados de Seguridad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Incremento de capital - Temor a quiebre empresarial - Satisfacción de la Demanda de los servicios
<p>Variable Dependiente “Y”</p> <p>Suprime los derechos de los vigilantes a gozar de jornadas laborales de ocho horas y del pago con recargo de horas extras diurnas y nocturnas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Explotación laboral - Limitación a la vida social - Salarios bajos.
<p>HIPÓTESIS ESPECIFICA N° 4</p>	<p>INDICADORES</p>
<p>Variable Independiente “X”</p> <p>La poca divulgación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social sobre la aplicación de la jornada laboral en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de Recursos Materiales - Desinterés Institucional - Desaprovechamiento de los Recursos Humanos
<p>Variable Dependiente “Y”</p> <p>Obstaculiza que los vigilantes de seguridad conozcan y ejerciten las normas laborales que protegen sus derechos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desinterés de los trabajadores - Jornadas excesivas de trabajo - Falta de reclamo de horas extras - Violación al descanso semanal

1.6 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

1.6.1 Tipo de Investigación

En la determinación de las estrategias y procedimientos que se implementaron para verificar las hipótesis y dar respuesta al problema, fue necesario definir el tipo de investigación que se desarrollaría; por ello, fue relevante el tipo de estudio *Analítico o Explicativo*, en vista de que estudia los problemas partiendo de la causa al efecto y viceversa.

Al mismo tiempo, fue de tipo *Bibliográfica o Documental*; es decir, se utilizó diversas clases de fuentes como: Libros, revistas, periódicos, tesis y otros, acudiéndose además a fuentes históricas, y sobre todo a aquellas relacionadas con el tema. Sin embargo, este estudio no solamente tuvo un enfoque meramente teórico, sino que, también, se estudió el fenómeno en el lugar que éste sucede; en ese sentido, se empleó el tipo de investigación *De Campo*, pues, permitió emitir conclusiones y hacer generalizaciones con mayor precisión sobre la jornada de trabajo en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad.

1.6.2 Unidades de Análisis

Las unidades de análisis que se estudiaron en el desarrollo de la investigación, lo constituyeron las Empresas de Servicios Privados de Seguridad en el Área Metropolitana de San Salvador, a través de sus Gerentes de Recursos Humanos, Sub-Gerente General, Jefes de Recursos Humanos y Director General de Inspección de Trabajo.

1.6.3 Población y Muestra

La población objeto de estudio, la conformaron los vigilantes que laboran en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, en el Área Metropolitana de San Salvador.

En la muestra que se obtuvo, es necesario aclarar que el número de Empresas de Servicios Privados de Seguridad, que se investigaron asciende a la cantidad de cinco; y, no obstante que la población de los vigilantes es cuantiosa, por razones de tiempo, economía, recursos humanos, etc., se escogió como muestra a cinco vigilantes de seguridad de cada una de las Empresas seleccionadas, que representan auténticamente el universo.

1.6.4 Técnicas e Instrumentos

La investigación se realizó a través de dos técnicas científicas: La Documental y la de Campo, puesto que, ambas se complementan y sirvieron de base para efectuar el análisis del problema.

El desarrollo de la investigación necesitó, en primer lugar, de un soporte teórico que fortaleciera la investigación documental; por tal razón, la información se clasificó obedeciendo a su origen en: Primaria y Secundaria. Las fuentes primarias se encontraron en textos básicos o fundamentales, tales como: *Libros y Compendios de Derecho Laboral*, los cuales constituyen fuentes directas de información, de los que se rescataron las opiniones vertidas por autores que abordan el problema u objeto de estudio. Dado que el objeto de estudio es un problema jurídico, fue necesario tomar en cuenta las *Leyes* que constituyeron el marco legal, como la Constitución, los Tratados Internacionales y Leyes Secundarias. Y, las fuentes secundarias las conformaron las *Revistas, Artículos*

periodísticos y Boletines, en razón de que se reflejaba el punto de vista personal de los autores que han desarrollado temas actuales del Derecho Laboral. En relación a la investigación de Campo, fue posible lograrlo únicamente con el auxilio de las técnicas de recolección siguientes: 1) La Entrevista, y 2) Cuestionario.

En la investigación del comportamiento del fenómeno, se utilizaron diversos tipos de instrumentos para medir las variables contenidas en las hipótesis. A continuación se describen brevemente.

La Entrevista no Estructurada se aplicó mediante la comunicación interpersonal establecida con el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas verbales a interrogantes sobre el tema propuesto¹¹. Y, dado que son preguntas abiertas, éste instrumento se destinó a unidades de análisis especializadas; es decir, a personas que en razón del cargo que desempeñan en las Empresas, se vuelven especialistas en el tema por conocer como éste se desenvuelve en la realidad que se estudia. Por tanto, fueron valiosos para esta investigación, los aportes de los Gerentes de Recursos Humanos, Sub-Gerente General, Jefes de Recursos Humanos de las Empresas seleccionadas y Director General de Inspección de Trabajo. También, fue necesario utilizar la *Entrevista Semiestructurada* dirigida al Director General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Finalmente, a través del Cuestionario se recolectó información de los sujetos en estudio, proveniente de ellos mismos, por lo que, fue objeto de análisis las opiniones, actitudes y sugerencias de los vigilantes de las Empresas de Servicios Privados de Seguridad delimitadas en esta investigación.

¹¹ Fuentes de Galeano, Josefina Pérez: *¿Cómo entender y aplicar el Método de Investigación Científica?*, 2ª Ed. pág.74.

CAPITULO II

CAPITULO II

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA JORNADA DE TRABAJO, DE LA FUNCION PÚBLICA DE INSPECCIÓN, Y DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PRIVADOS DE SEGURIDAD

2.1 RESEÑA HISTÓRICA DE LA JORNADA DE TRABAJO

2.1.1 Antigüedad

En la antigüedad, el trabajador ya sea en la esclavitud, en el colonato o en la servidumbre, era una subespecie de calidad inferior y su cuidado merecía, en la consideración socioeconómica de entonces, el mismo trato que por razones utilitarias podía gastarse en los animales de labor. Se utilizaba la fuerza de trabajo cuidando la fuente productora porque debía servir para otras oportunidades, salvo que por intenciones punitivas se tratara por ese medio su destrucción como en los casos de ciertos prisioneros de guerra.

En las Leyes de Manú, proveídas en el año 1280 a. de C., se encuentran disposiciones que regulan la jornada laboral, en la siguiente forma: *“El sol establece la división del día y de la noche para los hombres y para los dioses: La noche es para el sueño de los seres; y el día para el trabajo”*.¹² Y, así fue durante los tiempos antiguos y después en las corporaciones de oficio.

¹² Cabanellas de Torres, Guillermo. *“Diccionario de Derecho Laboral”*. 1ª ed., Buenos Aires, Heliasta, 1998, pág. 319.

2.1.2 Edad Media

Los orígenes de la jornada máxima de trabajo, se encuentran en el régimen medieval de las corporaciones de oficios, cuyos estatutos mandaron trabajar de sol a sol, en verano e invierno, con descanso a medio día. Estas corporaciones que por su espiritualidad religiosa tuvieron un profundo sentido humanista y por su vocación creativa de la artesanía elevaron la consideración social del trabajo, regularon la jornada de los aprendices y compañeros y establecieron los descansos en los días de preceptos y festividades religiosas. La jornada diaria era, sin duda extensa, de nueve horas y media en invierno y doce horas y media en verano, pero de todos modos la reglamentación ponía límites a la arbitrariedad patronal. Este sentido religioso y humanista se traduce en las Leyes de Indias con la limitación de la jornada de ocho horas diarias, repartidas cuatro horas a la mañana y cuatro horas a la tarde en la forma más conveniente para librarse del sol y procurar la salud y conservación de los obreros¹³. Igualmente, se prohíbe el trabajo dominical y se reduce el trabajo en las minas a siete horas diarias.

Durante la edad media y principios de la moderna, no se trabajaba de noche; la jornada se extendía generalmente de sol a sol, pero los períodos de descansos permitidos durante la misma reducían en mucho la prestación efectiva de los servicios y el desgaste físico de los trabajadores. En realidad, tanto en esta época como en los siglos XVIII y XIX, se hizo alarde de despilfarro de la mano de obra que tenía muy escaso valor; millares de obreros trabajaron durante años en la construcción de las magníficas catedrales que en Italia y España continúan admirándose. Estas obras

¹³ Recopilación de Leyes de Indias, publicada por orden de Felipe II, en 1567, Ley VI, Título VI, Libro III.

revelan, al mismo tiempo que el genio de sus artífices, la baratura de la mano de obra, es ejemplo del poco valor concedido al factor tiempo.

2.1.3 Edad Moderna

En Europa, con la Revolución Francesa, la Ley Chapelier, del año 1791, suprimió las corporaciones de oficio y declaró la libertad de ejercer la profesión de arte y oficio que mejor le pareciera a cada ciudadano¹⁴, con ello, los obreros quedaron librados a su propia suerte, y el trabajo humano se convirtió en mercancía sujeta al juego de la oferta y la demanda. Motivados por la competencia en el mercado universal, los industriales impusieron a los trabajadores horarios agotadores y mal remunerados, no sólo a los hombres adultos, sino también a las mujeres y niños. La prolongación del esfuerzo se justificó con motivo de que la máquina sustituía el esfuerzo del trabajador, de tal forma, que no se le exigía gasto de energía.

Al respecto, la Revolución Industrial se basó en jornadas de trabajo que oscilaban entre catorce y dieciséis horas diarias, e incluso la superaban en ocasiones. Casi simultáneamente las masas obreras comienzan a agitarse y a ser agitadas con la aspiración de una sensible disminución de la jornada laboral. Ante el clamor general, el Estado se vio obligado a intervenir con leyes protectoras. Para el caso, se debe al economista, hombre de negocios y filántropo *Roberto Owen*, el primer ensayo de magnitud y científico, de reducir la jornada en su hilandería de New-Lanark (Inglaterra). Sin disminución sensible en la producción, de una jornada inicial de dieciséis horas se bajó a doce y media, luego a once y media, y en 1816, a diez y media, que era toda una revolución para la época; sin embargo, el impulso

¹⁴ Cfr. Mirolo, ob. cit. pág. 258

obrero, el progreso técnico y el intervencionismo estatal tendrían que luchar todo el siglo XIX y algunas décadas del XX para la trascendental conquista de la limitación de la jornada laboral a menos horas.

A mediados del Siglo XIX, el mayor progreso en cuanto a la jornada lo constituyó Inglaterra que, en 1847, había implantado la jornada de diez horas, imitándola fugazmente Francia, en 1848, recayendo en ese mismo año en la de doce. Sin embargo, corresponde a Australia, colonia británica, el honor en la época moderna, de haber establecido la jornada de ocho horas en Sídney, en 1855, para los obreros de la construcción; y, con carácter general, en Melbourne, en 1856.

En 1891, el Papa León XIII, por medio de la Encíclica *Rerum Novarum*, denuncia la crueldad de los hombres codiciosos que explotan a los trabajadores en *“jornadas agotadoras que embotan el alma y sucumben al mismo tiempo el cuerpo a la fatiga [...] la fuerza que tiene para trabajar (el hombre) está circunscripta a los límites físicos de los cuales no se puede pasar”*.¹⁵ En ella, atribuyó el mal social a la sed de innovaciones, al progreso constante de la industria y de las comunicaciones, que hicieron afluir la riqueza a manos de un pequeño núcleo de personas, dejando a las multitudes en la indigencia.

Luego, durante y al final de la Primera Guerra Mundial, la presión ejercida por las organizaciones de trabajadores, en particular con ocasión de las Conferencias de Leeds de 1916 y de Berna de 1917 y las repercusiones de la Revolución rusa de 1917, aceleraron el movimiento a favor de la jornada de ocho horas. Su creciente introducción en cierto número de países

¹⁵ *Ibíd.*, pág. 258

Europeos y en los Estados Unidos, por vía legal o por convenios colectivos, pareció, por otra parte, reducir la importancia de la objeción relativa a la competencia internacional.

En atención a lo anterior, el Derecho Internacional del Trabajo, que en aquella primera época era acogido a través de conferencias internacionales, plasmó la idea de limitar razonablemente la extensión de la cantidad de horas de trabajo que tenía posibilidad de cumplir sin llegar a los límites de sus fuerzas físicas o mentales, el trabajador subordinado; y así suceden diversas reuniones al respecto, hasta que el tema se concreta con el Tratado de Versalles en 1919, que recomienda la adopción de la jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales como una de las medidas necesarias y urgentes para la obtención del propósito declarado de lograr la paz universal y la justicia social, cuyo artículo 427 estableció en su inciso IV: “La adopción de la jornada de ocho horas para los países que aún no la hubieren adoptado”. Tal decisión se vio complementada y estimulada por las primeras convenciones que adoptó la conferencia de la O.I.T., reunida en Washington en 1919 y concretada a los establecimientos industriales.

Así, la euforia en que se adoptó el convenio de las ocho horas había de durar poco. En los años siguientes, la ratificación del convenio dio lugar a grandes dificultades y ásperas discusiones, y los problemas económicos de la post-guerra, temores excesivos por lo que respecta al efecto en la producción de la jornada de las ocho horas, el miedo a la competencia, y finalmente ciertas cuestiones jurídicas referentes al alcance del convenio, detenían a los grandes Estados industriales europeos. No obstante que, en la legislación y la práctica nacionales, la jornada de las ocho horas y la semana de las cuarenta y ocho se generalizaron bastante en Europa, en Australia y

en varios países de América Latina, los Estados dudaban en comprometerse, mediante la ratificación, para un período de diez años.

Para esa época, se consideró que al no tener la ratificación de este convenio al menos sin condiciones por parte de los grandes países industriales, la O.I.T había experimentado un penoso fracaso; y, el convenio no dejó por ello de ejercer una profunda influencia. Mas, su misma existencia y las difíciles discusiones a las que dio lugar, empezaron por frenar los intentos de reacción que tras la Primera Guerra Mundial se habían manifestado contra la jornada de ocho horas. Así, pues, el convenio contribuyó sin duda, de esta forma, a consolidar esta norma; pero, también, ejerció una influencia positiva directa en el caso de numerosos países, que al ratificarlo, introdujeron en su legislación disposiciones del convenio, que de este modo se convirtieron en tales países, en las primeras medidas nacionales de limitación de la duración del trabajo de los adultos. Asimismo, las dificultades surgidas en la ratificación del convenio sobre la duración del trabajo en la industria no impidieron a la O.I.T. volver a intentar este sistema y adoptar, en 1930, el convenio N° 30 que previese igualmente la misma norma que el convenio número 1, pero esta vez para el comercio y las oficinas.

De esta manera, la actividad normativa de la O.I.T. ha consagrado igualmente algunos convenios que tratan de sectores más especiales como el N° 31 referente a la duración del trabajo en las minas de carbón, adoptado en 1931; y, en recomendaciones sobre duración del trabajo e instrumentos relacionados con el descanso semanal y disposiciones que tratan de otros aspectos de las condiciones laborales.

En suma, una de las Conferencias Internacionales más importantes, en lo que a materia de trabajo se refiere, lo constituyó la Novena Conferencia Interamericana de 1948, celebrada en Bogotá, cuando en esa época, surgieron grandes disturbios en Bogotá, y nació la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, que es conocida también con el nombre de Carta de Bogotá, la cual tuvo una influencia decisiva e inspiró un Capítulo Constitucional referente al trabajo, en El Salvador.

2.1.3.1 Establecimiento Legal de la Jornada de Ocho Horas

Antes de establecerse legalmente y en forma general la jornada de ocho horas diarias de trabajo, muchos países ya la habían adoptado por costumbre, por iniciativa privada de los patronos y otras veces por convenios firmados entre patronos y trabajadores; y, pocos países, por imperativo de ley. La jornada de trabajo aunque fue convenida en forma general por todos los países concurrentes cuando se celebraron Reuniones o Convenios Especiales, tuvo que ser firmada y establecida en cada Estado por medio de la Carta Magna, Código de Trabajo o Leyes Especiales, para lograr la finalidad propuesta y la fuerza coercitiva.

En Europa, corriendo el Siglo XX, España implanta las ocho horas como jornada laboral máxima para los obreros del Estado, en 1902; pero es el final de la Primera Guerra Mundial, por efecto de la presión sindical y el reconocimiento de los beligerantes ante el esfuerzo industrial bélico, el que conduce a la adopción generalizada de esta medida. Con ámbito más o menos amplio, en 1918, aceptan la jornada de ocho horas Alemania, Polonia

y Rumania; en 1919, España, Francia, Holanda, Italia, Portugal y Suiza; Suecia, en 1920; y, Bélgica, en 1923.¹⁶

En América Latina, fue Chile el primero en establecer la jornada de trabajo de ocho horas diarias, en el año de 1908, fijándose primeramente en beneficio de los trabajadores del Estado. Seguidamente, Cuba, se sumó a ese criterio adoptándola en 1909. En 1915, Uruguay, fue el primer país en América en establecer esta jornada para todos los trabajadores, cualquiera que fuese la índole de la labor. Luego, Perú, la admite en el año de 1919, y Argentina lo hace en el año de 1929.

2.2 DESARROLLO HISTÓRICO DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN SALVADOREÑA

La historia de la norma laboral en El Salvador, tiene como punto de partida la *Ley de Accidentes de Trabajo de 1911*,¹⁷ con la que se dio el primer paso de regulación de la legislación laboral apartándola de la legislación común. Seguidamente, el 29 de mayo de 1926, se dio la *Ley de Protección a los Empleados de Comercio*¹⁸, la cual fue de corta duración, pues, el 31 de mayo de 1927, fue derogada por una nueva del mismo nombre, que en su artículo 2 establecía jornadas de ocho horas para los hombres y de siete para las mujeres. Con dicha ley, se inicia en el derecho positivo salvadoreño, la limitación de la jornada de trabajo; asimismo, la referida ley era un privilegio de los trabajadores que prestaban sus servicios en la actividad comercial, dejando el resto de los trabajadores a merced de los patronos.

¹⁶ Cabanellas de Torres. “*Diccionario de Derecho Laboral*”. pág. 321.

¹⁷ *Ley de Accidentes de Trabajo*. 11 de mayo de 1911. D. O. del 13 de mayo de 1911.

¹⁸ *Ley de Protección a los Empleados de Comercio*. 29 de mayo de 1926. D.O. del 12 junio de 1926, sustituida el 31 de mayo de 1927, D.O. del 17 de junio de 1927.

Dos años después, por Decreto Legislativo de fecha 13 de junio de 1928, en tiempos del Doctor Pío Romero Bosque, Presidente de la República, se promulgó la *Ley de las Horas de Trabajo*¹⁹. En ella se regulaba que el trabajo efectivo de los obreros no duraría más de ocho horas por día, y que en casos especiales se facultaba para aumentarse el término del trabajo diario de los varones mayores de dieciséis años. Asimismo, prohibía a las fábricas y talleres emplear obreros que trabajaran en otro establecimiento el máximo de horas autorizadas por dicha ley. Además, multaba a los patronos que exigiera trabajar a sus obreros más del número de horas que la ley permitía, salvo cuando hubiere habido acuerdo entre ellos, pues en tal caso tendrían derecho los trabajadores a un sueldo convencional en proporción a las horas trabajadas.

No obstante todas las regulaciones establecidas en las leyes anteriores, la vigilancia del cumplimiento de la ley y las sanciones impuestas, se ocasionaban muchos problemas de inobservancia en las leyes, en lo que se refiere al cumplimiento del horario de trabajo; ello originó una regulación más estricta y rígida. Por tal motivo fue dictada, el 19 de noviembre de 1941, la *Ley de Horas de Trabajo y Cierre de Establecimientos Comerciales de la Ciudad de San Salvador*,²⁰ que en el artículo 1, obligaba a los establecimientos comerciales de la Ciudad de San Salvador, a que sólo podían permanecer abiertos desde las siete hasta las doce horas, y desde las tres y media hasta las diecinueve horas, de lunes a viernes, y desde las siete hasta las doce horas del día sábado.

¹⁹ *Ley de las Horas de Trabajo*. Decreto Legislativo de fecha 13 de junio de 1928, publicado en el Diario Oficial del 25 de junio de 1929. Fue efectiva hasta que se dio la Ley de Jornada de Horas de Trabajo, en 1951.

²⁰ *Ley de Horas de Trabajo y Cierre de Establecimientos Comerciales de la Ciudad de San Salvador*. Decreto Legislativo N° 77 de 19 de noviembre de 1941. D.O. de fecha 21 del mismo mes y año, que se aplicó a los trabajadores de las Empresas Periodísticas, por Decreto Legislativo del 29 de julio de 1942. D.O. de 11 de agosto de 1942.

Luego, en el año de 1948, se dio en el país un golpe de Estado del cual surgió la Junta Revolucionaria de Gobierno, la que convocó a elecciones para una Asamblea Constituyente, con el fin de crear una nueva Constitución Política, oportunidad que aprovecharon los trabajadores para tratar de conseguir que en dicha Constitución se estableciera un Capítulo en donde estuvieran protegidos sus derechos, y a su vez, por medio de ese Capítulo se proporcionara la promulgación del primer Código de Trabajo; pues, las leyes aisladas, los trabajadores las consideraban inoperantes. En esa histórica sesión, se expresaron argumentos que auxiliaron a la Comisión Relatora para que elaborara un Capítulo que en verdad representara la defensa primordial de los derechos de los trabajadores; asimismo, se abrió el camino que daría la oportunidad de promulgación del primer Código de Trabajo²¹.

En ese momento, un representante de los trabajadores pidió que la semana laboral se fijara en cuarenta y cuatro horas para todos los trabajadores, por el hecho de que, los empleados públicos y del comercio tenían dicha jornada, moción que fue apoyada por un diputado, y al ser sometida a votación, la jornada en mención fue aprobada tal como la propuso la representación obrera, logrando con ello, la más grande de sus conquistas laborales, al conseguir que sus derechos quedaran garantizados en la Constitución Política de 1950, la cual, en su Título XI, Capítulo II, artículo 183 N° 6, regulaba:

“[...] La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas, y la semana laboral de cuarenta y cuatro horas. El máximo de horas extraordinarias para cada clase de trabajo será determinado por la ley. La jornada nocturna y la que se cumpla en tareas peligrosas o insalubres, será inferior a la diurna y estará reglamentada por la ley. La limitación de la jornada no se aplicará en casos de fuerza mayor. La ley determinará la extensión de las pausas que habrán de interrumpir la jornada cuando, atendiendo a causas biológicas, el ritmo de las tareas así lo exija y las que deberán mediar entre dos jornadas. Las horas

²¹ El Salvador. Asamblea Constituyente. Documentos Históricos 1950-1951. cit. pp. 222-223

extraordinarias y el trabajo nocturno serán remunerados con recargo [...]”.

En dicho Capítulo quedó acordada la jornada de trabajo de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales, desechando la regla de la Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá, en el año de 1948, reproducida por el anteproyecto presentado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la que se establecía la jornada máxima de nueve horas diarias y cincuenta y cuatro semanales para los trabajadores agropecuarios, y semana laboral de cuarenta y ocho horas para el resto de trabajadores.

Mediante el reconocimiento de sus derechos laborales, a través de la Constitución de 1950, el trabajador buscó la manera de que éstos se hicieran una realidad, y como aún no se había promulgado el primer Código de Trabajo, los trabajadores sintieron la necesidad de que dictara una ley que hiciera efectiva la limitación de la jornada de trabajo diaria y semanal. Con dicha limitación, se trataba de proteger la salud de los trabajadores pero sin perjudicarlos económicamente, pues, antes de la promulgación de dicha Constitución, la jornada de trabajo diaria y semanal eran mayores de ocho horas y cuarenta y cuatro respectivamente, y al reducirlas, los patronos pretendían rebajar los salarios. Lo anterior, se logró en 1951, por medio de la *Ley de Jornadas de Trabajo y de Descanso Semanal*²². En esta ley, el artículo 1 establece:

“Las horas de trabajo son diurnas y nocturnas. Las diurnas están comprendidas entre las seis y las veinte horas de un mismo día y las nocturnas entre las veinte horas de un día y las seis horas del siguiente. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas diarias, y la nocturna de siete. La jornada de trabajo que comprende más de cuatro horas nocturnas será considerada como jornada nocturna. La

²² Ley de Jornadas de Trabajo y de Descanso Semanal. D. L. de fecha 30 de agosto de 1951. D.O. de 6 de septiembre de 1951.

jornada ordinaria de trabajo efectivo para los menores de dieciséis años, no excederá de seis horas diarias. Los menores de dieciocho años no podrán efectuar trabajos con jornadas nocturnas. La semana laboral diurna no excederá de cuarenta y cuatro horas de trabajo efectivo y la nocturna de treinta y nueve. La semana laboral de los menores de dieciséis años no podrá exceder de treinta y seis horas ordinarias en cualquier clase de trabajo. Se entiende por trabajo efectivo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono. La limitación de la jornada no se aplicará en caso de fuerza mayor y caso fortuito”

El referido artículo regulaba en forma precisa la existencia de horas de trabajo diurnas y nocturnas, especificando que las diurnas estaban comprendidas entre las seis de la mañana y las ocho de la noche, y las nocturnas entre las ocho de la noche de un día y las seis de la mañana del día siguiente; es decir, que cualquier jornada de trabajo que estuviere comprendida entre el primer período era diurna y ésta no podía ser mayor de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro semanales, y las jornadas de trabajo que estuvieren comprendidas en el segundo período, era nocturna y no podía ser mayor de siete horas diarias.

En dicho artículo, se limitó la jornada diaria de los menores de dieciséis años y se estableció la prohibición de que los menores de dieciocho años no podían laborar en jornadas nocturnas. Como se puede apreciar, la intención del legislador de hacer efectiva la limitación de la jornada de trabajo fue excelente, pero no se hizo bien legislar que los trabajadores podían laborar tiempo extra en forma limitada diariamente. Con esta disposición, se abrió el camino para que se continuara obligando a los trabajadores a jornadas extenuantes y, a la vez, quitando la oportunidad de laborar a otro trabajador.

El artículo que hizo inoperante la limitación de la jornada de trabajo diaria y semanal regulada en la mencionada ley, era el siguiente:

“Artículo 6.- Los trabajadores que por fuerza mayor tuvieren que trabajar excediendo al límite establecido para la jornada ordinaria, tendrán derecho a que se les remunere el tiempo excedente, con base a su salario ordinario.

Fuera del caso comprendido en el inciso anterior, todo trabajo verificado en horas extraordinarias será remunerado con base y en proporción al salario ordinario, con el aumento mínimo siguiente: Todo tiempo que exceda de la duración ordinaria de la jornada diaria diurna o nocturna, o de la semana laboral ordinaria diurna o nocturna, hasta completar doce y diez horas en el primer caso, y cuarenta y ocho y cuarenta y dos en el segundo, se computarán con el 50% de recargo sobre el salario básico; fuera de estos casos con el 100%”.

Al regularse en el inciso segundo que el patrono remunerare tiempo extra laborando hasta con el 100% de recargo, se pretendía proteger a los trabajadores, pero lo cierto es que se estaba dejando sin efecto una de las conquistas por las cuales más batallas había librado el trabajador para que se redujeran las jornadas a límites de ocho y siete horas diarias, pues el patrón pagando los recargos respectivos podía en forma legal anular las mencionadas limitaciones. En la disposición que se comenta, es importante resaltar que no se establece que sea en forma voluntaria que el trabajador labore tiempo extra, es más, si un trabajador se negaba a trabajar en forma continua tiempo extra, corría el riesgo de ser despedido, lo cual sucedió y la mayoría de establecimientos comerciales continuaron laborando jornadas de doce horas diarias.

Con el primer intento de conseguir la limitación de la jornada de trabajo a niveles de justicia social, no se establecieron jornadas especiales para las labores que se desarrollan en tareas peligrosas o insalubres, a pesar de que en la Constitución Política de 1950, se preceptuaba que la jornada que se cumpla en tareas peligrosas o insalubres sería inferior a la diurna. Todas estas deficiencias hicieron que el trabajador pensara en que ya no se podía seguir dilatando la promulgación del primer Código de Trabajo, ya que

consideraban que las experiencias que habían vivido con las leyes aisladas, tenían que ser corregidas por este nuevo instrumento.

Más tarde, en 1953, la *Ley de Horas de Trabajo y Cierre de Establecimientos Comerciales de la Ciudad de San Salvador*, fue sustituida por otra del mismo nombre, que fue decretada el 24 de noviembre de 1953²³. Para esta época, los patronos y trabajadores se habían ideado muchas maneras de burlar la ley que regulaba las horas de cierre de los establecimientos el día sábado a las doce, por ejemplo, si tenían un establecimiento comercial, en el mismo local instalaban otro de servicio, con el propósito de mantener abiertos ambos establecimientos; es decir, que con el pretexto de atender el negocio del servicio, mantenían funcionando el comercial, haciendo completamente ilusorio el descanso semanal.

En consecuencia, esta ley vino a terminar con estas maniobras y obligó al cierre obligatorio el día sábado a las doce, imponiendo fuertes sanciones a los que no cumplían con sus preceptos, y se fijó, asimismo, la autoridad que daría cumplimiento a estas disposiciones legales que favorecían y garantizaban el día de descanso. Al parecer, la ley anterior se hizo cumplir en gran parte, y al llevarla a una exigencia obligatoria en forma estricta, vino a dañar un poco la actividad comercial, y por consiguiente, la desocupación aumentó, por lo que fue necesario su reforma, emitiéndose el 20 de mayo de 1956, una nueva que permitió que los establecimientos comerciales de la Ciudad de San Salvador, permanecieran abiertos más tiempo, estableciendo que de lunes a viernes se podía abrir desde las siete de la mañana hasta las doce del medio día, y desde las trece y media a las

²³ La Ley de Horas de Trabajo y Cierre de Establecimientos Comerciales de la Ciudad de San Salvador, fue derogada por Decreto Legislativo de 24 de noviembre de 1953. Publicado en el Diario Oficial del 3 de diciembre de 1953. Reformada el 20 de mayo de 1956. D.O. de 30 de mayo de 1956.

diecinueve horas; y, el día sábado desde las siete a las doce horas. Esta nueva ley, dio una lista de establecimientos a los cuales no se les aplicó la nueva ley; asimismo, se facultó al Ministerio de Trabajo para que pudiera autorizar que se abrieran establecimientos a los cuales les estaba prohibido hacerlo; las sanciones iban desde las multas hasta la suspensión para operar durante un año por infringir la Ley de Cierre de Establecimientos Comerciales en la Ciudad de San Salvador.

Por otra parte, en el año de 1960, hubo un nuevo golpe de Estado, y los nuevos gobernantes que tomaron el nombre de Directorio Cívico Militar, convocaron a una nueva Asamblea Constituyente, la cual promulgó la Constitución Política de 1962. Esta nueva Constitución, conservó en igual forma el Capítulo II, Título XI; en dicho Capítulo continúan plasmados los derechos de los trabajadores, y es mediante esta Constitución Política que se promulga, el 22 de enero de 1963, el primer *Código de Trabajo*²⁴. En dicho Código, el Capítulo III, del Título Tercero, Libro Primero, establecía las limitaciones necesarias a las jornadas de trabajo, que se encontraban reguladas desde el artículo 139 al 147. El artículo 139, al igual que el artículo 1 de la Ley de Jornadas de Trabajo y de Descanso Semanal, instituía qué debe entenderse por horas de trabajo diurnas y nocturnas; además, ordenaba que la jornada de trabajo diurno, no debía de exceder de ocho horas diarias, y la nocturna no excedería de siete. En cuanto a la semana laboral, tampoco hubo novedad, ya que, continuó siendo de cuarenta y cuatro horas la diurna, y de treinta y nueve la nocturna.

De ahí que, lo nuevo que se encontraba en el Código de Trabajo de 1963, era el artículo 141, que preceptuaba: *“La jornada de trabajo que se*

²⁴ Código de Trabajo. D.L. N° 241 de 22 de enero de 1963. D.O. de 1 de febrero de 1963.

cumpla en tareas peligrosas o insalubres no excederá de siete horas diarias ni de treinta y nueve semanales". El artículo antes mencionado, cumplía con el precepto constitucional de limitar la jornada de trabajo que se cumpliera en tareas peligrosas o insalubres a una duración menor que la jornada diurna. Como puede verse, con esta disposición se establecía una jornada de trabajo igual tanto para el trabajo diurno como para el nocturno, puesto que, no se reguló jornada diferente para el trabajo nocturno. No obstante, esta norma fue letra muerta, porque no existía ningún reglamento especial que explicara qué se debía entender por jornada peligrosa o insalubre, motivo por el cual, no se le dio cumplimiento a tal disposición.

En cuanto a la limitación de la jornada ordinaria a ocho horas diarias, tampoco se vio su efectividad, por el hecho de que se cometió el error de poner los mismos recargos para el trabajo de horas extras y autorizar que se laboraran horas extras diariamente, dando lugar a que se obligara a los trabajadores a laborar jornadas hasta de dieciocho horas diarias. Finalmente, el Código de Trabajo de 1963, tuvo una duración bastante corta, en vista de que, a los nueve años fue derogado por el actual Código de Trabajo que se decretó el 23 de junio de 1972.²⁵ En él se regula, en forma justa, la limitación de la jornada de trabajo y de la semana laboral, en el Capítulo III, Título III, Libro Primero, comprendido desde el artículo 161 al 170.

²⁵ Código de Trabajo. D.L. N° 15, del 23 de junio de 1972. D.O. N° 142, Tomo N° 236, del 31 de julio de 1972.

2.3 ANTECEDENTES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE INSPECCIÓN EN EL SALVADOR

En El Salvador, algunos comentaristas de la legislación nacional²⁶, encuentran los primeros vestigios de la Inspección del Trabajo en la Ley de Policía, del siglo XIX, y en la Ley Agraria de 1907. No obstante que, en efecto, tales ordenamientos concedían algunas atribuciones a la Policía Urbana y Rural para reprimir la vagancia y evitar ciertos abusos contra los empleados de servicio y jornaleros, esta competencia se orientaba más que todo a guardar el orden público.

Sin embargo, a través de la historia, previo a la existencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la función de formular, ejecutar y supervisar la política socio-laboral del país, era realizada por diferentes entidades. Para el caso, la Ley Sobre Accidentes de Trabajo, del 11 de mayo de 1911, esbozaba algunos rasgos de lo que posteriormente fue la verdadera organización de servicios para fiscalizar el cumplimiento de las leyes laborales. Dicha ley regulaba la reclamación que, con base en su texto, hicieran los trabajadores, y daba competencia para conocer de ella, a los Jueces de Primera Instancia de lo Civil. Pero lo que se hace más relevante, en atención al tema, es la atribución que se les otorgaba a los Alcaldes Municipales y a los Jueces de Paz, y en defecto de unos y otros, a las autoridades gubernativas más próximas al centro de trabajo, para intervenir cuando aconteciera un accidente de trabajo y examinar lo relativo a las circunstancias en que éste se había producido. En esa época, lo antes mencionado constituyó un verdadero avance, si se toma en cuenta que eran los primeros pasos en materia de cobertura legal para los trabajadores.

²⁶Olmedo, Luís Fernando. *“La Inspección del Trabajo”*. Universidad de El Salvador, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Tesis Doctoral, San Salvador, 1966, pág. 11.

En materia de trabajo, la legislación salvadoreña, ha partido del año 1927, para calcular la antigüedad de los servicios de Inspección del Trabajo, ya que, fue en ese año que se creó el Despacho de Trabajo, dependiente, en aquel momento, del Ministerio de Gobernación. Esta dependencia pública tendría entre sus atribuciones principales, la de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo en cada establecimiento donde hubieren o pudieren haber trabajadores, empleados de servicio o aprendices.

Pese a ello, realmente, se considera que es a partir de 1927, en que se afirma la Inspección del Trabajo en El Salvador. En éste año, no sólo se crea una oficina estatal encargada de los asuntos administrativos del trabajo, sino que además se crearon las Juntas de Conciliación, integradas por cuatro miembros titulares y dos suplentes. Estos funcionarios tenían específicamente la atribución de velar por que se cumpliera con las leyes y reglamentos en materia de trabajo, tenían a su cargo las visitas a las empresas y se conocían bajo la denominación de “Inspectores de la Junta de Conciliación”. Para el cumplimiento de sus atribuciones, los miembros de la Junta, o sus agentes, estaban facultados para ingresar a los centros de trabajo y requerir del patrono o sus representantes los datos e informes necesarios para cumplir a cabalidad con su misión.²⁷

²⁷ Por considerarlo de interés especial, se transcriben los ordinales quinto, séptimo y noveno del artículo V del Decreto de Creación de las Juntas de Conciliación, cuyo tenor literal es el siguiente: “5°. Vigilar, en grupo o por medio de cualquiera de sus miembros, que en cada establecimiento o empresa en donde haya o pueda haber trabajadores, se cumpla la Ley de Accidentes de Trabajo y sus Reglamentos, para lo cual los miembros de la Junta tendrán el derecho de entrar a dichos lugares y de que se les den los datos necesarios por parte del patrono o de su representante. 7°. Empeñarse para que sea fielmente cumplida la Ley de Accidentes del Trabajo y su Reglamento, lo mismo que las demás leyes y reglamentos aplicables. A este efecto, la Junta tendrá especial cuidado de que las autoridades a que se refiere el artículo 11 de la Ley de Accidentes del Trabajo, practiquen sin demora alguna, todas las diligencias a que se refiere el mismo artículo. 9°. Asesorar a las partes en todo lo que creyere conveniente, procurando encauzar las gestiones de ellas de modo que los derechos que establece la ley sean efectivos a la mayor brevedad”.

En 1928 y 1929, en el presupuesto para el ejercicio fiscal, aparecieron las primeras plazas de agentes adscritos a las mencionadas Juntas, nombrándose dos Inspectores en San Salvador, y uno por cada una de las Juntas de los demás Departamentos de la República. En tal sentido, en 1934, se organizó en forma más amplia la dependencia que atendería el Despacho de Trabajo, otorgándosele el rango de Secretaría de Estado, manteniéndose unida al Ministerio de Gobernación²⁸. De tal manera que, las Juntas de Conciliación mantuvieron la misma estructura, pero se asignó sueldo a los miembros que las integraban y a los Abogados de las mismas. Así, quienes hayan concluido que la Inspección del Trabajo es incluso anterior al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, están en lo cierto, pues en 1945, cuando comenzaron algunos intentos para darle el rango de Ministerio a la oficina encargada de los asuntos administrativos del trabajo, las Juntas de Conciliación y sus Inspectores, creados por el poder ejecutivo, ya tenían 19 años de existencia.

Así, pues, el 22 de diciembre de 1945, el Poder Legislativo emitió el Decreto Legislativo N° 282, que en sus artículos 1 y 2 disponía la creación de un Ministerio de Estado con la denominación de Ministerio de Trabajo, Industria, Comercio y Agricultura²⁹. No obstante, debe señalarse que este Ministerio nunca llegó a organizarse y las funciones correspondientes a esta Secretaría, por lo menos en el ramo de trabajo, continuaron siendo desarrolladas a través del Ministerio del Interior. Un año después, en 1946,

²⁸ En la Ley de Presupuesto de 1934-1935, aparecía la estructura que a continuación se describe: I. SECRETARIA DE ESTADO: 1º. Un Auxiliar del Oficial Mayor; 2º. Un Inspector General de Trabajo; y, 3º. Un jefe del departamento de Conciliación

²⁹ Artículo 1º. Créase un Ministerio de Estado con la denominación MINISTERIO DE TRABAJO, INDUSTRIA, COMERCIO Y AGRICULTURA. El presidente de la República en uso de sus facultades constitucionales, determinará los negocios públicos de su competencia. Artículo 2º. Asimismo, créase una Subsecretaría de Estado correspondiente a dicho Ministerio.

se realizó una abundante actividad de legislación, emitiéndose una serie de Decretos³⁰.

La Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo, en el artículo 1, situaba a este organismo como dependiente de lo que sería el futuro Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puesto que este último no fue creado sino nueve meses después de que surgiera el primero. El artículo 28 de la citada ley, derogó lo relativo a las Juntas de Conciliación que venían operando desde 1927, disponiendo que, en lo sucesivo, en caso de conflicto entre el capital y el trabajo, se procedería a integrar la Junta Departamental de Conciliación, que tenía como presidente al Inspector de Trabajo, y contaría además con un representante de la parte patronal y otros que designaría el trabajador o grupo de trabajadores afectados. Quedaron así a cargo de los Inspectores Departamentales del Trabajo: a) La función administrativa de Inspección del trabajo propiamente dicha, es decir, la de visitar los centros de trabajo en procura de garantizar el cumplimiento de las leyes laborales; y, b) Las funciones de índole jurisdiccional, donde los Inspectores de Trabajo se constituían en verdaderos Jueces de lo laboral, impartiendo justicia según el mérito de las pruebas presentadas.

Las resoluciones que pronunciaba la Junta Departamental de Conciliación, tanto en los conflictos individuales como en los colectivos,

³⁰ 1) Decreto Legislativo N° 321, fecha de emisión: 12-1-1946, Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo. 2) Decreto Legislativo N° 321, fecha de emisión: 12-1-1946, Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo. 3) Decreto Legislativo N° 2, fecha de emisión: 28-2-1946, Modo de Proceder en los Conflictos Individuales de Trabajo. 4) Decreto Legislativo N° 92, fecha de emisión: 23-9-1946, Ley de Sanciones en los casos de infracciones a las leyes, fallos y contratos de trabajo. 5) Decreto Legislativo, fecha de emisión: 3-9-1946, Reglamento de Trabajo para el gremio de peluqueros de la Ciudad de San Salvador. Derogado por el Decreto N° 844, de fecha 13-9-50: Ley de Trabajo para el Gremio de Peluqueros.

admitían recurso de apelación dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación del fallo. La autoridad que conocía en segunda instancia era el Consejo Nacional del Trabajo, organismo que estaba integrado por el Director del Departamento Nacional del Trabajo, dos representantes de los trabajadores electos por los interesados, y dos representantes patronales nombrados por la Cámara de Comercio e Industria de El Salvador, o por las Asociaciones Agrícolas de mayor connotación. Del fallo pronunciado por el Consejo, únicamente se admitía recurso de súplica ante el Ministro del ramo.

En seguida, la tarea transformadora que en materia de trabajo se había iniciado, culminó a los 14 días del mes de octubre de 1946, cuando la Asamblea Nacional Legislativa, emite el Decreto número 134, publicado en el Diario Oficial de fecha 22 de octubre del mismo año; mediante el cual, se crean tres Ministerios de Estado: El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Asistencia Social, y el Ministerio de Agricultura e Industria. Este decreto constituyó la Partida de Nacimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Al crearse dicho Ministerio, el Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo, había sufrido dos reformas en el ramo de lo laboral; la primera, que establecía que el ramo de trabajo quedaba adscrito al Ministerio de Economía, reduciendo las funciones asignadas a éste en el año de 1927, limitando su accionar a lo siguiente: 1) Resoluciones de los problemas y conflictos de trabajo; 2) Juntas de Conciliación y Arbitraje; y, 3) Vigilancia del cumplimiento de las leyes del trabajo y sus reglamentos, así como los controles del mismo.

La segunda reforma, restituyó el ramo de trabajo al Ministerio del Interior, dejando sin alteración ni adición alguna, las funciones enumeradas anteriormente, tal como lo disponía el artículo 1 de la Ley de Creación del Departamento Nacional de Trabajo; éste no era más que una dependencia

del Ministerio, y por lo tanto, todas las funciones que correspondían al Departamento, fueron englobadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Para el año de 1949, las Delegaciones e Inspectorías Departamentales de Trabajo, se configuraron como verdaderos Juzgados de Trabajo, contando con un delegado e inspector, mecanografistas, escribientes, mozo de servicio y citador. La Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, emitida el 29 de septiembre del citado año, confirmó la anterior aseveración. Las sentencias en los juicios de trabajo que pronunciaban los Inspectores tenían fuerza ejecutiva y, si era necesario, se hacía ejecutar por cualquiera de los Jueces de lo Civil, de la respectiva circunscripción departamental, a opción del interesado. La certificación de la sentencia de trabajo ejecutoriada, extendida a petición de parte por los Delegados Inspectores Departamentales de Trabajo, el Director del Departamento Nacional del Trabajo o el Ministerio de Trabajo, respectivamente, servía de ejecutoria de ley.

Más tarde, en 1950, se dieron dos instrumentos legales de mucho peso para la Administración de Justicia en materia de trabajo. En primer lugar, el 16 de febrero de ese año, es reestructurado el Departamento Nacional del Trabajo, por Decreto del Consejo de Gobierno Revolucionario, disponiéndose que dicha dependencia estaría a cargo de un primero y segundo director, y que se compondría de dos secciones: a) Sección de Estadística; y, b) Sección de Delegación y Vigilancia. Según las reformas aludidas, a la Sección de Delegación y Vigilancia le correspondía organizar y practicar las visitas a los establecimientos de trabajo del país y conocer en los conflictos de trabajo, tanto individuales como colectivos; y, continuaron a cargo de los Delegados e Inspectores Departamentales de Trabajo las

funciones de inspección y jurisdiccionales. El segundo instrumento que se emitió fue el Decreto en el que se creó la Ley de Inspección General del Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1950³¹.

Según Medina Romero,³² si fuese posible hacer una división por etapas de la vida de la Inspección del Trabajo en El Salvador, se tomaría como referencia la aparición de la Ley de Inspección General de Trabajo, en el año de 1950, y a partir de esa fecha se distinguirían dos épocas, reconociéndose la primera entre 1927 y 1950. La razón de ello, es porque es hasta el año de 1950, que el legislador separó e hizo la diferencia entre la función pública de vigilar el cumplimiento de la norma laboral, y la actividad meramente jurisdiccional. Es decir, la facultad de administrar justicia laboral conforme a las leyes, quedó a cargo de los Delegados Inspectores Departamentales de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pero se determinó que la actividad de visitar los lugares de trabajo, examinar documentos y recabar los datos que estimaren necesarios para investigar las infracciones a las leyes, eran una competencia exclusiva de los que se denominaron Inspectores Auxiliares del Trabajo³³.

En relación a lo anterior, es importante establecer la orientación que tuvo la función jurisdiccional, la cual no se independizó por completo del entonces Poder Ejecutivo. Sin embargo, la Ley Transitoria para la Aplicación

³¹ *Ley de Inspección General de Trabajo*, 11 de septiembre de 1950. Decreto N° 816, del Consejo Revolucionario de la República de El Salvador, publicado en el Diario Oficial de fecha 12 de septiembre de 1950, y entró en vigencia el 24 del mes y año últimamente citados.

³² Medina Romero, José Roberto. *“La Inspección del Trabajo en El Salvador”*, 1ª ed., Serie N° 26, Centro Interamericano de Administración del Trabajo, CIAT/OIT, 1987, pág. 8

³³ El artículo 1 de la ley en mención disponía lo siguiente: “1º. La Sección de Delegación y Vigilancia del Departamento Nacional del Trabajo, para cumplir con los fines que le asigna la Ley de Creación del mismo Departamento, contará, además de los Delegados e Inspectores mencionados en el artículo 7º de dicha Ley, con un cuerpo de Inspectores Auxiliares que velarán por el cumplimiento y respeto de las Leyes de Trabajo”.

del Régimen Constitucional, emitida el 7 de septiembre de 1950, determinaba que provisionalmente la función jurisdiccional seguiría siendo ejercida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y que una vez creados los Tribunales de Trabajo, previstos en la Constitución Política, la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materia laboral, sería atribución del Poder Judicial. Dicha aspiración, se concretizó el 22 de noviembre de 1960, con la Ley Orgánica de los Tribunales Oficiales de Trabajo, quedando las autoridades administrativas relevadas del conocimiento de los juicios de trabajo.

La segunda época de la Inspección del Trabajo, se caracterizó por la depuración del contenido de sus labores, quedándole como atribución lo que en estricto sentido técnico se conoce actualmente como la función pública de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social. Para el caso, el artículo 2 de la Ley de Inspección General de Trabajo facultaba a los Inspectores de Trabajo para exigir a los patrones que llevaran controles relativos a ingreso o retiro de sus trabajadores, pago de horas extras, descansos, vacaciones, asistencia médica, y demás prestaciones. Y, también, el artículo 3 autorizaba a las autoridades de inspección para que pudieran visitar cualquier lugar de trabajo en horas de labor, debiendo presentar la credencial de su nombramiento, si así lo solicitare el patrono. Para los patronos que no permitieran la entrada de los Inspectores a las empresas, fijaba sanciones entre diez y doscientos colones. Finalmente, el artículo 9 prescribía que las actas de inspección que levantaban los Inspectores y los informes que éstos rendían en el ejercicio de sus funciones, se tenían como relaciones exactas y verdaderas de los hechos en ellos contenidos, en tanto no se demostraba de modo evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.

En consecuencia, para el año de 1953, por Decreto Legislativo N° 1293, publicado en el Diario Oficial del 15 de diciembre de 1953, se creó el Departamento de Inspección de Trabajo. Y en efecto, se reformaron los artículos 1, 10, 12 y 15 de la Ley de Inspección General de Trabajo, convirtiéndose la Sección de Delegación y Vigilancia del Departamento Nacional del Trabajo, en Departamento de Inspección de Trabajo, el cual contaría con un cuerpo de Inspectores que velarían por el cumplimiento y respeto a las leyes, pasando a formar parte de ese cuerpo de inspección los que antes eran llamados inspectores auxiliares de la Sección de Delegación y Vigilancia del Departamento Nacional del Trabajo. Fue así que, en el artículo 4 del Decreto citado se dispuso textualmente: *“Las atribuciones que las leyes, decretos y reglamentos confieren al Departamento Nacional del Trabajo, que se refieran a la inspección y cumplimiento de las leyes de trabajo, serán ejercidas por el Departamento de Inspección de Trabajo, en la forma que determine el titular del Ramo respectivo”*.

Con la reforma a la Ley de Inspección General de Trabajo se dio un progreso de orden administrativo en el servicio de inspección del trabajo; ya que se encomienda el mismo a un órgano de mayor jerarquía que a la vez se independiza en un nuevo Departamento, dentro de la organización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Pues, debe recordarse que antes de la reforma citada, la inspección del trabajo era ejercida por la Sección de Delegación y Vigilancia del Departamento Nacional del Trabajo.

Cabe destacarse, que a este Departamento se le atribuyó la misión de velar por el cumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene ocupacional, pudiendo imponer sanciones por las infracciones que encontrare. Para ello, ya se preveía la colaboración entre las autoridades de sanidad y lo que en aquel entonces era el Departamento de Previsión Social,

especialmente en lo que se refería a determinar las condiciones sanitarias, ambientales y, en general, de salud y seguridad que requerían los diversos trabajos en la industria y la agricultura.

Para esa época, la legislación secundaria se encontraba en pleno apogeo, desarrollando el principio constitucional consignado en el artículo 195 de la carta Magna de 1950, que se mantuvo en el artículo 194 de la Constitución de 1962, que textualmente dice: *“La ley reglamentará las condiciones que deban reunir los talleres, fábricas y locales de trabajo. El Estado mantendrá un servicio de inspección técnica encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social, de comprobar sus resultados y de sugerir las reformas pertinentes”*. Este texto es igual al que adoptó el artículo 35 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, en la Novena Conferencia Internacional Americana, reunida en Bogotá, Colombia, en 1948; por lo que se supone que es el antecedente al que recurrió el constituyente salvadoreño de 1950.

En la Constitución de la República de 1983, apenas se modificó el texto anterior, siendo su actual redacción la siguiente: *“Art. 44 La Ley reglamentará las condiciones que deban reunir los talleres, fábricas y locales de trabajo. El Estado mantendrá un servicio de inspección técnico encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia, previsión, y seguridad social, a fin de comprobar sus resultados y sugerir las reformas pertinentes”*.

En resumen, la Ley de Inspección General de Trabajo se mantuvo durante trece años, es decir, desde 1950 hasta noviembre de 1963, año en que aparece el Decreto Legislativo N° 455, contentivo de la Ley Orgánica del

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, derogada por el Decreto Legislativo N° 682, del 11 de abril de 1996, en la que se creó la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, vigente hasta nuestros días. Por lo tanto, puede advertirse que el papel de la Inspección del Trabajo en el devenir histórico laboral de El Salvador ha sido complejo y muy estrechamente vinculado con la lucha de los trabajadores para reivindicar sus derechos por las vías legales.

2.4 ORÍGENES DE LA SEGURIDAD PRIVADA Y SURGIMIENTO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PRIVADOS DE SEGURIDAD EN EL SALVADOR

Dentro del estudio del control social, el estudio de los temas de seguridad nunca ha sido una prioridad en El Salvador. Sin embargo, parece que desde hace algunos años empezaron a surgir algunos estudios que se desmarcaron de estas perspectivas. Si el tema de la seguridad pública es un tema poco estudiado, el tema de la seguridad privada aún lo es más. No existen estudios en El Salvador sobre el origen de la seguridad privada, ni existe interés de otras disciplinas por tratarlo. Por tal razón, el grupo investigador tomó de base los orígenes de la seguridad privada en España, por considerar que es la que más se adapta o apega a la legislación salvadoreña y porque el acceso a la información que se tuvo fue únicamente de dicho país. Aunque es un fenómeno muy reciente, existe una normativa que regula el sector desde 1994, que supuso un cambio fundamental en el panorama del futuro de la seguridad de la sociedad.

2.4.1 Orígenes de la Seguridad Privada

Desde la más remota antigüedad, el hombre ha pretendido la defensa de su integridad física y de su patrimonio. Son distintos los procesos organizativos de la seguridad. La primera manifestación seria de organización estuvo sometida a intereses de los distintos gremios o corporaciones, y tuvo lugar durante el antiguo régimen. Cuando se crea el Estado, como modelo de organización social, la razón fundacional más importante, para conformar esta institución, es la seguridad de los ciudadanos. Al constituir uno de los deberes primarios del Estado, la seguridad adquiere el carácter de pública.

El siglo XIX se caracterizó por la implantación del Estado centralista, y como consecuencia, trata de controlar la seguridad. Esta circunstancia histórica, no implica la desaparición de la prestación privada de seguridad. El proceso de industrialización y desarrollo económico, genera nuevos riesgos, que precisan de forma progresiva, nuevos servicios de seguridad.

Como no podía ser de otra manera, la figura común de esta época era el *guarda rural*, pues, la sociedad era eminentemente rural, y la economía agraria estaba sometida a los riesgos del bandolerismo y otras modalidades delictivas, derivadas de la escasez de bienes y pobreza existente en ese ámbito y en ese momento. Este tipo de servicios, fue regulado por los Reales Decretos de 1833 y de 1849, referidos a montes y fincas rústicas, respectivamente. Las funciones y obligaciones del guarda rural, eran determinadas en la relación contractual con el empleador, ante el cual debía de rendir cuentas sobre su grado de cumplimiento.

El 8 de noviembre de 1849, en España, reinando la Reina Isabel II, en plena segunda guerra carlista, por una Real Orden del Ministerio de Comercio, Instrucción y Obras Públicas, con concurso del Ministerio de Gobernación, se aprueba el “*Reglamento para los guardas municipales y particulares del campo de todos los pueblos del reino*”, por el que se crean los primeros *Guardas Jurados*, que debían ser hombres de buen criterio y prestigio entre sus gentes, que cuidaran como suyo lo que era de los demás³⁴. Con el amparo de esta orden de la Reina, mediante juramento ante el Alcalde, aparece la primera figura histórica del *Guarda Jurado*, que en un primer momento tenía como misión vigilar cotos, villas, fincas, parques y pequeñas áreas rurales privadas; y, al que la norma le calificó expresamente como *Agente de la Autoridad*, distinguiéndolos de los guardas municipales, y de los guardas de campo no jurados, que eran meros trabajadores particulares de los terratenientes.

Los guardas jurados de campo, estaban primeramente bajo la dirección e inspección de los alcaldes, a quienes debían presentar informes. Cada municipio establecía su uniformidad, si bien todos debían llevar una bandolera de cuero ancha, en la que se clavaba la placa de *Guarda de Campo* y el nombre del municipio. Pero por adaptación de la norma, mediante Real Orden del Ministerio de Fomento de Guardería Rural, de 9 de Agosto de 1876,³⁵ bajo el reinado de Alfonso XII, estos quedan bajo la dirección de la Guardia Civil. A la Guardia Civil se le añaden las funciones de Guardería Rural, y los Guardas de Campo pasan a llamarse Guardas Jurados, cambiando también su placa en la que consignaba *Guarda Jurado* y

³⁴ La Gazeta de Madrid. “*Reglamento para los guardas municipales y particulares del campo de todos los pueblos del reino*”. N° 5581, 10 de noviembre de 1849.

³⁵La Gazeta de Madrid del 12 de Agosto de 1876.

el nombre del empleador. Todo ello se recogió en el nuevo Reglamento del Cuerpo de la Guardia Civil, del que se ordenó imprimir 20,000 ejemplares.

El *Guarda Jurado* actuó desde 1876 en estrecha colaboración con el cuerpo de la Guardia Civil, ganándose a pulso una bien merecida imagen de vigilante fiel, recio, duro, un hombre que no tenía miedo, que colaboraba en todo con la ley, y con duras cualidades y fuerte motivación. El Guarda Jurado hacía las tareas de control y salvaguardia que táctica y logísticamente la Guardia Civil no podía hacer, y para ello, contando con el Guarda Jurado, tenía un refuerzo de la Ley, en toda villa, parque, plaza, y monte. Todas sus denuncias se hacían ante el Alcalde o la Guardia Civil, y se llevaba un registro de ellas. El propietario de las tierras a custodiar tenía que proponer su nombramiento al Alcalde, y el Guarda Jurado no actuaba como tal hasta que hubiese informes favorables de la Guardia Civil y jurara ante el Alcalde, quien expedía su nombramiento. Todos los Guardas Jurados se inscribían en un Registro que llevaba la Guardia Civil.

En la Orden de 1876, se recogía expresamente su capacidad para detener, poniendo a disposición de la Guardia Civil a los delincuentes y de detener o poner en libertad, mediando su previa filiación, a quienes cometían simples faltas. Su testimonio jurado daba fe, salvo prueba en contrario, de tales faltas. Tenía licencia para detener, o si fuera el caso, disparar y matar en defensa de las vidas y propiedades a él encomendadas, como agentes de la autoridad; todo ello bajo supervisión y control de la Guardia Civil. Así lo establecía el art. 102, que también le obligaba a cooperar en todo con la Guardia Civil. El Guarda Jurado, usaba una carabina ligera, y desde 1876 se le añade una bayoneta. Los de a caballo portaban, además, el sable de la caballería ligera.

Además, debían ser hombres que gozasen de buena opinión y fama, que nunca hubiesen sido condenados por delito alguno, y que no hubieran sido despedidos como guarda municipal, ni desposeídos previamente del cargo de guarda jurado por alguna infracción disciplinaria de su trabajo. Tenían reputación de hombres buenos que terciaban en pleitos y discusiones. Siempre juraron (de formas distintas según las épocas) proteger los intereses puestos bajo su custodia, con lealtad al poder establecido.

Desde su fundación por Real Decreto, el Guarda Jurado permaneció con la misión de vigilar zonas rurales. Pero fue con el régimen franquista (1939 y 1975) cuando las cosas comienzan a cambiar para el Guarda Jurado.

Debido al éxito que había resultado de la figura del Guardia Jurado, y de su trabajo en el medio rural, se decide que la figura de un Guardia Jurado de similares características podría ser igualmente útil para custodiar bienes públicos. Así, uno de los primeros Guardias Jurados que oficialmente se constituyeron fuera del ámbito rural, puede considerarse la figura del famoso *sereno*, que portaba porra de palo de más de 50 Cm, un farolillo o linterna, y un chuzo de punta, que era como una especie de lanza de poco menos que metro y medio, terminada en un punzón afilado. Además, un enorme manojito de llaves, que abrían todos los portales donde este señor cumplía con sus obligaciones en el barrio.

En sus primeros comienzos, el sereno, dotado de un escandaloso silbato, rondaba por las calles, cuidaba de los bienes públicos, abría y cerraba portales, y actuaba como hoy lo hace el policía de barrio, y tenían oficialmente un considerable poder legal por la ley de enjuiciamiento criminal vigente entonces, que databa de 1882. Este tipo de Guardia Jurado, era

elegido por votación mayoritaria de los vecinos de un barrio, aunque tenía que ser confirmado por el Ayuntamiento. Pero las cosas iban a cambiar, y debido al buen resultado que daba el sereno, éste daría paso al Guardia Jurado especialmente destinado a la protección. Así, durante la dictadura, surge un decreto ley, que autoriza a las grandes industrias, a crear para su uso interno un cuerpo de seguridad. Las primeras industrias con capacidad para ordenar este tipo de Guardia Jurados eran las empresas petrolíferas.

La primera reglamentación del Vigilante Jurado se dio dentro de las entidades bancarias, el 4 de mayo de 1946. Otras instituciones como Cajas de Ahorro y Montes de Piedad se acogieron a esta normativa el 30 de abril de 1969. Poco después, surgen los Vigilantes de la Industria y del Comercio. Posteriormente, el 1 de marzo de 1974, se unifican la figura del Vigilante Jurado de Entidades Bancarias y de Ahorro. Luego, toda la normativa dispersa hasta entonces fue derogada el 23 de julio de 1977, que transforma el servicio de Vigilantes Jurados de Entidades Bancarias, de Ahorro y de la Industria y del Comercio. Y, en ese mismo año, se crean los Vigilantes nocturnos.

En 1978, se creó el denominado servicio de Vigilantes Jurados de Seguridad, con lo que queda regularizado este sector y se instaura una sola y única figura profesional, así como el marco legal en el que se desarrollaría esta actividad. Para ser Guardia Jurado en aquella época, había que tener condiciones sociales especiales. Para empezar, la dirección de la industria tomaba a aquellos hombres de mayor confianza y cuyo mérito en su profesión había quedado perfectamente demostrado. Además, debía de comprobar un nivel cultural normal, y afinidades al ideal político en el poder. Aparte de ser entrevistado por el comandante de la Guardia Civil de la capitanía más próxima, debía tener el servicio militar cumplido, no haber sido

encarcelado y seguir un breve curso de preparación en el manejo del arma. Una vez otorgado el visto bueno de la Guardia Civil, se pasaba un escrito a Gobernación (Gobierno Civil) dirigido al Gobernador, quien después de completar tanto la documentación de la empresa como el informe de la Guardia Civil, firmaba la autorización para dotar legalmente de autoridad al Guardia Jurado con un juramento³⁶. Este nombramiento, unido al certificado de juramento, daba como resultado la condición de agente de la autoridad y estaba sometido a las mismas leyes, en este caso, las militares, correspondientes a la Guardia Civil.

A finales de los años 60 y principios de los 70 es cuando los Guardias Jurados comenzaron a ser considerados como un elemento importante para la seguridad, y es cuando se puede decir que comienza la época moderna del Guardia Jurado. De los 70 en adelante, la imagen del Guardia Jurado se moderniza, y algunas cosas con relación a su constitución desaparecen. Por ejemplo, el Guardia Jurado ya no era nombrado únicamente por la dirección privada de una industria para sus necesidades internas de protección, sino que una empresa de seguridad podía hacerse cargo de este nombramiento bajo las mismas condiciones en que se hacía antes, y por el mismo decreto ley, obtener una dotación de Guardias Jurados. No obstante, la práctica del nombramiento de Guardias Jurados por parte de las industrias se mantuvo hasta cerca de los años 80.

Entre los años 70 y 80 (momento decisivo para la seguridad Privada y el Guardia Jurado) la condición de Guardia Jurado sigue estando bajo el control de la Guardia Civil y el Gobierno Civil, no obstante que estaban

³⁶ *¿Jura usted defender la patria, la bandera y a nuestro Caudillo?. Lo juro. ¿Jura usted por la Santa Biblia que detendrá y si es preciso matará para cumplir con su deber allá donde se le ordene? ¡Juro! Pues por la autoridad que me ha concedido el Generalísimo, queda usted nombrado Guardia Jurado.*

dirigidos por empresas de seguridad. Cabe destacar que, es en estos comienzos donde aparecen algunas de las primeras empresas, casi siempre fundadas, constituidas y dirigidas, por Comisarios de policía, Militares, Guardia Civiles, y jefazos de algún estamento gubernamental. El Guardia Jurado es una autoridad dentro del servicio, e incluso en algunos casos podía portar el arma fuera de él sin temor a problemas. Bastaba con identificarse como Guardia Jurado mediante su acreditación. Por otra parte, al Guardia Jurado se le tenía casi como a un policía y era de fama respetable. El entrenamiento que las empresas exigían por aquel entonces, estaba bajo la administración de la Guardia Civil. Como siempre, para ser Guardia Jurado, había que ser propuesto por la empresa, no tener antecedentes, tener el servicio militar cumplido, mayor de edad, y estudiar un sencillo temario de 56 páginas, en las que se detallaban muy brevemente, desde cómo estaba armada la escopeta, hasta la munición de dotación, y el revólver reglamentario. Añadido a esto, un extracto de la ley de enjuiciamiento civil y criminal, y otro tanto del Código Penal.

Más tarde, a partir de los 70 en adelante, la placa de Guardia Jurado pasó a ser Vigilante Jurado y el temario exigido se refinó; lo mismo que las exigencias para ser Vigilante Jurado también se suavizaron y perdieron un poco del genuino sabor militar que caracterizaba al Guardia Jurado. Aparecen más empresas, desaparece el franquismo, entra la democracia y el Rey, y las leyes cambian.

Es el principio del final del Vigilante Jurado. Es una época algo ambigua, porque todavía se tiene autoridad, pero ya se empieza a notar que la gente comienza a no temer y a perder el respeto por esta figura. Paradójicamente, empieza a extenderse su uso, a través de las empresas de seguridad, en centros comerciales, urbanizaciones y otros ámbitos. Por otra

parte, es aproximadamente por esta época cuando la Policía Nacional viste de marrón dejando el famoso uniforme gris, y es cuando se empieza a notar muy suavemente que la policía ya no le da tanta importancia al Vigilante como tenía antes. De ahí que, con el refuerzo de los cuerpos policiales, la seguridad privada perdió protagonismo, y el hecho de que estuviera muy vinculada a personas del régimen franquista, da cierto miedo a quienes creen que puedan ser usados como ejército privado al servicio de ideales derechistas. Además, el vigilante ya no fue tan importante dentro de la cadena de autoridades públicas, e incluso se comienza a especular la posibilidad de que dejara de serlo.

De hecho, una vez aprobada la Constitución, como la normativa que regulaba a los Vigilantes Jurados era anterior, empiezan a surgir, tímidamente al principio, algunas sentencias que cuestionan el rango normativo que asegure el ser agentes de la autoridad. Y es lo que años más tarde pasaría: deja de ser autoridad y eso repercutió notablemente en su capacidad eficiente para lograr persuadir al público. Eso ocurrió con la Ley de Seguridad Privada, de 1992, primera norma de rango legal que reguló dicho sector.

2.4.2 Breve Reseña Histórica sobre los Servicios de Seguridad Privada en El Salvador

Los Servicios Privados de Seguridad se originaron a principios del siglo XX, cuando los denominados “serenos” ofrecían un servicio de seguridad en las calles o en zonas determinadas, por el cual cobraban. Asimismo, los cuidadores de las fincas o haciendas protegían las propiedades de los patronos y recibían un pago por esta labor. Sin embargo,

la especialización y organización de los Servicios Privados de Seguridad se inicia en 1970, época en la cual se incrementa la violencia política y social en El Salvador. Legalmente, en 1975, se registra una Agencia Privada de Seguridad, pero ante la creciente polarización social que vivió el país, se observaron otros tipos de servicios como los ejércitos privados de los terratenientes o los grupos paramilitares.

Durante el conflicto armado (1980-1992), el Servicio de Seguridad Privado legalizado tiende a incrementarse de manera paulatina. Durante doce años se inscribieron en el Registro de Comercio un total de 15 Empresas. El servicio de estas agencias estaba orientado principalmente a la contratación de custodios para la protección de personas o Empresas, así como al blindaje de automóviles, entre otros. Estas medidas se consideraban necesarias para paliar la inseguridad, producto de la guerra. En el transcurso de este período, la regulación y el control de los Servicios de Seguridad Privada estaban a cargo de los cuerpos de seguridad. Es más, en esa época no existía una ley que reglamentara dichas instituciones; la regulación se basaba en los reglamentos internos de los cuerpos de seguridad.

En los años 90, al finalizar el conflicto armado interno, fue cuando los Servicios Privados de Seguridad experimentaron un mayor auge. El fenómeno se vincula principalmente a un problema de inseguridad ciudadana. Investigadores sociales señalaron que este problema hacía alusión a dos hechos vinculados, pero distintos: Por un lado, la percepción de inseguridad que tenía la población, y por el otro, la magnitud de la criminalidad y de ciertos tipos de delitos. Por ello, el incremento de los Servicios Privados de Seguridad sólo se comprende en el contexto de un problema tan complejo como lo es la criminalidad.

Desde 1993, dicho problema fue señalado por la población en distintos sondeos de opinión pública, como su principal preocupación social, por encima del tema económico. Es así, que a través de los medios de comunicación, los ciudadanos percibieron que los actos delictivos continuaban y tendían a incrementarse o mantenerse, lo cual se reflejó, en cierta manera en los registros institucionales sobre la delincuencia. Para el caso, los registros de la Fiscalía General de la República y de la Policía Nacional Civil confirmaron la magnitud del problema. Por ejemplo, desde 1994 hasta 1997, se registraron más de 6,000 homicidios dolosos por año, según el registro de la Fiscalía.³⁷

No fue extraño entonces, que desde 1994, fecha en que la Policía Nacional Civil inició el registro de los Servicios Privados de Seguridad, se observara un incremento continuo de la oferta y demanda de estos servicios. El crecimiento se centró especialmente en aquellos servicios orientados a la protección de la vida, la integridad física y los bienes materiales; es decir, guardias de seguridad para empresas, colonias o personas particulares; y protección de mercadería, pago de planilla o valores en tránsito.

Como se señaló anteriormente, la situación de criminalidad y la sensación de inseguridad de los habitantes, también está vinculada a la poca o inapropiada respuesta desde la normativa y las instituciones, encargadas de la aplicación y el funcionamiento de la seguridad pública en el país. Aunque, en los últimos años, la Policía Nacional Civil y otras instancias han

³⁷ Según cálculos efectuados por el IUDOP, estos datos se traducen en una tasa anual por arriba de 100 muertes por cada cien mil habitantes, lo cual colocó a El Salvador entre los países de América Latina con las tasas más altas de muerte intencional. En cuanto a los delitos contra la propiedad, éstos son los que se presentaron con mayor frecuencia. ECA, 1997, pág. 954.

hecho enormes esfuerzos encaminados a disminuir la criminalidad en el país, se han observado deficiencias y vacíos profundos.

Asimismo, durante los últimos años, la instancia principal encargada de hacer funcionar y cumplir la aplicación de la seguridad pública, la Policía Nacional Civil, fue duramente cuestionada en cuanto a la labor de combate, prevención y disuasión del delito y la delincuencia. Además, se vinculó a algunos de sus elementos en hechos delictivos y, en ocasiones en el crimen organizado. La falta de eficacia para disminuir los índices delictivos y la vinculación de elementos de la Policía en actos delictivos, propiciaron un ambiente de desconfianza e inseguridad en la población.

Luego, en mayo del año 2000, como parte de un esfuerzo por mejorar la imagen y labor de la institución policial, la Policía Nacional Civil inició un proceso de depuración, lo cual llevó a la separación de más de un millar de agentes en sus funciones. Asimismo, otras instancias relacionadas con la seguridad pública como la Fiscalía General de la República y la Corte Suprema de Justicia, también fueron cuestionadas, pese a los esfuerzos de modernización y reestructuración; razón por la que dichas instituciones iniciaron un proceso de depuración de sus fiscales y jueces respectivamente.³⁸

De esta manera, dada la magnitud de la delincuencia y la falta de credibilidad en las instituciones encargadas o vinculadas a la seguridad pública, la población buscó alternativas para su seguridad. Las alternativas más comunes, entre aquellas personas que contaban con los recursos económicos y que buscaban proteger su integridad física y sus bienes

³⁸ La Prensa Gráfica, 23 de febrero de 2001, pág. 24.

materiales dentro del marco de la ley, iban desde la compra de un arma para uso y cuidado personal y de su familia hasta la contratación de Servicios Privados de Seguridad. Finalmente, otro factor que tuvo incidencia en el incremento de los Servicios Privados de Seguridad, fue la facilidad con que pudieron operar, ya que, contar con el registro de comercio y entregar informes periódicos a la Policía Nacional Civil, eran los requisitos necesarios para trabajar, pues, la regulación y el control por parte de la Policía no se aplicaban según la normativa.

2.4.2.1 Marco Regulatorio de los Servicios de Seguridad Privada

A partir de los Acuerdos de Paz suscritos en Chapultepec, se establecieron las bases para regular y controlar cualquier actividad relacionada con la seguridad privada, para lo cual se elaboró un anteproyecto de ley entre el Gobierno de El Salvador y el Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional. En éste se señaló que la regulación de los servicios privados comprendería toda actividad de *“cualquier grupo, unidad o personas que preste servicios de seguridad a instituciones del Estado u otras instituciones públicas o privadas, así como también a particulares”*³⁹. El anteproyecto definía, a grandes rasgos, las características que debían tener las Empresas de Seguridad, en cuanto a personal y equipo de trabajo, y los métodos de control y regulación por seguir ante las instancias correspondientes. A la vez, se estipulaban prohibiciones y sanciones para las Empresas.

El anteproyecto de Ley de Servicios Privados de Seguridad fue una de las pocas leyes que se elaboraron en la “mesa de los acuerdos de paz”. Las

³⁹ Naciones Unidas, 1992, pág. 127.

partes, el Gobierno de El Salvador y el Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional, consideraron que la regulación de los Servicios Privados de Seguridad era un punto importante dentro del proceso de negociación, y para el establecimiento de la democracia y la paz. No obstante, en base al anteproyecto, la Asamblea Legislativa se demoró dos años para definir el marco regulatorio de los Servicios Privados de Seguridad.

De este modo, el 23 de febrero de 1994, se aprobó la *Ley de Servicios Privados de Seguridad*⁴⁰, dando paso a cumplir las recomendaciones efectuadas en los Acuerdos de Paz. Los artículos de esta ley se refirieron al objeto, campo de aplicación, autorización, registro y control de los Servicios Privados de Seguridad, tipos de seguridad y requisitos para su autorización, sanciones y procedimientos, y disposiciones generales. Además, el decreto contenía una serie de disposiciones transitorias para las empresas ya establecidas. Sin embargo, la ley tuvo serias deficiencias en cuanto a su aplicación. Por un lado, la ley establecía que la Policía Nacional Civil era responsable de crear el Reglamento, y éste nunca se hizo; y por el otro, no se autorizó a prestar el servicio privado de seguridad a empresa alguna; pese a lo establecido en la normativa, lo único que se llevaba era un registro de éstas, y los mecanismos de regulación y control tanto de las Empresas que prestan servicios privados de seguridad como de las personas y el equipo que utilizaban, no contaban con una revisión sistemática y rigurosa.

Así, el 14 de diciembre de 2000, se aprobó *la Ley de los Servicios Privados de Seguridad*,⁴¹ que entró en vigencia hasta el 2 de febrero de 2001, la cual establece los nuevos mecanismos de regulación, registro y

⁴⁰ *Ley de los Servicios Privados de Seguridad*. D. L. N° 818, 23 de febrero de 1994. D. O N° 56, Tomo 322 del 21 de marzo de 1994.

⁴¹ *Ley de los Servicios Privados de Seguridad*. D. L N° 227, 14 de diciembre de 2000. D. O. N° 18, Tomo N° 350, del 24 de enero de 2001.

control que deben cumplir las Empresas que prestan servicios de seguridad privada.

En conclusión, en El Salvador, el auge de los Servicios Privados de Seguridad y de ciertos servicios en particular, se vincula a la necesidad de la población de proteger sus bienes materiales y su integridad física. Las causas que fomentan la oferta y demanda de éstos servicios son múltiples y se interrelacionan. En resumen, la criminalidad, la inseguridad ciudadana, la falta de efectividad y credibilidad en las instituciones, las normas y actitudes hacia la violencia, así como la permisividad de la legislación de control y regulación, son factores que intervienen en su desarrollo.

CAPITULO III

CAPITULO III

REGULACION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PRIVADOS DE SEGURIDAD EN EL SALVADOR

3.1 LA SEGURIDAD. NOCIONES GENERALES.

El Diccionario de la Lengua Española declara que *seguridad* (Del lat. *sucuritas*, atis) f. es: Calidad de seguro. Y, *seguro*, (Del lat. *securus*) adj. Libre y exento de todo peligro, daño o riesgo.

El término seguridad es muy amplio y en él tienen cabida diferentes acepciones. Es un estado, *un sentimiento o una situación*, en la que el ciudadano percibe y de hecho ejerce con plenitud sus derechos individuales y colectivos.

Todos los seres humanos tienen una diversidad de necesidades que satisfacer, dentro de éstas se encuentra la seguridad, que es una de las consideradas de mayor relevancia, puesto que, todos los individuos necesitan sentirse seguros en todo momento de su vida, ya sea, en lo físico o en los bienes materiales. Al hablar de seguridad física, se entiende que es aquella que se le da a un individuo, que por su estilo de vida necesita seguridad un poco más específica; y, la seguridad de bienes materiales es para darle un cuidado especial a bienes que se consideran de valor y que en algún momento determinado, podrían ser objeto de hurto o robo; lo cual, es un factor importante para las empresas al buscar la tranquilidad.

En consecuencia, la seguridad de las personas, en cuanto a su integridad física y bienes, es un tema que en los últimos tiempos se ha situado dentro de aquellos que más interesan e inquietan a la sociedad salvadoreña, según se desprende de innumerables encuestas de opinión. Hoy en día, la seguridad privada juega un papel primordial debido a la situación delictiva que día a día se vive en el país, por el gran crecimiento de la población que en los últimos años ha propiciado un lento crecimiento en la economía y un mayor índice de delincuencia, determinándose que estos servicios son básicos para la seguridad social; ya que, no solamente las empresas y residencias familiares necesitan de éstos, sino también la población en general que trata de buscar su seguridad personal en todas las áreas de su desarrollo.

En efecto, el sentimiento de inseguridad que se apodera de gran parte de la ciudadanía, y que se incrementa por la inadecuada difusión que algunos medios de comunicación social hacen de los hechos delictivos, ha llevado a muchas personas a buscar alternativas distintas a la protección que brinda el Estado a través de las instituciones policiales, con el fin de procurarse mayores niveles de seguridad. Ello constituye sin duda una opción válida para incrementar la tranquilidad de algunos ciudadanos, al sentirse resguardados por un sistema habilitado directa y exclusivamente para ellos. Lo anterior, se funda en el hecho que el Estado como ente obligado a velar por el bien común y la protección de los derechos de las personas, ha tomado conciencia de los niveles delincuenciales existentes, y de la negativa percepción de seguridad que ello provoca en la ciudadanía.

En cuanto a la Seguridad Pública, una primera aproximación al tema, lleva a precisar que el ordenamiento jurídico persigue la concreción de ideales éticos o valores que la sociedad decide concretar a través del Estado.

Uno de estos valores lo constituye la seguridad, y específicamente la seguridad pública, entendida ésta como *“el conjunto de condiciones que permiten a las personas su normal desarrollo material y espiritual”*. La seguridad pública guarda directa relación con el bien común, objetivo final que persigue el Estado, por lo que dicha obligación recae precisamente en éste, y más específicamente en el Órgano Ejecutivo. Según el artículo 1 inciso 1° de la Constitución de la República, *“El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común”*. De acuerdo a Recaséns Siches, el bien común o bienestar general consiste en *“la mayor cantidad posible de bienestar para el mayor número posible de individuos. Por otro lado, se considera que el bien común pertenece a un repertorio de bienes objetivos comunes, como por ejemplo, la paz, el orden social, el orden público, la prosperidad financiera del Estado, la integridad del territorio nacional, etc., los cuales son condiciones que posibilitan la mejor realización en la mayor cantidad lograda de los intereses de todos, según una pauta armónica, fundada en la jerarquía de los valores”*⁴². Es decir, que el bien común consiste en la mayor suma de bienes para los individuos, y también, en un repertorio de condiciones sociales que faciliten beneficios para los individuos.

Por tal motivo, al definir la seguridad privada es necesario previamente establecer los alcances de este derecho-deber del Estado denominado seguridad pública y, posteriormente precisar la interrelación existente entre ambas.

⁴² Recaséns Siches, Luís. *“Tratado General de Filosofía del Derecho”*. Porrúa, México, 15ª ed., 1999, págs. 611-613.

3.1.1 La Seguridad Pública

En El Salvador, la seguridad pública se ha convertido no sólo en una de las mayores preocupaciones de la población, sino, además, en objeto de medidas gubernamentales. Definir el orden y la seguridad pública constituye una compleja tarea, por cuanto el ordenamiento jurídico, la jurisprudencia y la doctrina no han podido coincidir en un concepto que reúna los diferentes criterios existentes, dados los diferentes enfoques que se les otorga, dependiendo del particular objeto de interés de quien los analiza.

Sobre la base de esta noción, la seguridad pública puede definirse como el ambiente común a todos, opuesto a lo privado, libre de todo daño, peligro o perturbación que pueda lesionar la vida, integridad física o moral de las personas, o su patrimonio en forma individual o colectiva. La seguridad pública posee una íntima y necesaria vinculación con el orden público. No casualmente el constituyente los ha consagrado unidos, proyectándolos como complementos insustituibles para conformar un estado básico ideal, que es la paz social.

Desde un punto de vista normativo, el orden público es el acatamiento de las normas que el cuerpo social ha creado para regular su convivencia. En una acepción de corte empírico, el orden público es la tranquilidad de las manifestaciones colectivas, como consecuencia de un disciplinamiento social, esencial para la consecución de los fines del Estado, en especial del bien común.

Relacionando estos términos, es posible concluir que la seguridad pública constituye un particular estado social, caracterizado por la certidumbre que cada persona siente acerca del respeto a sus derechos esenciales, existiendo así un sentimiento individual y colectivo de tranquilidad que facilita el desarrollo armónico de las relaciones sociales. Para ello, la sociedad organizada como Estado dicta las leyes, reglamentos y ordenanzas que estiman convenientes para proteger la vida, la propiedad, la seguridad y la moral, y entrega su control, entre otros, a las instituciones policiales, las que por mandato constitucional están llamadas a mantener o restablecer estas condiciones aun usando la fuerza si fuera necesario. Así considerada la seguridad pública, se levanta como un elemento insustituible para el bien común, aspecto que remite dicha actividad a su principal y exclusiva fuente de producción que es el Estado.

3.1.1.1 Alcances y Desafíos de la Política de Seguridad Pública

En el país, se carece de una política integral que resuelva la inseguridad y combata la criminalidad existente. De igual forma, se adolece de una débil institucionalidad, una deficiencia organizativa en las entidades vinculadas al tema, así como la escasa efectividad operativa de estas, y un crecimiento de la criminalidad y el crimen organizado. En ese sentido, el gobierno ha llevado a cabo hasta el momento sólo esfuerzos aislados, que no han tenido impacto positivo alguno; al contrario, con tales medidas únicamente ha obtenido una sobre exposición mediática, el colapso del sistema penitenciario, y la impunidad en el sistema de justicia, entre otros desaciertos.

Las respuestas institucionales al problema de la violencia social demandan una intervención efectiva que involucre a toda la sociedad. Las políticas sociales, dirigidas a solventar las demandas de la población, deben hacer un esfuerzo por partir de un enfoque metodológico integral capaz de generar, en todos los ámbitos de la realidad social, transformaciones positivas en la cultura salvadoreña que coadyuven al mejoramiento de la calidad de vida de la ciudadanía.

Para el caso, las políticas de seguridad pública deben tener como una constante la adecuada relación entre contextos micro y macrosociales. Esto permite que su diseño, planificación, ejecución y evaluación sean avaladas por una participación activa de la mayoría de la población y respondan estructuralmente a los problemas sociales que les aquejan. En sentido amplio, la seguridad pública se desprende del significado del concepto de seguridad social que implica, además de los derechos individuales, los derechos culturales y económicos. Únicamente desde esta perspectiva se podrá trabajar en la consecución de la relación social e institucional, tan necesarias para el desarrollo de auténticas condiciones de seguridad y convivencia pacífica.

En un sentido estricto, la seguridad pública hace referencia a un sistema de prevención nacional dirigido a garantizar el bien común y la convivencia pacífica de la ciudadanía, en materia de protección de personas, bienes y mantenimiento del orden público. Este sistema implica, a su vez, el establecimiento e interacción de formas y mecanismos de seguridad inherentes a su naturaleza social. El primero de ellos, es *la seguridad jurídica* que garantiza, en primer lugar, la aplicación objetiva de la ley, de modo que los ciudadanos aprendan a regirse de acuerdo con los derechos y deberes constitucionales; y, en segundo lugar, garantiza los límites de las facultades,

deberes y derechos de los poderes públicos. En consecuencia, la seguridad jurídica debe velar por el funcionamiento y legalidad del Estado de Derecho.

El segundo mecanismo o forma de seguridad, lo constituye *la seguridad personal*, entendida ésta como la garantía de gozar y ejercer libremente los derechos individuales y las libertades públicas. Estas garantías proporcionan en las personas la seguridad de que pueden ampararse en el Estado de Derecho y que a su vez no serán objeto, por parte de la ciudadanía, del Estado y de la sociedad civil, de acciones que dañen impunemente su integridad física y moral. Asimismo, la efectividad del Estado debe garantizar que la ciudadanía se identifique con él y confíe en las instituciones responsables en esta materia. De esta manera, el término de la seguridad pública encierra un conjunto de factores y elementos que orientan legal e institucionalmente los derechos individuales y las libertades públicas de la ciudadanía.

Por otra parte, para su adecuado funcionamiento, se necesita que las instituciones públicas responsables garanticen la creación de leyes y su respectivo cumplimiento, basada en una constante evaluación de parte del Estado, no solamente del órgano judicial, del Ministerio Público y de la Policía Nacional Civil, sino de la sociedad civil y de las comunidades.

La aplicación de la seguridad pública debe apegarse a la realidad de la sociedad. En El Salvador, donde la violencia se ha desbordado, se necesita que el Estado trabaje en la promulgación y cumplimiento de leyes y en el fortalecimiento de la Policía Nacional Civil que asegure un ambiente que garantice la paz, la tranquilidad, el orden y la convivencia, eliminando todos los obstáculos que se oponen al ejercicio de los derechos individuales y las libertades ciudadanas, en el marco de la ley y respeto a los derechos

humanos. Además, la seguridad pública debe concebirse desde una perspectiva dinámica y de constante revisión, en la que se requiere someterse a una periódica evaluación de sus alcances; es decir, de su capacidad efectiva y de los resultados de las formas de aplicación y sanción en respuesta a las necesidades y situaciones concretas de seguridad y paz.⁴³

En relación con lo anterior, se puede establecer que el éxito de la seguridad pública depende, entonces, de la capacidad que tenga el Estado, la sociedad civil y la población, en general, de asumir, desde un enfoque ecológico, las características de los diferentes tipos de violencia social, sus componentes, las causas que estructuralmente la generan y las formas en que opera y procede. Tal como lo sostiene el Consejo Nacional de Seguridad Pública, la tarea de garantizar el orden y la seguridad pública requiere del concurso y de la participación ordenada de instituciones públicas y los diferentes sectores sociales del país.

En definitiva, la mejor forma de operativizar esta tarea es basándose en el principio centrífugo; es decir, involucrando activamente al gobierno y a todos los sectores sociales del país, por lo que difícilmente se podrá tener una efectiva política de seguridad pública mientras el Estado no propicie y garantice la participación ciudadana en función de combatir las causas históricas y estructurales de la violencia social. De este modo, el bienestar social, el mejoramiento en la calidad de vida y el desarrollo económico y social necesitan de un clima de paz y seguridad pública, y este último solamente será posible si las políticas sociales dan resultados positivos.

⁴³ Sanabria R.J., *“Propuesta Política de Seguridad Pública para El Salvador”*, Colegio de Altos Estudios Estratégicos, San Salvador, pág. 3.

3.1.2 La Seguridad Privada

Las naciones con mayor progreso no suelen ser aquellas que tienen una Administración dedicada a la prestación de servicios. Por el contrario, se puede constatar que las sociedades más prósperas, prestan pocos servicios, pero disponen de instituciones y funcionarios cualificados que se encargan de que los demás lo hagan bien.





En la compleja sociedad del siglo XXI, el Estado progresivamente va transfiriendo la prestación de servicios a la iniciativa privada. Sin embargo, esto no significa que disminuya su presencia y su fortaleza. De ahí que, cada vez resultan más necesarias las instituciones dedicadas a vigilar, inspeccionar, prevenir y corregir comportamientos inadecuados en la prestación de los servicios, directamente relacionados con el ciudadano y con la organización social.

La seguridad es un servicio que se encuentra igualmente afectado por este fenómeno de liberalización, pero no es un servicio cualquiera. Como actividad económica o empresarial presenta algunas características especiales, que condicionan la aplicación de los principios del mercado; de modo que, su sometimiento a los requisitos para su constitución y funcionamiento, la determinan como actividad regulada e intervenida por el Estado.

Los términos de seguridad privada son empleados para dar acogida a una serie de actividades, cuya finalidad es proteger a personas y bienes ante cualquier tipo de riesgo, no resultando fácil una definición precisa y concisa de la misma. Por ello, para una mejor conceptualización y singularización de lo que se entiende por seguridad privada, atendiendo al sujeto activo en la

prestación, se distingue como aquella que es proporcionada y gestionada por empresas a terceras personas, en virtud de un contrato de servicio, por lo que, implica la existencia de un cliente. Además, se puede definir como una actividad empresarial que, mediante un contrato, pone a disposición de la otra parte un conjunto de medios humanos, técnicos y organizativos con la finalidad de proteger bienes o personas.

En esta seguridad concurren una serie de características que la singularizan de la seguridad pública y de la seguridad personal, siendo estas las siguientes:⁴⁴

-  Es una actividad privada, de carácter mercantil, cuyos resultados forman parte de los objetivos comunes a otras empresas de servicios;
-  Sus actividades son de prevención de riesgo, con una actitud defensiva, no de respuesta directa, salvo aquellos supuestos que lo justifiquen;
-  Sus actuaciones de prevención se circunscriben a un objeto concreto y determinado. No pueden basarse en la generalización y no discriminación como la seguridad pública;
-  Es una actividad normativizada e intervenida por la Administración, sometida al principio de especial sujeción y, específicamente, concebida como complementaria y subordinada a la seguridad pública.

⁴⁴ Sánchez Manzano, Juan Jesús. “Seguridad Privada. Apuntes y Reflexiones”. Dilex, S. L., Madrid, España, 2001, pág. 25.

3.1.2.1 La Necesidad de Seguridad Privada

La sociedad actual, además de la defensa de la ley, función principal de la Policía Nacional Civil, plantea problemas que las organizaciones públicas no pueden solucionar. Esta es una de las razones que, en su día propiciaron la aparición de Empresas de carácter privado y continúa siendo otra de las razones que explican su progresivo crecimiento.

Los pequeños problemas de seguridad, que afectan cada día al ciudadano, suponen un elemento esencial en su calidad de vida. La insuficiencia de los órganos del Estado, para dar respuestas a esta creciente demanda de la sociedad, es uno de los motivos que sustenta la necesidad de la seguridad privada.

Otro motivo, se puede explicar desde el derecho constitucional que asiste a cualquier persona física o jurídica a conseguir o mantener una situación o sentimiento de seguridad; es decir, que el ciudadano haciendo uso de su libertad y de acuerdo con su capacidad económica, puede dirigir la prestación del servicio de seguridad en la dirección que más le interesa y que pueda ofrecerle un mayor nivel de protección.

Una tercera razón, se encuentra en la difícil justificación del empleo de recursos públicos en satisfacer necesidades de seguridad, originadas por los riesgos derivados de una actividad económica, establecimiento, instalación, etc., cuya naturaleza y resultados entran dentro de la definición de negocios particulares (por ejemplo: Centros Comerciales, Restaurantes, Entidades del Sistema Bancario, etc.). En otras palabras, si no parece adecuada la utilización de la seguridad pública en este tipo de negocios, sus titulares

deben tener la opción de emplear seguridad privada para cubrir sus necesidades.

Un cuarto factor, se encuentra en una realidad social en aumento, como son los hechos antisociales. Por ejemplo, en la calle, se producen hechos o se protagonizan conductas que no constituyen infracción penal, e incluso algunas veces ni infracción administrativa; de modo que, éstas no reciben la atención suficiente de los órganos del Estado, bien sea por cuestión de prioridad o por aplicación del principio de mínima intervención. Sin embargo, estas conductas resultan molestas, incómodas y, en algunas zonas perjudican de forma significativa las distintas actividades económicas.

Los factores antes mencionados, junto a otros, hacen necesaria la seguridad privada, pero también la justifican. Asimismo, la existencia y necesidad de seguridad privada, no puede servir de excusa a los gobiernos, para que dejen de cumplir su misión fundamental de protección ante la delincuencia. En el mismo sentido, tampoco los ciudadanos pueden esperar que la tutela del Estado les ponga a salvo de toda la amenaza completa y permanentemente.

En resumen, la función de la seguridad privada es de carácter preventivo, correspondiendo a la pública la investigación y respuestas adecuadas a las situaciones delictivas.

3.2 DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES QUE SE RELACIONAN CON LOS SERVICIOS PRIVADOS DE SEGURIDAD

Al finalizar la guerra en 1992, con el proceso de paz, las partes dieron un paso fundamental hacia la democratización de la sociedad salvadoreña, al

optar, con coraje e imaginación, por crear una fuerza de orden público completamente nueva, enmarcada dentro del Estado de Derecho. En el Acuerdo de Chapultepec, se fijaron las características de la nueva Policía Nacional Civil de El Salvador, cuya misión es proteger y garantizar el libre ejercicio de los derechos y libertades de las personas, la de prevenir y combatir toda clase de delitos. A raíz de ello, surgieron enmiendas a la Constitución vigente de 1983, para incorporar los acuerdos en el ordenamiento jurídico salvadoreño. Para el caso, en el artículo 159 incisos 2º y 3º de la Constitución, reformado, quedaron redactados de la siguiente manera: “[...] *La Defensa Nacional y la Seguridad Pública estarán adscritas a Ministerios diferentes. La Seguridad Pública estará a cargo de la Policía Nacional Civil, que será un cuerpo profesional, independiente de la Fuerza Armada y ajeno a toda actividad partidista*”.⁴⁵ “*La Policía Nacional Civil tendrá a su cargo las funciones de policía urbana y policía rural que garanticen el orden, la seguridad y la tranquilidad pública, así como la colaboración en el procedimiento de investigación del delito, y todo ello con apego a la ley y estricto respeto a los derechos humanos*”.⁴⁶

También, el artículo 168 Ordinal 17º de la misma, declara: “*Son atribuciones y obligaciones del Presidente de la República: [...] Organizar, conducir y mantener la Policía Nacional Civil para el resguardo de la paz, la tranquilidad, el orden y la seguridad pública, tanto en el ámbito urbano como en el rural, con estricto apego al respeto a los derechos humanos y bajo la dirección de autoridades civiles*”.⁴⁷ Ambos artículos constituyen el fundamento constitucional de los cuales se derivan los considerandos de la

⁴⁵ D. L. N° 152, del 30 de enero de 1992, D. O. N° 19, Tomo N° 314, de la misma fecha.

⁴⁶ Ibídem; y, D. L. N° 746, del 27 de junio de 1996, este Decreto RATIFICA el Art. 8 del acuerdo de reformas constitucionales, de fecha 29 de abril de 1994, publicado en el D. O. N° 181, Tomo N° 324, del 30 de septiembre, de 1994.

⁴⁷ D. L. N° 152, del 30 de enero de 1992, D. O. N° 19, Tomo N° 314, de la misma fecha.

Ley de los Servicios Privados de Seguridad, que regula el funcionamiento de las Empresas que prestan Servicios de Seguridad en El Salvador, en vista que, es responsabilidad del Estado garantizar la seguridad pública en toda la nación por intermedio de la Policía Nacional Civil.

3.3 LEY DE LOS SERVICIOS PRIVADOS DE SEGURIDAD

La Ley de los Servicios Privados de Seguridad entró en vigencia el 2 de febrero de 2001. En esta Ley se describen las instituciones responsables y el campo de acción que éstas tienen. Asimismo, se encuentran cambios importantes en relación con la legislación anterior, y se observan modificaciones tanto en los procedimientos para la aprobación de una empresa como en los mecanismos de control y registro. Además, se establecen y definen las infracciones, así como los procedimientos para su aplicación. Una característica importante de la nueva normativa es que contempla prohibiciones que regulan la participación de elementos de la Policía Nacional Civil en los Servicios de Seguridad Privada.

Un primer cambio que se establece en la nueva ley es la responsabilidad de aquellos que controlan y regulan los Servicios Privados de Seguridad. Anteriormente, eran el Ministerio del Interior y el Ministerio de Seguridad Pública a través de la Policía Nacional Civil, entidades que ejercían el registro y control. En la actualidad, desaparece la participación del Ministerio del Interior y la labor le corresponde al Ministerio de Seguridad Pública y Justicia⁴⁸, a través de la Policía Nacional Civil. Sin embargo, una de las modificaciones más importantes es la creación de la División de Registro

⁴⁸ Al entrar el gobierno del presidente Flores en 1999, unificó el Ministerio de Seguridad Pública y el Ministerio de Justicia y creó el Ministerio de Seguridad Pública y Justicia, actualmente, dicho Ministerio se ha convertido, incorporando otras instancias gubernamentales, en dependencia del Ministerio de Gobernación.

y Control de Servicios Privados de Seguridad, lo cual modifica sustancialmente la función de la Policía Nacional Civil. Anteriormente, el Control y Registro de estos servicios estaba a cargo de un Departamento; es decir, que el Control y Registro de la Seguridad Privada de un Departamento se convierte en una División. Dicho cambio atribuye mayores facultades, recursos y responsabilidades a la institución policial. También atestigua un reconocimiento de la complejidad e importancia del tema de los Servicios de Seguridad Privada y la necesidad de tener un mejor control y regulación.

Ahora bien, uno de los principales problemas que presentaba la ley anterior era que la autorización de los Servicios de Seguridad Privada estaba a cargo del Director de la Policía Nacional Civil, previo dictamen de evaluación efectuado conjuntamente por el Viceministro de Seguridad Pública y el Fiscal General de la República. Para realizar la evaluación, se contaba con treinta días, a partir del momento de haber recibido la información. Este requerimiento fue señalado como uno de los principales obstáculos para la autorización de las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, dado que una autorización requería de un aval de tres instituciones, en un período de treinta días, cosa que, en la práctica, no resultaba operativo. Sin embargo, pese a los procedimientos burocráticos de esta ley, es alarmante constatar que ninguna empresa haya sido autorizada en un período de seis años. Al igual que la falta de elaboración del Reglamento, no es difícil llegar a la conclusión de que el problema obedece a causas más de fondo que de forma.

La actual legislación modifica el proceso descrito anteriormente. La nueva ley responsabiliza al Director de la Policía Nacional Civil de resolver la autorización de las Empresas dentro de los treinta días hábiles siguientes de aprobar la ley, no sin antes haber recibido un dictamen favorable de la

División de Registro y Control de Servicios Privados de Seguridad de la misma institución. Aquí se observa un cambio importante en el mecanismo de toma de decisiones, porque existe la posibilidad que este facilite y agilice el proceso de autorización de las empresas. No obstante, es necesario tener voluntad para ejercer y aplicar la ley. Por otro lado, debe analizarse si el hecho de otorgar toda la responsabilidad a la Policía Nacional Civil de regular y controlar los Servicios Privados de Seguridad, garantizan la transparencia y el adecuado funcionamiento de estos servicios, especialmente cuando se ha cuestionado la capacidad de esa institución.

3.3.1 Objeto y Campo de Aplicación de la Ley

La Ley de los Servicios Privados de Seguridad tiene por objeto regular la prestación de servicios de seguridad de personas o bienes, por personas naturales o jurídicas. Esta actividad es considerada como complementaria y está subordinada respecto de la seguridad pública. Así lo establece el artículo 1 que dispone: *“La presente ley tiene por objeto regular, registrar y controlar la actividad de las personas naturales o jurídicas que presten servicios de seguridad privada a personas y a sus bienes muebles o inmuebles. Para los efectos de la presente ley, se entenderá por entidades de servicios privados de seguridad, todas aquellas personas naturales o jurídicas que se detallan en el artículo siguiente. Corresponderá al Ministerio de Seguridad Pública y Justicia, a través de la Policía Nacional Civil, el Registro y Control de las actividades mencionadas”*.

De acuerdo con el artículo 2, los Servicios Privados de Seguridad se clasifican en cuatro tipos. En primer lugar, están las *Agencias de Seguridad Privada*, las cuales se definen en el literal a., como aquellas *“agencias o*

empresas propiedad de personas naturales o jurídicas de carácter privado que se dediquen al adiestramiento, transporte de valores, prestación de servicios de custodia, vigilancia y protección a personas naturales o jurídicas y sus bienes". En segundo lugar, en el literal b., se encuentran las *Asociaciones de Vigilantes y Vigilantes Independientes*. Esta clasificación hace referencia a aquellas asociaciones o personas independientes que se dedican *"a la vigilancia y protección de personas y viviendas en barrios, colonias o zonas geográficamente determinadas"*.







Las Agencias de Investigación Privada se encuentran reguladas en el literal c., y constituyen el tercer tipo de servicio privado. Estas agencias, en vez de brindar protección, suelen prestar servicio a particulares para investigar determinadas situaciones o personas. Las empresas que se dedican a investigación privada cuentan con una amplia gama de aplicaciones. Por ejemplo, se dedican a investigar antecedentes de personas que están solicitando empleo, verifican sus direcciones, solicitan la opinión de los vecinos de las personas que investigan, verifican sus estudios, sus antecedentes laborales y policiales. De igual forma, pueden investigar robos, falsedad o autenticidad de documentos, facturas, cheques, firmas y sellos. Otras actividades son la elaboración de retratos hablados, la ubicación de personas morosas o cómplices de delitos y actividades sindicales no autorizadas por una empresa, entre otras. Sin embargo, cabe aclarar que en lo que se refiere a las actividades sindicales no autorizadas por una empresa, se debe establecer que investigar este tipo de actividades constituye una violación a la ley, puesto que en el sector privado los trabajadores tienen el derecho a sindicalizarse.

Por último, en el literal d., se encuentran los denominados *Servicios Propios de Protección*, que son brindados por *"personas naturales o jurídicas*

que tengan su propio servicio de seguridad para la protección de las personas al servicio de la misma, de su patrimonio y transporte de valores”.

En síntesis, se puede establecer que únicamente pueden realizar actividades de seguridad privada y prestar servicios de esta naturaleza, las entidades de servicios privados de seguridad descritas anteriormente. No obstante, para mayor claridad y comprensión sobre el tema u objeto de estudio, se investigaron solamente las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, excluyéndose las Asociaciones de Vigilantes y Vigilantes Independientes, las Agencias de Investigación Privada y los Servicios Propios de Protección.

Así pues, las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, prestan diversos tipos de servicios, entre estos se pueden mencionar los siguientes:

-  Guardias de seguridad para el área industrial, comercial y residencial;
-  Escolta de mercadería, pago de planillas o valores en tránsito;
-  Guardaespaldas para ejecutivos, empresarios, políticos y empresarios extranjeros;
-  Asesoría en seguridad física a instalaciones industriales, comerciales y residencias;
-  Instalaciones de equipo de seguridad electrónico en industria, comercio y residencias;
-  Cursos de capacitación y adiestramiento en seguridad profesional;



Adiestramiento en uso y manejo de armas de fuego;



Investigaciones técnicas y prueba de polígrafo.

De acuerdo al Jefe de Recursos Humanos de la Empresa Wackenhut de El Salvador⁴⁹, los servicios que presentan mayor demanda son los guardias de seguridad para el área industrial, comercial y residencial. Prosigue la escolta de mercadería, pago de planillas o valores en tránsito.

3.3.2 Procedimiento para la Autorización y Funcionamiento de las Empresas de Servicios Privados de Seguridad

El procedimiento para obtener la autorización para ofrecer servicios de seguridad, así como la clasificación de las autorizaciones que se otorgan, depende de la naturaleza de los servicios. La Ley estipula, para las Empresas de Servicios Privados de Seguridad y Agencias de Investigación Privada, requisitos distintos a los establecidos para los Servicios Propios de Protección⁵⁰, la Asociación de Vigilantes Independientes y Vigilantes Independientes. La diferencia reside en que los primeros ofertan o venden el servicio de seguridad privada a cualquier cliente, y los segundos, dada su naturaleza⁵¹, no ofertan dicho servicio en el mercado. Esta diferencia es la que obliga a que los requisitos exigidos a los servicios ofertados en el mercado sean cuantitativa y cualitativamente mayores.

⁴⁹ Entrevista con la Licenciada Fátima Reyes, Jefe de Recursos Humanos de la Empresa Wackenhut de El Salvador, San Salvador, 12 de septiembre de 2008.

⁵⁰ Cuando los Servicios Propios de Protección cuentan con más de cuatro agentes, deben cumplir otros requisitos establecidos en el artículo 44, en relación con el artículo 43.

⁵¹ Las Asociaciones de Vigilantes Independientes aunque venden un servicio, prestan seguridad en territorios específicos, y el carácter de asociación es lo que lo diferencian de una empresa.

Al respecto, de acuerdo con la ley actual, las Empresas de Servicios Privados de Seguridad deben cumplir con dos procedimientos de autorización. En primer lugar, la *autorización para establecerse como empresa*, exige cumplir una serie de requisitos señalados en el artículo 18 de la Ley de los Servicios Privados de Seguridad, el cual dispone:

“Las personas que deseen establecer agencias o empresas dedicadas a la prestación de servicios privados de seguridad, deberán llenar los siguientes requisitos:

a. Presentar solicitud ante la Dirección General de la Policía Nacional Civil, la cual contendrá nombre y apellidos y las generales del solicitante, fotocopia del documento de identidad personal, Número de Identificación Tributaria, Número de Carnet del Instituto Salvadoreño del Seguro Social o copia certificada de la escritura de constitución de la sociedad debidamente inscrita en su caso;

b. Indicación del tipo de servicios que prestará la empresa, su plan de funcionamiento, así como el programa de capacitación y adiestramiento que recibirá su personal;

c. Estudio de factibilidad que demuestre la capacidad de la empresa, para cumplir adecuadamente con los servicios que ofrece;

d. Matrícula de Comercio;




e. Presentar constancias de carencia de antecedentes penales y policiales de la persona natural propietaria de la empresa o de los miembros de la Directiva de la Sociedad de que se trate;

f. El recibo de cancelación de los derechos fiscales correspondientes.

En el caso de las personas jurídicas deberán presentar la respectiva acreditación de su representante legal.”

La mayor parte de los requisitos establecidos en la ley vigente, para las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, estaban contemplados en la ley anterior. La modificación central de los requisitos es la exigencia del pago de los derechos fiscales. Para el caso, el artículo 8 de la presente ley

establece que los derechos que se deberán cancelar para iniciar su funcionamiento, son los que se citan a continuación:

-  En caso de que la empresa cuente con un número no mayor de treinta personas, cancelará un total de tres salarios mínimos mensuales;
-  Las empresas que cuenten con un personal entre treinta y uno y sesenta, pagarán un total de seis salarios mínimos mensuales;
-  Aquellas que cuenten con sesenta y un personas en adelante pagarán diez salarios mínimos mensuales.

De lo anterior, se colige que la aplicación de dichos pagos fiscales tiende a favorecer a las empresas más grandes, ya que las que tienen un mayor número de empleados y probablemente más ganancias, terminan pagando menos; por lo que, una forma de regular y controlar el crecimiento de dichas empresas en cuanto a personal, sería estableciendo mayores impuestos para aquellas más grandes, bajo el principio de progresividad.

En la primera autorización, la función de la División de Registro y Control de Servicios Privados de Seguridad, consiste en verificar la documentación presentada por las empresas que prestan servicios privados de seguridad. Una vez obtenida la primera autorización, la empresa puede iniciar el proceso de adquisición de equipo y personal para trabajar.

Antes de iniciar las operaciones, la empresa debe solicitar la segunda *autorización para su funcionamiento*; en ese momento, la función de la División consiste en verificar el inventario de equipo y que la documentación

del personal esté apegada a los requisitos exigidos por la ley en el artículo 19, que ordena:

“Una vez autorizadas las agencias o empresas de seguridad privada, solicitarán al Director de la Policía Nacional Civil, autorice el inicio de operaciones, para lo cual deberá presentar:

a. Nómina del personal de seguridad y administrativo con que iniciará sus operaciones la empresa, así como el inventario de armas, municiones y equipo con el que cuenta en ese momento.

b. Diseño del uniforme que usarán sus miembros en el desempeño de sus funciones, el cual en ningún caso deberá tener similitud con el de la Policía Nacional Civil, la Academia Nacional de Seguridad Pública o de la Fuerza Armada y

c. Constancia de la compañía respectiva de los siguientes seguros:

i) Seguro para cubrir daños a terceros, cuyo monto será acordado con las partes interesadas;

ii) Seguro de vida colectivo para el personal que labora en la empresa, el cual deberá ser por lo menos veinticinco veces el salario mínimo mensual vigente o en su defecto declaración jurada de que asumirá dicha protección.”

Un cambio importante en los requisitos a las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, se estipula en relación con los uniformes; éstos no deben tener similitud con los diseños de la Policía Nacional Civil, la Academia Nacional de Seguridad Pública o de la Fuerza Armada. Asimismo, se prohíbe el diseño de los uniformes tipo comando o fatiga; escarapelas, placas y logotipos que sean similares a las instituciones mencionadas. Otra diferencia de la actual ley, es la regulación del seguro colectivo para el personal; ya que, establece con claridad, el monto que deben cubrir las empresas, disposición contraria a la ley de 1994, que no definía un mínimo del seguro colectivo.

Como puede apreciarse, las obligaciones establecidas en estos dos procedimientos, en general, estaban contempladas en la ley anterior y, se solicitaban en un solo procedimiento. La Policía Nacional Civil recibía y registraba la documentación presentada por la empresa, y efectuaba inspecciones de verificación. Sin embargo, por el colosal atraso en el otorgamiento de las autorizaciones, las empresas empezaban a funcionar y esperaban legalizarse en el camino. De acuerdo con la ley vigente, las Empresas de Servicios Privados de Seguridad no pueden iniciar operaciones si no ha obtenido un aval de la División y una respuesta favorable del Director de la Policía Nacional Civil.

3.3.3 Requisitos para Desempeñarse como Agente de Seguridad

Privada

Luego de haber estudiado el procedimiento para la autorización y funcionamiento de las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, y de haber fijado los límites de la actividad empresarial privada en esta materia, corresponde ahora referirse a la posición de las personas naturales que laboran en el ámbito de la seguridad privada. Al respecto, se hace necesario analizar lo referente a los requisitos para el personal que desea laborar como Agente de Seguridad Privada, los cuales se encuentran regulados en el artículo 20 de la Ley de los Servicios Privados de Seguridad, que dispone:

“El personal contratado por las agencias o empresas de seguridad, para desempeñarse como agente de seguridad privada deberá cumplir con los siguientes requisitos:

a. Ser salvadoreño o extranjero con residencia definitiva y cuando opere el principio de reciprocidad;

b. Ser mayor de 18 años de edad;

c. Poseer un nivel de estudios no menor de sexto grado;

d. Estar en buen estado de salud mental y en condiciones físicas aceptables para la función que desempeñará conforme a certificación médica;

e. Presentar constancia de carencia de antecedentes penales y policiales;

f. Inscribirse en la Academia Nacional de Seguridad Pública, dentro de un plazo que no exceda de 30 días contados a partir de su contratación, a efecto de solicitar la programación de la prueba psicotécnica cuya aprobación satisfactoria constituye requisito de ingreso al respectivo curso de capacitación;

g. Luego de cumplir con lo establecido en el literal anterior, deberá recibir y aprobar un curso de capacitación que incluye las asignaturas de Procedimientos de Agentes Privados de Seguridad y Derechos Humanos, entre otros, afines a los propósitos de tal adiestramiento, según cupo disponible en la Academia Nacional de Seguridad Pública, donde se desarrollarán los cursos respectivos.

La no aprobación del curso de capacitación referido, constituye una prohibición a desempeñarse como agente de seguridad privada; la contravención a la misma será considerada falta grave imputable a la entidad de servicios privados de seguridad contratante.

h. Poseer licencia para uso de armas de fuego.”

El artículo antes citado, regula las obligaciones que tiene el personal de estos servicios. Los requisitos son comunes para los diferentes servicios privados de seguridad, salvo en lo que se refiere al nivel educativo; ya que a los Agentes de Investigación Privada se les exige el bachillerato, y a los demás, el sexto grado.

En relación con la ley anterior, la actual presenta modificaciones que, por un lado, facilitan la contratación del personal de las empresas, dado que disminuye el nivel de exigencia en cuanto a nacionalidad, edad y educación; y, por el otro, agrega nuevos elementos que limitan la entrada del personal. Por ejemplo, la ley de 1994, establecía como requisitos para desempeñar funciones de agente: Ser salvadoreño por nacimiento, ser mayor de veintiún

años y poseer un nivel académico no menor de noveno grado. La ley vigente, amplía la posibilidad de contratar personal extranjero con la debida autorización, disminuye la edad a dieciocho años y el nivel de estudios pasa a sexto grado, excepto en el caso de los Agentes de Investigación, como se explicó. Dichos requisitos se orientan a ampliar el campo laboral, permitiendo a las empresas contar con un margen mayor de población; es decir, una modificación cuantitativa que parece olvidar los requerimientos cualitativos que debe cumplir un agente.

Las modificaciones en cuanto a edad y nivel académico, desde una perspectiva teórica, es decir, en cuanto a la ley, marcan un retroceso dado que disminuye los requisitos de un trabajo especializado y de sumo cuidado, como lo es la seguridad. Además, como se verá más adelante, los requisitos de formación que se exigen en la Academia Nacional de Seguridad Pública no son suficientes, lo cual puede traer repercusiones a mediano y largo plazo. Ahora bien, desde una perspectiva práctica, también, se puede considerar que lo establecido por la ley significa un retroceso. No obstante, tiene ciertos matices, dado que la ley anterior no se ejecutaba según lo establecido, las empresas contrataban personal con una preparación menor a la de sexto grado, y con una edad menor a los veintiún años. Esto significa que, a algunos empresarios, las modificaciones a la ley les reduce el campo laboral y la cantidad de agentes con que cuenta actualmente.

En este contexto, existe una modificación importante encaminada a la cualidad del agente, esto es, el Curso de la Academia Nacional de Seguridad Pública. La ley de 1994 exigía al personal recibir un curso de capacitación; sin embargo, la ley actual condiciona *recibir y aprobar* dicho curso, es decir, el agente anteriormente asistía al curso, pero no tenía que aprobarlo, bastaba con su asistencia.

Respecto al contenido y el proceso de capacitación, éstos no han sufrido modificaciones. En ese sentido, la Academia Nacional de Seguridad Pública establece dos pruebas. En primer lugar, una psicológica, para evaluar los rasgos de la personalidad de cada aspirante. Aprobada la prueba psicológica, el candidato se somete a un curso de capacitación, que tiene una duración de cuarenta horas clase y se imparte todas las semanas del año, de lunes a viernes, excepto días feriados. En la actualidad, este curso se imparte en Comalapa proporcionándoseles transporte y almuerzo, pero inicia los trámites de convocatoria y selección en la Ciudad de Santa Tecla. La prueba psicológica anteriormente tenía un costo de cinco dólares con setenta centavos de dólar de los Estados Unidos de América (\$ 5.70), y el curso de capacitación de treinta y siete dólares de los Estados Unidos de América (\$ 37.00). Actualmente, la prueba psicológica no tiene ningún costo, pero el Curso de Capacitación tiene un costo de cincuenta dólares de los Estados Unidos de América (\$50.00). En éste se abordan temáticas como salud mental, derechos humanos, orientación jurídica e intervención del agente. Según el criterio del grupo investigador, el tiempo que dura el Curso de la Academia Nacional de Seguridad Pública es insuficiente, por la cantidad de información que debería asimilar el agente y el tiempo que dura el curso.

Desde la perspectiva de algunas empresas, así como del personal, el Curso de la Academia Nacional de Seguridad Pública implica un tiempo y un costo; es decir, las empresas deben prescindir de los servicios de un agente por una semana y pagarles el salario, además de buscar una solución alternativa para ocupar el lugar del agente que recibe el curso. Por otro lado, el agente debe correr con los gastos del curso, el cual, en ocasiones lo cubre la empresa y se descuenta posteriormente de su salario. Sin embargo, otras

empresas tienen una visión distinta, más positiva, y consideran que el curso contribuye a la capacitación y formación del agente, lo cual, en un futuro mejorará su servicio y reducirá los costos de la empresa.

Por último, la licencia para usar armas de fuego, es el nuevo inciso con que cuenta la ley, lo cual, está en correspondencia con la nueva normativa de armas de fuego. En ese sentido, todo aquel que desee trabajar en una empresa debe contar con este requisito; lo cual, limita la contratación de personal, dado que el acceso a la licencia cuenta con sus propios requisitos y tiene un costo económico.

3.3.3.1 Características del Personal de Seguridad Privada

En la presente investigación, no se pudieron obtener datos en torno a la cantidad de personas que laboran en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, así como información referente a la educación, edad y sexo; ya que el Jefe de la División de Registro y Control de Servicios Privados de Seguridad, se negó a proporcionar información, manifestando: *“Que este tipo de información como la que ha requerido deberá ser solicitada a las empresas mencionadas en su solicitud”*.⁵² Sin embargo, en las entrevistas realizadas a las Empresas de Servicios Privados de Seguridad objeto de estudio, se obtuvieron algunos comentarios en relación al personal, manifestándose que los servicios privados de seguridad cuentan, en su mayoría, con personal joven, y que por lo general, quienes trabajan son del

⁵² Solicitud dirigida al Comisionado Darwin Edgardo Arévalo Magaña, Jefe de la División de Registro y Control de Servicios Privados de Seguridad, presentada el día 2 de septiembre de 2008. Información obtenida por medio de OF. 0321/JEF/DRCS/2008, de fecha 5 de septiembre de 2008.

sexo masculino, aunque existen algunas mujeres que efectúan trabajo operativo.

Por otro lado, en un reportaje de *La Prensa Gráfica* se señala que: “Los dueños de las empresas prefieren contratar a ex combatientes del ejército o de la guerrilla, y a trabajadores de la construcción”.⁵³ Este dato fue confirmado, en parte, por empresarios que son miembros de la *Unión Nacional de Agencias Privadas de Seguridad (UNAPS)*⁵⁴, quienes expresaron que sus empresas y las que conocen prefieren contratar ex combatientes del Ejército particularmente, y no personas de la ex guerrilla, dado que los primeros tienen sus papeles en reglas y su constancia de baja, lo cual facilita mantener un historial del personal. Además, por el hecho de que cuentan con experiencia militar en el manejo de armas y equipo, lo que les facilita efectuar su labor y reducir costos de capacitación a los empresarios.

3.3.4 Infracciones, Sanciones y Prohibiciones

A diferencia de la ley de 1994, la normativa actual define con claridad lo que se considera una infracción y a qué tipo de sanción se está sujeto. Este es uno de los cambios más importantes que se observan. En la comisión de tales infracciones podrán incurrir las Empresas Servicios Privados de Seguridad. Sobre esta temática, no es necesario enumerar y detallar todos los tipos que constituyen infracción, la referencia legal es suficiente para facilitar al lector el conocimiento de las mismas.

⁵³ La Prensa Gráfica, 18 de marzo de 2001, pág. 9c.

⁵⁴ Unión Nacional de Agencias Privadas de Seguridad (UNAPS). Conferencia sobre “El Margen de Utilidad en la Empresa de Seguridad Privada”, realizada el día 12 de septiembre de 2008, Circulo Militar, San Salvador, El Salvador. Organizada por el Comité de Apoyo a la División de Registro y Control de Servicios Privados de Seguridad.

Los tipos se encuentran definidos y desarrollados en los artículos 48, 49 y 50 de la Ley de los Servicios Privados de Seguridad. El artículo 48 regula las faltas leves, el artículo 49 establece las faltas graves y, el artículo 50 las faltas muy graves.

En lo relativo a las sanciones, el artículo 47 de la Ley de los Servicios Privados de Seguridad estipula que: *“Las infracciones a lo dispuesto en la presente ley y su reglamento, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que hubiere lugar, se sancionarán con: a) Faltas leves: las cuales se sancionarán con multa equivalente de dos a diez salarios mínimos mensuales, vigentes al momento de imponer la sanción. b) Faltas graves: las cuales se sancionarán con multa equivalente de once a sesenta salarios mínimos mensuales, vigentes al momento de imponer la sanción. c) Faltas muy graves: que se sancionará con la cancelación definitiva de la autorización para operar como servicio privado de seguridad.”*

A diferencia de la ley de 1994, la normativa actual define con claridad lo que se considera una infracción y a qué tipo de sanción se está sujeto. Este es uno de los cambios más importantes que se observan. El artículo 47 clasifica las infracciones en tres tipos: Faltas leves, faltas graves y faltas muy graves. Cada infracción cuenta con un monto que está en relación con el salario mínimo. Anteriormente, la ley establecía, en el artículo 55, un intervalo de un mil colones como mínimo y de diez mil colones como máximo, según la gravedad de la infracción y capacidad económica del infractor.

En otro orden, la nueva legislación establece por primera vez las prohibiciones; entre éstas la más importante se describe en el artículo 59, la cual limita a ser propietarios o contratistas de Agencias o Empresas Privadas de Seguridad, a los siguientes funcionarios: *Miembros activos de la Policía*

Nacional Civil, al Ministro de Seguridad Pública y Justicia, al Director General de la Policía Nacional Civil, el Sub Director de Gestiones y Operaciones y el Jefe de la División de Registro y Control de las Empresas Privadas de Seguridad, ni sus familiares por consanguinidad o afinidad. Asimismo, agrega, que aún después de tres años de haber terminado sus funciones, no pueden participar en estas empresas, porque la ley prohíbe ser juez y parte a los miembros de la institución pública o afines al trabajo de control y regulación y pertenecer a los servicios privados de seguridad.

3.3.5 Procedimiento Administrativo Sancionatorio

Los aspectos específicos relacionados con el procedimiento administrativo sancionatorio, se encuentran regulados en los artículos 51 al 56 de la Ley de los Servicios Privados de Seguridad, establecido en tres fases: Iniciación, Instrucción y Resolución. Pero, se puede considerar que el mismo empieza con la actuación policial o conducta que infringe la norma.

3.3.5.1 Actuaciones Preliminares

La presencia policial en el desarrollo de las actividades de seguridad privada, no implica necesariamente una inspección. La relación activa entre las dos seguridades puede tener varias finalidades, la principal es de apoyo y colaboración. La inspección es una diligencia policial formalizada, que tiene por objeto el examen o reconocimiento de la prestación privada de servicios y de la instalación y funcionamiento de las medidas de seguridad, cuya finalidad es determinar la corrección de las anomalías y, en su caso, la apertura del correspondiente procedimiento administrativo sancionatorio. En

las funciones de inspección y control, el objetivo de los servicios policiales es obtener los elementos probatorios de la presunta infracción.

La División de Registro y Control de los Servicios Privados de Seguridad, desarrolla los planes de inspección que tenga establecidos. Además del deber genérico, la Ley de los Servicios Privados de Seguridad establece, de forma específica en el artículo 53 que: *“Con anterioridad a la iniciación del procedimiento sancionatorio, se podrán efectuar actuaciones previas por parte de funcionarios de la Policía Nacional Civil, con el propósito de determinar con carácter preliminar la concurrencia de circunstancias que lo justifiquen.”*

Con carácter general, en la inspección de todas las actividades, las comprobaciones esencialmente se realizan sobre los siguientes aspectos:

- Renovación de Autorización de Funcionamiento;
- Pólizas de Seguro Colectivo de Vida y de Responsabilidad Civil;
- Informe Mensual y Trimestral presentado a la División de Registro y Control de Servicios Privados de Seguridad;
- Escritura Pública de Constitución de la Sociedad y Acreditación de Representante Legal;
- Permiso Especial emitido por el Ministerio de la Defensa Nacional
- Matrícula de Comercio o Pago de Renovación;
- Nómina Actualizada del personal con que cuenta la Empresa;
- Inventario actualizado de armas de fuego con que cuenta la Empresa;
- Inventario actualizado de munición, equipo, vehículos y radios de comunicación;

- Uniforme que utilizan los agentes de seguridad;
- Planillas canceladas del Instituto Salvadoreño del Seguro Social y de las diferentes Administradoras de Fondo de Pensiones;
- Instalaciones donde se ubica la empresa;
- Nómina de clientes; y,
- Libros de control de las operaciones que realiza la Empresa.

Las actuaciones debidamente documentadas se remiten al órgano competente para iniciar el procedimiento sancionatorio mediante acta, la que constituirá prueba del cometimiento de la infracción. Las sanciones por las infracciones establecidas en la Ley de los Servicios Privados de Seguridad, son aplicadas por el Director de la Policía Nacional Civil, previo cumplimiento del debido proceso legal. Sin embargo, el Director puede delegar la instrucción del procedimiento en funcionarios de su dependencia o en elementos de la Policía Nacional Civil, tal como lo indica el artículo 51 de dicha ley.

3.3.5.2 Inicio

El procedimiento administrativo sancionatorio, se inicia de oficio, por denuncia o por aviso ante la División de Registro y Control de los Servicios Privados de Seguridad o el Director de la Policía Nacional Civil. No obstante, cuando la Policía Nacional Civil tuviere conocimiento por cualquier medio de una infracción a la presente ley, procede de inmediato a inspeccionar el lugar o lugares donde se hubiese cometido la infracción, de lo cual se levanta un acta. El acta de inspección que al efecto se levanta, constituye prueba del cometimiento de la infracción.

3.3.5.3 Instrucción

La instrucción del procedimiento se ordena mediante resolución motivada, en la que se expresan con claridad las razones que se tienen para instruirlo. La resolución que ordena la instrucción se notifica al presunto infractor, observando las formalidades que establece el inciso 3º del Art. 220 del Código de Procedimientos Civiles. En el acto de la notificación se le entrega copia del acta que al efecto se levante y de las actuaciones previas si las hubiere.

Recibida la resolución, por medio de la cual se ordena instruir el correspondiente procedimiento administrativo sancionatorio, el presunto infractor dispone del plazo de quince días corridos, contados a partir del día siguiente de la notificación para aportar las alegaciones, documentos e informaciones que estime convenientes, debiendo proponer los medios probatorios que pretenda hacer valer, señalando los hechos que deba probar. Precluido el período de alegación, se abrirá a prueba el procedimiento por el plazo de ocho días hábiles.

Hay que tener en cuenta, que los hechos constatados por los funcionarios de la Policía Nacional Civil y reflejados en los informes, constituyen medios probatorios, que son evaluados de conformidad a las reglas de la sana crítica, según lo establecido en el artículo 55 de la Ley de los Servicios Privados de Seguridad.

3.3.5.4 Resolución

El Director de la Policía Nacional Civil, quien tiene atribuida la competencia de sancionar las infracciones a la Ley de los Servicios Privados

de Seguridad, tal como se expuso anteriormente, dicta resolución motivada en la que decide la procedencia o improcedencia de las sanciones administrativas, la cual debe dar respuesta a todas las cuestiones planteadas por las partes, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 56 de la ley antes citada.

3.3.5.5 Recursos

La resolución pronunciada, admite el recurso de revisión del cual conoce el Director de la Policía Nacional Civil y lo resuelve con vista de autos dentro del plazo de diez días hábiles. El plazo para interponerlo es de cinco días contados a partir de la notificación de la resolución. La resolución definitiva es apelable en el sólo efecto devolutivo y se tramita de conformidad a lo establecido en el Código de Procedimientos Civiles. El recurso se interpone ante el Director de la Policía Nacional Civil por escrito, para ante el Ministro de Seguridad Pública y Justicia, quien puede modificar, confirmar o emitir una nueva resolución. Finalmente, el plazo para resolver dicho recurso es de treinta días hábiles, contados a partir del momento de interponerlo, así lo establecen los artículos 57 y 58 de la Ley de los Servicios Privados de Seguridad.

CAPITULO IV

CAPITULO IV

FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL Y LEGAL SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO

4.1 LA JORNADA DE TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE 1983

El Salvador, es uno de los países latinoamericanos a la vanguardia en lo que a su ordenamiento jurídico se refiere, y en materia laboral no es la excepción. La Constitución de la República vigente, regula extensamente los principios básicos y los derechos de los trabajadores, establecidos en el correspondiente Código de Trabajo y demás leyes secundarias vinculantes a la materia, así como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado el 23 de noviembre de 1979, por lo que de acuerdo al artículo 144 de la Constitución, se convierte en ley de la República.

Según la Constitución, el trabajo no se considera artículo de comercio y debe estar regulado por un marco jurídico secundario que asegure la armonía en las relaciones obrero patronales, basado en principios generales tendentes a garantizar niveles de vida adecuados para el desarrollo del ser humano. La no consideración del trabajo como un artículo de comercio, tiene múltiples consecuencias importantes, ello significa que el Estado no tolerará prácticas en las que se explote a los trabajadores con el único propósito de reproducir el capital. Además, el trabajo es el medio divino a través del cual el hombre satisface sus naturales necesidades alimentarias y de toda índole, y esa es la percepción que la Constitución tiene. En consecuencia, la anterior declaración impone la obligación estatal de vigilar que materialmente no se

comercialice con el trabajo, lo que se hace por medio del exacto cumplimiento de las leyes laborales, tanto nacionales como internacionales.

En ese contexto, el trabajo ha sido declarado como una “*Función Social*” que goza de la protección del Estado, y por ende, existe la obligación de emplear los recursos necesarios para proporcionar ocupación al trabajador y asegurar a éste y a su familia, condiciones dignas de vida, reconociendo derechos y libertades de los trabajadores, sin cuya vigencia y aseguramiento no podría ser posible el pleno ejercicio del derecho al trabajo.

Desde el punto de vista constitucional, la jornada de trabajo es preceptuada en el artículo 38 ordinal 6º, en el que se dispone:

“La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas y la semana laboral de cuarenta y cuatro horas.

El máximo de horas extraordinarias para cada clase de trabajo será determinado por la ley.

La jornada nocturna y la que se cumpla en tareas peligrosas o insalubres, será inferior a la diurna y estará reglamentada por la ley. La limitación de la jornada no se aplicará en casos de fuerza mayor.

La ley determinará la extensión de las pausas que habrán de interrumpir la jornada cuando, atendiendo a causas biológicas, el ritmo de las tareas así lo exija, y la de aquellas que deberán mediar entre dos jornadas.

Las horas extraordinarias y el trabajo nocturno serán remunerados con recargo”.

De conformidad a esta disposición, la jornada laboral se clasifica en ordinaria y extraordinaria, en diurna y nocturna. También, se instituye que, la iniciación, duración y terminación de la jornada ordinaria de trabajo podrá variar según la índole de las labores, necesidades o urgencias del trabajo, la época del año o cualquier otra causa justa; pero, en ningún caso podrá exceder del límite establecido legalmente.

En cuanto al horario de trabajo, este puede ser diurno y nocturno. El diurno está comprendido desde las seis a las diecinueve horas, y el nocturno desde las diecinueve horas a las seis horas del día siguiente. La jornada ordinaria diurna no excederá de ocho horas, ni la nocturna de siete. La semana laboral con horario diurno no puede superar las cuarenta y cuatro horas, mientras que la nocturna no será superior a treinta y nueve; de tal forma que, las labores que se ejecuten en horas nocturnas se pagarán, como mínimo, con un 25% de recargo sobre el salario establecido para igual trabajo en horario diurno. En consecuencia, todo trabajo realizado en exceso de la jornada ordinaria será remunerado con un recargo consistente en el 100% del salario básico por hora.

Al respecto, el ordinal 10° inciso 3° del artículo 38 de la Constitución señala: “[...] *La jornada de los menores de dieciséis años no podrá ser mayor de seis horas diarias y de treinta y cuatro horas semanales, en cualquier clase de trabajo. Se prohíbe el trabajo a los menores de dieciocho años y a las mujeres en labores insalubres y peligrosas. También se prohíbe el trabajo nocturno a los menores de dieciocho años [...]*”. Lo enunciado anteriormente, responde a lineamientos internacionales emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, a través de Convenios. Referente al trabajo de los menores, se han proclamado quince Convenios, de los cuales El Salvador ha suscrito y ratificado tres: Convenios N° 77, N° 78 y N° 138. De los Convenios citados, el último es de mucha relevancia porque fija una edad mínima de admisión en el empleo, la cual no debe ser inferior a la edad de la escolaridad obligatoria y prevé algunas excepciones. Así, el trabajo comprendido entre las siete de la noche y las seis de la mañana del día siguiente, se considera totalmente prohibido.

Tres aspectos destacan en las condiciones de trabajo de los menores: El tiempo de trabajo, los descansos y la remuneración. Es aquí donde la contratación se separa de las reglas generales aplicadas a los demás trabajadores con excepción hecha de los trabajadores especiales. Finalmente, es admitido que por la formación y desarrollo físico de los menores entre dieciséis y dieciocho años, se encuentran capacitados para laborar un tiempo mayor; sin embargo, no se aceptan los trabajos nocturnos para ellos, y menos aún la jornada extraordinaria.

A su vez, el artículo 45 de la Constitución de la República ordena:

“Los trabajadores agrícolas y domésticos tienen derecho a protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, seguridad social, indemnizaciones por despido y, en general, a las prestaciones sociales. La extensión y naturaleza de los derechos antes mencionados serán determinadas por la ley de acuerdo con las condiciones y peculiaridades del trabajo. Quienes presten servicios de carácter domésticos en empresas industriales, comerciales, entidades sociales y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales y tendrán los derechos reconocidos a éstos.”

Según lo anterior, los trabajadores agrícolas y domésticos deben tener los mismos derechos laborales que los otros trabajadores. Al trabajador agrícola o trabajador del campo, la ley no lo define, pero se entiende que se refiere a la persona de uno u otro sexo que ejecuta trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrono. En ese sentido, se ha diseñado una legislación que protege al trabajador agrícola, tales como: La Ley de Complementación Alimentaria para los Trabajadores Agropecuarios, Tarifas de Salario Mínimo para los Trabajadores de Industrias Agrícolas de Temporada y, Tarifas de Salario Mínimo para los Trabajadores de Recolección de Cosechas.

Consecuencia de lo anteriormente expuesto, el trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral, así lo

regula el artículo 38 ordinal 7º de la Constitución. El descanso, en general, consiste en la abstención del trabajador de prestar sus servicios un día a la semana. La Constitución no fija el día que se descansará, sino que permite a la ley secundaria determinar la forma en que se reglamentará.⁵⁵ Asimismo, el ordinal 8º del artículo en comento expresa que los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días de asueto que señala la ley.⁵⁶

Y por último, la institución de la vacación es tratada en el ordinal 9º: *“Todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado, tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas en la forma que determinará la ley. Las vacaciones no podrán compensarse en dinero, y a la obligación del patrono de darlas corresponde la del trabajador de tomarlas”*. Del texto del ordinal se deduce que son dos las condiciones para tener derecho a este beneficio: Que se acredite una prestación mínima de servicios y, que esos servicios se hayan prestado en un lapso dado. La primera, se explica porque si las vacaciones tienen por objeto recobrar las energías perdidas en el desempeño del trabajo, debe entenderse que esto ocurre luego de que el trabajador efectivamente ha laborado un tiempo considerable que ha consumido sus energías. Y la segunda condición, es una exigencia evidente si se piensa que esta institución se ha conceptualizado en atención a la necesidad y conveniencia de que los trabajadores gocen de un descanso periódico y en relación al tiempo de servicio. Los ordinales 7º, 8º y 9º del artículo 38 de la Constitución, fueron desarrollados de manera específica en el apartado sobre la jornada laboral y los derechos de los trabajadores en el Código de Trabajo.

⁵⁵ Artículo 171 y siguientes del Código de Trabajo de 1972.

⁵⁶ Artículo 190 del Código de Trabajo de 1972.

4.2 INSTRUMENTOS INTERNACIONALES QUE PROTEGEN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

En los últimos años se ha producido un avance notable en la protección de los derechos laborales dentro del Sistema de Protección Interamericano de los Derechos Humanos. En efecto, desde el inicio en este sistema, los derechos laborales fueron incluidos dentro del listado de derechos humanos. Sin embargo, las particularidades de los derechos sociales en los que se encuentran inmersos los derechos laborales y los propios acontecimientos en la región, menoscabaron en muchos casos su aplicación.

Al interior del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, existe una serie de Declaraciones y Tratados que recogen un conjunto de derechos laborales, y que son elevados a temas prioritarios de protección en el hemisferio. A continuación, se hace un breve recorrido por esas normas internacionales.

4.2.1 Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador

El continente americano fue el primero que introdujo a nivel regional los derechos laborales dentro del marco de regulación internacional, al adoptar la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales en Bogotá, Colombia, en 1948.⁵⁷

⁵⁷ Concordes en dar forma a la Resolución LVIII de la Conferencia Interamericana sobre Problemas de la Guerra y de la Paz, la cual dispone la elaboración de una carta de Garantías Sociales, adoptaron la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, en Bogotá, Colombia, el 2 de mayo de 1948, como Declaración de los derechos sociales del trabajador.

La Carta de Garantías Sociales, o también denominada Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, fue adoptada un año antes a la propia constitución de la Organización de Estados Americanos y a la adopción de la Declaración Americana de Derechos Humanos. Este instrumento internacional, no sólo fue un importante antecedente en el plano regional, sino también, contribuyó en los esfuerzos que se venían implementando en el seno de las Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo por regular internacionalmente los derechos laborales.

La Carta consta de 39 artículos y regula casi la integridad de los temas laborales. En el primer artículo, la Carta inicia declarando que los principios fundamentales recogidos en su texto deben amparar a todos los trabajadores americanos y, constituyen el mínimo de derechos que deben gozarse en los Estados Americanos. También, establece el principio de igualdad entre trabajadores masculinos y femeninos. Asimismo, reconoce el principio de progresividad al consagrar que los derechos establecidos, dependen del desarrollo de las actividades económicas, del incremento de la productividad y de la cooperación de los trabajadores y los empresarios, expresada en la armonía de sus relaciones y en el respeto y cumplimiento recíproco de sus derechos y deberes.

La Carta reconoce un conjunto de derechos laborales en el plano individual: la libertad de trabajo (artículo 3), la educación para el trabajo (artículo 4), el salario mínimo (artículo 8), la prima anual (artículo 9), la inembargabilidad de las remuneraciones (artículo 10), la jornada ordinaria de trabajo de 8 horas diarias o de 48 horas semanales (artículo 12), la remuneración extraordinaria por horas extras o trabajo nocturno (artículo 12), el descanso semanal remunerado (artículo 13), el descanso en feriados

(artículo 14), las vacaciones anuales remuneradas (artículo 15), la estabilidad laboral relativa (artículo 19). Dentro de los derechos laborales consagrados en esta Carta, es importante citar los artículos pertinentes al problema u objeto de estudio, entre ellos el artículo 12 establece:

“La jornada ordinaria de trabajo efectivo no debe exceder de 8 horas diarias o de 48 semanales. La duración máxima de la jornada en labores agrícolas, ganaderas o forestales, no excederá de 9 horas diarias o de 54 semanales. Los límites diarios podrán ampliarse hasta una hora cada uno, siempre que la jornada de uno o varios días de la semana tenga una extensión inferior a las indicadas, sin perjuicio de lo dispuesto sobre descanso semanal. La jornada nocturna y la que se cumpla en tareas peligrosas o insalubres, será inferior a la diurna.

La limitación de la jornada no se aplicará en los casos de fuerza mayor.

Las horas suplementarias no excederán de un máximo diario y semanal. En los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres, no se podrá exceder el límite de la jornada con horas suplementarias.

La legislación de cada país determinará la extensión de las pausas que habrán de interrumpir la jornada cuando atendiendo a razones biológicas, el ritmo de las tareas así lo exija y las que deberán mediar entre dos jornadas.

Los trabajadores no podrán exceder el límite de la jornada prestando servicios al mismo u otro empleador.

El trabajo nocturno y el que se efectúe en horas suplementarias dará derecho a una remuneración extraordinaria.”

De igual manera, la Carta regula las condiciones laborales de sectores especiales de trabajadores. Para el caso, el trabajo de los menores es regulado en el artículo 16 inciso 2º: *“La jornada de los menores de 16 años no podrá ser mayor de 6 horas diarias o de 36 semanales, en cualquier clase de trabajo”*. Y, el trabajo doméstico es incorporado en el artículo 22:

“Los trabajadores domésticos tienen derecho a que la Ley les asegure protección en materia de salario, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, indemnización por despido y en general por prestaciones sociales cuya extensión y naturaleza serán determinadas de acuerdo con las condiciones y peculiaridades de su trabajo. A quienes presten servicios de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales y tendrán los derechos reconocidos a éstos”.

Y finalmente, el texto internacional recomienda que los Estados Americanos constituyan un servicio de inspección de trabajo (artículo 35),

una jurisdicción laboral (artículo 36) y promuevan los medios de solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo (artículo37). Si bien, la Carta Americana de Garantías Sociales no tiene carácter obligatorio, esto no menoscaba su relevancia por reconocer regionalmente los derechos laborales. Se trata de un texto internacional que inspira a los ordenamientos internos de los Estados Americanos para que se enmarquen dentro de ese esfuerzo.

4.2.2 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre⁵⁸

Simultáneamente a la constitución de la O.E.A., los Estados Americanos reunidos en la Novena Conferencia Internacional Americana de Bogotá, Colombia, en abril de 1948, adoptaron la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Esta Declaración Americana se adoptó meses antes que la Asamblea de las Naciones Unidas aprobase la Declaración Universal de Derechos Humanos. La Declaración se divide en dos capítulos: Derechos y Deberes respectivamente. Los derechos laborales recogidos en la Declaración son: El derecho al trabajo y a una justa retribución, artículo XIV: *“Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia”*; el derecho al descanso y a su aprovechamiento (artículo XV), el derecho a la seguridad social (artículo XVI) y, el derecho de asociación que incluye la sindical (artículo XXII).

⁵⁸ Naciones Unidas. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. *“Normas Básicas sobre Derechos Humanos”*. Proyecto de Cooperación Técnica sobre Derechos Humanos de El Salvador, 2000, pág. 135.

Por último, si bien la Declaración Americana recoge un número menor de derechos laborales respecto a la Carta Americana de Garantías Sociales, esto resulta entendible por referirse a un tratado que se inserta en una temática más amplia, existiendo entre ambos textos internacionales una relación de complementariedad.

4.2.3 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”

El Protocolo de San Salvador, fue adoptado el 17 de noviembre de 1988, y ratificado por el Estado salvadoreño el 30 de marzo de 1995⁵⁹, entrando en vigor el 16 de noviembre de 1999 para los Estados Americanos que lo ratificaron. El sustento jurídico del Protocolo proviene del artículo 31 de la Convención cuando dispone: *“Podrán ser incluidos en el régimen de protección de esta Convención otros derechos y libertades que sean reconocidos de acuerdo con los procedimientos establecidos en los artículos 76 y 77”*. La carencia ya evidenciada en la redacción de la Convención Americana por la ausencia de derechos económicos, sociales y culturales, provocó la necesidad de elaborar un tratado complementario sobre la materia. En uno de sus considerandos, el Protocolo resalta:

“Teniendo presente que si bien los derechos económicos, sociales y culturales fundamentales han sido reconocidos en anteriores instrumentos internacionales, tanto de ámbito universal como regional, resulta de gran importancia que éstos sean reafirmados, desarrollados, perfeccionados y protegidos en función de consolidar en América, sobre

⁵⁹ Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”. D.L. N° 320, del 30 de marzo de 1995. D.O. N° 82, de fecha 5 de mayo de 1995.

la base del respeto integral a los derechos de la persona, el régimen democrático representativo de gobierno, así como el derecho de sus pueblos al desarrollo, a la libre determinación y a disponer libremente sus riquezas y recursos naturales”.

Bajo este marco normativo, hay un significativo número de derechos laborales que son consagrados como derechos humanos en el Sistema Americano por medio de este Protocolo adicional, siguiendo la línea ya formulada por la Carta Americana de Garantías Sociales de 1947. El Protocolo de San Salvador recoge en el plano individual los siguientes derechos laborales: El derecho al trabajo (artículo 6), el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo (artículo 7), el derecho a una remuneración mínima (literal a, del artículo 7), la libertad de trabajo (literal b, del artículo 7), la promoción en el empleo (literal c, del artículo 7), la estabilidad laboral (literal d, del artículo 7), la seguridad e higiene en el trabajo (literal e, del artículo 7), la prohibición del trabajo nocturno o labores insalubres o peligrosas para los menores de 18 años de edad (literal f, del artículo 7), la prohibición de trabajos que pongan en peligro la salud, seguridad o moral de menores de 16 años de edad (literal f, del artículo 7), la limitación de la jornada de trabajo (literal g, del artículo 7), el derecho al descanso (literal h, del artículo 7), las vacaciones pagadas (literal h, del artículo 7), la remuneración de los días feriados (literal h, del artículo 7) y derecho a la seguridad social (artículo 9).

Luego de haber analizado los diversos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos del continente, se puede establecer que un grupo significativo de derechos laborales ha sido recogido dentro de esa categoría, constituyéndose con ello en un segmento importante del listado. Sin embargo, dicho reconocimiento no se agota en la simple declaración sino que viene acompañado con el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos.

4.3 LA JORNADA LABORAL Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN EL CÓDIGO DE TRABAJO. APLICACIÓN EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PRIVADOS DE SEGURIDAD.

En El Salvador, como en la mayoría de países del mundo, la disminución de la jornada laboral ha sido una divisa de la clase trabajadora desde hace mucho tiempo, y la lucha por esta reivindicación ha sido cruenta y dolorosa. Es indiscutible la importancia de esta institución dentro del Derecho Individual del Trabajo; ya que, en la jornada laboral participan situaciones de orden público concernientes a su limitación, a la forma de prestar el trabajo, a las exclusiones en cuanto a los beneficios de la ley y a las limitaciones que para ciertos trabajos deben dictarse en relación con determinados trabajadores; y en ella, la injerencia de los poderes públicos se hacen sensibles, como en la regulación y fijación del salario, en forma tan intensiva que ha sido calificada la jornada como la institución jurídica madre, dentro del Derecho del Trabajo. De su estudio y reglamentación han derivado otros institutos importantes, como son los referentes a los descansos semanal, vacacional o anual y días de asueto, etc., que constituyen el aspecto pasivo de la duración del trabajo.

4.3.1 Jornada de Trabajo

Desde el punto de vista formal, en El Salvador, los derechos laborales se encuentran garantizados en el Código de Trabajo, leyes laborales y en los Convenios Internacionales de la O.I.T. ratificados por el país. Respecto al Código de Trabajo, este se encuentra vigente desde el año 1972, en el que se ha logrado en forma más justa la limitación de la jornada de trabajo y de la

semana laboral; dichas limitaciones se encuentran en el Capítulo III, Título Tercero del Libro Primero de dicho Código.

El artículo 161, especifica:

“Las horas de trabajo son diurnas y nocturnas. Las diurnas están comprendidas entre las seis horas y las diecinueve horas de un mismo día; y las nocturnas, entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales, no excederá de ocho horas diarias, ni la nocturna de siete. La jornada de trabajo que comprenda más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para el efecto de su duración.

La semana laboral diurna no excederá de cuarenta y cuatro horas ni la nocturna de treinta y nueve”.

En dicho artículo, se establece que la jornada ordinaria es la compuesta de ocho horas de trabajo en cada uno de los días laborables de la semana. Asimismo, se hace la distinción entre ambas jornadas porque el trabajo nocturno agota más al trabajador y lo somete a una tensión mayor. De la expresión de la ley, se deduce que la jornada puede pactarse en un tiempo menor a los límites señalados, los cuales no pueden sobrepasarse.

Por otra parte, el límite de la jornada diurna y nocturna no tiene aplicación en todas las actividades, pues, la jornada de trabajo en labores peligrosas e insalubres debe ser menor a la de las demás actividades, así lo expresa el artículo 162 del Código de Trabajo: *“En tareas peligrosas o insalubres, la jornada no excederá de siete horas diarias, ni de treinta y nueve horas semanales, si fuere diurna: ni de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas semanales, si fuere nocturna. En los casos de este artículo, la jornada de trabajo que comprenda más de tres y media horas nocturnas, será considerada nocturna, para los efectos de su duración”.*

Es de tomar en cuenta que, la legislación laboral salvadoreña define el Principio de Trabajo Efectivo en el artículo 163: *“Considérase tiempo de*

trabajo efectivo todo aquél en que el trabajador está a disposición del patrono, lo mismo que el de las pausas indispensables para descansar, comer o satisfacer otras necesidades fisiológicas, dentro de la jornada de trabajo". La redacción del presente artículo, permite computar como trabajo efectivo las pausas que interrumpen la jornada, siendo obligatorio para el patrono conceder permisos en tales casos.

Ahora bien, el artículo 167 dispone: *"Entre la terminación de una jornada, ordinaria o con adición de tiempo extraordinario, y la iniciación de la siguiente, deberá mediar un lapso no menor de ocho horas"*. Llama la atención, cómo en el Código de Trabajo no existe otra disposición en la cual se establezca expresamente un límite para la jornada extraordinaria, sino que únicamente existe un límite para la jornada ordinaria. A diferencia de otras legislaciones, donde se regula que no se podrá trabajar tantas horas extras; por ejemplo, se prescribe en el artículo 124 causal 2ª de la *Constitución Política de Honduras*, que no se podrá exigir al trabajador el desempeño de labores que cubran más de doce horas en cada período de veinticuatro horas sucesivas, salvo los casos calificados por la ley. En resumen, el artículo 167 determina un límite, sobre todo para los trabajadores que están sometidos a horario, quienes no pueden por tanto trabajar más de ocho horas extraordinarias, porque de lo contrario, no se cumpliría la regla.

Consecuentemente, el artículo 168 manda que el trabajo realizado en horas nocturnas sea remunerado con recargo del veinticinco por ciento. En ese sentido, el valor de la hora diurna o nocturna, es lo que sirve de base para después regular la jornada extraordinaria; es decir, que si la hora extra se trabaja en forma diurna, la remuneración será con recargo sobre la hora diurna, y si es nocturna, el recargo recaerá sobre el salario de la hora nocturna. Al respecto, en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad,

esta disposición no es aplicable en su totalidad, debido a que en las mismas, las horas de trabajo nocturno no se calculan con el veinticinco por ciento establecido legalmente, sino que, se paga como horas de trabajo diurno.

No obstante lo anterior, el artículo 169 sostiene: *“Todo trabajo verificado en exceso de la jornada ordinaria, será remunerado con un recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora, hasta el límite legal. Los trabajos que por fuerza mayor, como en caso de incendio, terremoto y otros semejantes, tuvieren que realizarse excediendo a la jornada ordinaria, se remunerarán solamente con salario básico”*. La primera parte de este artículo, se refiere al exceso de la jornada ordinaria, basándose en la distinción que debe hacerse entre la jornada diurna y nocturna; lo cual, sirve para explicar el recargo para ambas jornadas. La razón que se tiene para remunerar con recargo las horas extras, es que se toma en cuenta el mayor esfuerzo que demanda del trabajador el tener que ejecutarlas y las mayores ganancias que se le proporciona a la empresa con la mayor producción.

En segundo término, se contempla la situación en la que los trabajadores tienen la obligación de trabajar en exceso de esa jornada, y en qué caso el tiempo excedente sea remunerado con salario básico; es decir, que no hay recargo, sino que es como una prolongación de la jornada ordinaria. Así, puede entenderse que es una excepción a la regla de la duración de la jornada, ya que en situaciones de fuerza mayor es evidente que el trabajador muestre solidaridad, no depende ni de la voluntad del patrono ni del trabajador; por ello, se paga sin recargo ese trabajo.

La aplicación de dicho artículo, en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, es casi nula en relación a la remuneración con

recargo del ciento por ciento, al no hacerse efectiva cuando el trabajador recibe su salario y no reclama el recargo a que tiene derecho, ello se debe, en muchos casos, al bajo nivel de estudio y mínimo conocimiento de las normas laborales.

Finalmente, el artículo 170 preceptúa:

“El trabajo en horas extraordinarias sólo podrá pactarse en forma ocasional, cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, en las empresas en que se trabaje las veinticuatro horas del día, podrá estipularse el trabajo de una hora extraordinaria en forma permanente, para ser prestado en la jornada nocturna.

También podrá pactarse el trabajo de una hora extra diaria, para el solo efecto de reponer las cuatro horas del sexto día laboral, con el objeto de que los trabajadores puedan descansar, en forma consecutiva, los días sábado y domingo de cada semana.

En los casos a que se refieren los dos incisos anteriores, para que el acuerdo sea válido, será necesaria la aprobación del Director General de Trabajo”.

Con esta disposición y la antes mencionada, se trata de proteger la salud de los trabajadores y obtener un mayor rendimiento; pues, un trabajador saludable obtiene más producción, y además será mayor el número de trabajadores empleados en las empresas, bajando con ello los costos de producción; ya que, con el valor de cuatro horas extraordinarias, se pagaría el valor de una jornada ordinaria a otro trabajador.

Si bien es cierto, que el Derecho del Trabajo protege al obrero, esta protección tiene como límite la necesidad de no destruir el capital, puesto que traería consigo, el desvanecimiento de la fuente de trabajo, que lo es también de vida del obrero. De esta manera, el servicio extraordinario u horas extras, como generalmente se le denomina, debe entenderse como la prolongación de la jornada, desempeñado en la misma empresa, no en un empleo distinto. Es decir, que dentro de las características del trabajo extraordinario se

pueden mencionar: a) Prolongación de la jornada ordinaria y, b) No tratarse de un empleo distinto. En el primer término, debe interpretarse de forma amplia; o sea que, ha de considerarse cualquier servicio que sea una consecuencia o se relacione íntimamente con ella, de tal forma que, es el trabajador, la persona más indicada para desempeñarlo. Y, en segundo término, haber realizado las horas extras en la misma empresa.

El servicio extraordinario es una prolongación de la jornada, y por lo tanto, una excepción al principio de las ocho horas de trabajo reconocido constitucionalmente. En cuanto al tiempo extraordinario de trabajo laborado por el vigilante, debe observarse que el Código de Trabajo no regula taxativamente un límite máximo para el tiempo que se labore en exceso de la jornada ordinaria. Sin embargo, se puede afirmar que esta no debe exceder de ocho horas, en atención a lo dispuesto por los artículos 161 y 167 del Código antes mencionado; la primera disposición señala: “*La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales [...] contenidas en el segundo inciso del artículo 169, [...] no excederá de ocho horas diarias, ni la nocturna de siete*”; la segunda disposición establece que, entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un lapso no menor de ocho horas. Por lo que haciendo una interpretación armónica de dichos artículos, se puede concluir que la jornada máxima de trabajo extraordinario no puede ser superior a ocho horas, siempre y cuando la jornada ordinaria de trabajo no sea inferior a ocho horas.

En la práctica, las Empresas de Servicios Privados de Seguridad no determinan la cantidad de horas extras por semana laboral, sino que, este resulta de la voluntad de las partes; es decir, del acuerdo o negociación de turnos que se realiza entre el Gerente de Operaciones o Supervisores y el mismo vigilante, ya sean de doce, veinticuatro y cuarenta y ocho horas. Una

vez aceptado o negociado el turno, el vigilante procede a laborar horas extras o turnos extras como se le denominan. Posteriormente, luego de haber ejecutado su turno extra, el trabajador se dirige al Gerente de Operaciones para hacer efectivo su pago en dinero; ante tal situación, el Gerente de Operaciones o Supervisor, “inicia las presuntas diligencias” para su pago inmediato; de lo cual, en muchos casos únicamente sugieren que se le pague, y le entregan los “vales” a la persona encargada para que los “cuadre” y posteriormente los pague al trabajador. Consecuencia de lo antes mencionado es que, se han presentado casos en donde el reclamo por pago de horas extras tiene un tiempo de duración de uno, dos, tres meses o más para hacerlo efectivo, en el caso en que se le pague al trabajador. Sin embargo, cuando no se les paga el trabajo en exceso de la jornada ordinaria, existen muchos trabajadores que proceden a tomar medidas de hecho, como por ejemplo: Darse en pago un arma de fuego, hurtar objetos de valor, no asistir a su trabajo el día y hora indicada porque trabajó un turno extra; y, en última instancia acuden al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para iniciar el correspondiente procedimiento administrativo, con el objeto de que se les hagan efectivas las prestaciones laborales a que tienen derecho.

Lo anterior, conlleva a la flexibilización de hecho, la cual se produce de dos formas: La primera, es cuando el empleador consigna como obligación trabajar tiempo extra, motivado por la demanda de los clientes existentes y la premura en la fecha o emergencia de prestación del servicio, y en la mayoría de casos, no hay pago de tiempo de horas extras, sino que se concede el descanso de un tiempo equivalente al que se ha trabajado; lo cual, está fuera de lo que dispone la ley. Y, la otra forma de flexibilidad se da cuando las horas extras son solicitadas por el vigilante de seguridad privada, dado que con el salario que percibe mensualmente no alcanza a cubrir la canasta básica que triplica su salario. Así, las precarias condiciones de vida,

manifestadas en los bajos salarios, alto costo de la canasta básica, y pérdida del poder adquisitivo de la moneda, lo lleva a someterse “voluntariamente” a trabajar más de ocho horas ordinarias, con la finalidad de aumentar su precario ingreso. En el primer caso, los empleadores imponen las horas extras obligatorias como requisito básico para otorgar el empleo, y en el segundo, es la crisis económica la que obliga a los trabajadores a laborar horas extras para complementar el salario. A manera de ilustración, en el caso de los vigilantes privados existen situaciones donde las personas trabajadoras se ven obligadas a trabajar en turnos de veinticuatro horas continuas; y, en muchos casos, comienzan el turno a las nueve de la mañana y son relevados a las nueve de la mañana del día siguiente, sin pago de horas extras ni recargo por nocturnidad.

4.3.2 Régimen Jurídico del Descanso

Ahora bien, como se dijo anteriormente, en vinculación íntima con la jornada laboral se encuentra el llamado Régimen Jurídico del Descanso, el cual comprende tres instituciones: El descanso semanal, vacación anual y días de asueto.

4.3.2.1 Descanso Semanal

Una de las instituciones más interesantes del derecho social moderno, respecto a la protección del obrero, es la del descanso del trabajador. Tal institución se fundamenta en razones de orden fisiológico, político, religioso y social. Así, actualmente es admitido, consagrado e impuesto como una obligación legal en todos los países civilizados; ya que, se ha comprobado que el trabajador al cumplir con una fatigosa jornada de trabajo, no le basta

la tarde y la noche para reposar y reponer sus fuerzas perdidas, va acumulando día a día una intensa fatiga que necesita liquidar de tiempo en tiempo, y nada más indicado que un descanso semanal.

El Código de Trabajo, regula esta importante institución en el Capítulo IV, Título Tercero del Libro Primero, comprendida desde el artículo 171 hasta el artículo 176, no obstante, para efectos de investigación se expusieron únicamente las disposiciones más relevantes. Para el caso, el artículo 173 preceptúa:

“El día de descanso semanal es el domingo. Sin embargo, los patronos de empresas de trabajo continuo, o que presten un servicio público, o de aquellas que por la índole de sus actividades laboran normalmente en día domingo tienen la facultad de señalar a sus trabajadores el día de descanso que les corresponda en la semana. Fuera de estos casos, cuando las necesidades de la empresa lo requieran, el patrono, para señalar a sus trabajadores un día de descanso distinto del domingo, deberá solicitar autorización al Director General de Trabajo”.

En esta disposición, se observa que el legislador respetó la vieja costumbre religiosa de descansar el día domingo, a su vez establece algunas excepciones en las que se autoriza a los patronos señalar días de descanso distintos del dominical, tal es el caso de las empresas de servicios continuos; es decir, a aquellas que laboran las veinticuatro horas del día, al patrono se le faculta señalar a sus trabajadores días distintos de descanso y en esa forma, no interrumpen sus labores ningún día de la semana.

Para tener derecho a la remuneración establecida en el día de descanso, el legislador le impone a los trabajadores la obligación de completar su semana laboral, y sólo en aquellos casos que justifique los motivos por los cuales no completó las cuarenta y cuatro horas o las treinta y nueve horas, según que su jornada semanal sea diurna o nocturna, no perderán el derecho a la remuneración de dicho día.

La disposición que establece la pérdida del derecho a la remuneración es el artículo 171 inciso segundo del Código de Trabajo, que en lo pertinente prescribe: *“El trabajador que no complete su semana laboral sin causa justificada de su parte, no tendrá derecho a la remuneración establecida en el inciso anterior”*. Es de resaltar, que el trabajador pierde únicamente el derecho a la remuneración, pero su descanso no lo pierde por ningún motivo, a tal grado que si trabajador y patrono se ponen de acuerdo para laborar en el día de descanso, el patrono está obligado a darle un día de descanso compensatorio completo y remunerado en el curso de la siguiente semana.

Esta disposición es aplicada por la mayoría de Empresas de Seguridad, puesto que le es remunerado al vigilante su día de descanso por cada semana laboral; no obstante, cuando un vigilante no se presenta a desempeñar su labor en la fecha y hora indicada para la prestación del servicio, se le descuenta la remuneración del séptimo día, lo mismo se aplica cuando el vigilante abandona la posición asignada.

En el artículo 172 se establece: *“Los trabajadores no sujetos a horario tendrán derecho a la remuneración del día de descanso, siempre que hubieren laborado seis días de la semana y trabajado la jornada ordinaria en cada uno de ellos [...]”*. Este artículo, le concede el derecho a la remuneración del día de descanso a los trabajadores contratados por unidad de obra, y será el patrono quien establezca el sistema de control de asistencia de estos trabajadores para comprobar si cumplen con laborar los seis días de la semana y completan la jornada diaria pactada en los contratos.

De conformidad con los artículos 175 y 176 del Código de Trabajo, los trabajadores que de común acuerdo con el patrono trabajen en un día de

descanso semanal, tendrán derecho al salario básico correspondiente a ese día más una remuneración del cincuenta por ciento como mínimo por las horas que trabajan y a un día de descanso compensatorio remunerado con salario básico, el cual, deberá concederse en la misma semana laboral o en la siguiente, no importando que día sea.

4.3.2.2 Vacación Anual

Las vacaciones anuales al igual que el día de descanso semanal remunerado, tiene la misma finalidad, la cual consiste en proteger al trabajador contra la fatiga y defender a la especie humana en la persona de cada uno de sus miembros; por tal motivo, estos institutos deben ser estudiados en forma conjunta, porque ambos tratan de resolver siempre el mismo problema social y humano, el cual es de velar por la salud de los trabajadores. La vacación anual tiene por objeto defender al trabajador del desgaste físico que experimenta por el trabajo intenso que desarrolla y que es imposible reponer por medio de la limitación de la jornada de trabajo y la semana laboral, de ahí se deriva la regulación del artículo 188 del Código de Trabajo: *“Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero o en especie. Asimismo se prohíbe fraccionar o acumular los períodos de vacaciones; y a la obligación del patrono de darlas, corresponde la del trabajador de tomarlas”*. Como se puede apreciar, el legislador quiso que los trabajadores efectivamente disfruten de una temporada de descanso que los aleje de toda actividad laboral. Para lograr este objetivo, además del pago anticipado de los quince días de vacaciones, al trabajador se le debe remunerar con el pago de un 30 % más del valor de los quince días.

En la práctica, las Empresas de Servicios Privados de Seguridad dejan a voluntad de los vigilantes la decisión de trabajar o descansar las vacaciones anuales. En algunos casos, es el vigilante el que manifiesta su deseo de descansar, no obstante que la ley así lo establece. Y, en otros casos, es el patrono quien pregunta al trabajador si laborará en las vacaciones. En la mayoría de casos, los vigilantes deciden trabajar las vacaciones, debido principalmente a su necesidad económica, pues, el salario percibido mensualmente es precario y no le alcanza a cubrir la canasta básica. Dicha actuación por parte de las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, es lo que conlleva a infringir frecuentemente la disposición legal citada, debido a que el legislador expresamente prohibió que el descanso vacacional sea compensado en dinero o en especie. Asimismo, con la presente investigación se comprobó que existen varias Empresas de Servicios Privados de Seguridad, que únicamente pagan los quince días de vacación anual y no el recargo del 30%.

Por otra parte, para tener derecho a vacaciones, el Código de Trabajo requiere que el trabajador cumpla con dos requisitos, los cuales son: a) Cumplir un año de trabajo continuo en la misma empresa o bajo la dependencia de un mismo patrono (Art. 177 C.T.); y, b) Acreditar un mínimo de doscientos días de trabajo dentro del año cumplido. Es indispensable que el trabajador cumpla con los dos requisitos antes señalados, pues, con uno de ellos que no se cumpla, se pierde el derecho a gozar de vacaciones.

La regla general que establece el Código de Trabajo, es que se le conceda a todo trabajador quince días de vacaciones, las cuales, deben gozarse de una sola vez. Dicha regla tiene dos excepciones que permiten otorgar las vacaciones en forma fraccionada. La primera, es cuando el patrono se pone de acuerdo con la mayoría de sus trabajadores para darles

dos períodos de vacaciones, en cuyo caso, cada período tiene que ser de diez días, favoreciendo a los trabajadores, ya que gozarán de veinte días de vacaciones. Y, el segundo, es cuando el fraccionamiento sea de tres períodos o más, y entonces el número de días de cada período será de siete (Art. 189 C.T.). En cuanto a la forma como se otorga la vacación a los vigilantes de seguridad privada, algunas Empresas de Servicios Privados de Seguridad, cumplen con lo preceptuado en el artículo 177 C.T., puesto que los quince días de vacación son remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un 30% del mismo, de tal forma que éstos gozan de quince días de vacación continua; es decir, no fraccionada.

El artículo 182 del Código de Trabajo, otorga la facultad al empleador para determinar el momento indicado para el disfrute de las vacaciones; en este sentido, el patrono debe señalar la época en que el trabajador ha de gozarlas y notificarle la fecha de iniciación de ellas, con treinta días de anticipación por lo menos. Los plazos máximos de que dispone el empleador para darle al trabajador sus vacaciones, serán de cuatro meses si el número de trabajadores al servicio del patrono no excediere de cien; y de seis meses, si el número de trabajadores fuere mayor de cien. Ambos plazos se contarán a partir de la fecha en la que el trabajador complete el año de servicio.

4.3.2.3 Días de Asueto

Al hacer referencia a los días de asueto o feriados, como también se les conoce, se hace alusión a determinados días establecidos por ley, para conmemorar acontecimientos festivos, cívicos o religiosos. La normativa laboral, señala en el artículo 190 que: *“Se establecen como días de asueto*

remunerado los siguientes: a) Primero de enero; b) Jueves, viernes y sábado de la Semana Santa; c) Primero de mayo; ch) Seis de agosto; d) Quince de septiembre; e) Dos de noviembre; y f) Veinticinco de diciembre. Además se establecen el tres y cinco de agosto en la ciudad de San Salvador; y en el resto de la República, el día principal de la festividad más importante del lugar, según la costumbre.

En El Salvador, se reconocen once días de asueto al año en donde los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado. El fundamento de este descanso es completamente distinto del que tiene el descanso semanal, es decir, que el descanso del día de asueto, tiene por finalidad darle oportunidad al trabajador de que pueda participar de alguna forma en los actos correspondientes a esos días. Sin embargo, el artículo 195 del mismo Código excluye a los trabajadores a domicilio y aquellos cuyos salarios se hayan estipulado por comisión, o a destajo, por ajuste o precio alzado, de lo regulado en el Libro Primero, Título III, Capítulo VI, denominado “De los Días de Asueto”. Según lo expuesto, los trabajadores domésticos están obligados a trabajar en el día de descanso y en este caso a ganar doble salario, así lo ordena el artículo 81 del Código de Trabajo.

Por otra parte, el artículo 192 estatuye: *“Los trabajadores que de común acuerdo con su patrono trabajen en día de asueto, devengarán un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del ciento por ciento de éste. Si trabajan en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará en base al salario extraordinario establecido en el inciso anterior”.*

En primer lugar, se debe partir de lo establecido en el artículo 38 ordinal 8º de la Constitución de la República, al disponer: “[...] Los

trabajadores tendrán derecho a descanso remunerado en los días de asueto que señala la ley; [...].” Por consiguiente, el día de asueto es general para toda clase de trabajadores. Sin embargo, debe aclararse que, en la legislación laboral salvadoreña no existe una obligación expresa de no laborar en los días de asueto, de tal forma que, esta regla general tendría muchas excepciones si se laborara en los mencionados días, en los términos que el artículo 192 del Código de Trabajo establece. Esta aparente premisa se desvirtúa al notar que, como todo derecho del trabajador es irrenunciable, art. 52 Cn., se colige que únicamente los casos determinados por la ley, son los excluidos del goce del día de asueto; o sea, los contemplados en el artículo 193 y 195 del Código de Trabajo.

Al respecto, el artículo 193 del Código de Trabajo expresa:

“En las empresas que presten servicios públicos, o esenciales a la comunidad, los trabajadores estarán obligados a permanecer en sus puestos en el número que designe el patrono, para que el servicio no sea interrumpido y rinda el mínimo exigible y necesario.

En la misma obligación y con las mismas limitaciones estarán los trabajadores que presten sus servicios en:

- a) Establecimientos de diversión o esparcimiento;
- b) Establecimientos dedicados a la venta de artículos de primera necesidad, pero en este caso no estarán obligados a trabajar después de las doce horas;
- c) Hoteles, restaurantes y refresquerías;
- ch) Labores cuya interrupción pueda ocasionar graves perjuicios al interés o a la salubridad públicos; y,
- d) Labores que, por razones técnicas o prácticas, requieran su continuidad, o cuya interrupción traiga consigo la descomposición de la materia a elaborar o consecuencia análogas.

En los casos de este artículo, los trabajadores que laboren en los días de asueto tendrán derecho a la remuneración establecida en el artículo anterior”.

En El Salvador, como en todos los demás países, existen empresas que prestan servicios públicos que en muchas ocasiones son esenciales para la comunidad, tal como lo establece el artículo 193, en el cual, se detallan también, los servicios por los que los trabajadores están obligados a permanecer en su puesto de trabajo. Pero, además, regula que en estos casos dichos trabajadores tendrán derecho a la remuneración que se mencionó anteriormente; es decir, del cien por ciento. La misma situación se da en el caso de los trabajadores domésticos, puesto que, están obligados a prestar sus servicios siempre que se los pida el patrono, con igual remuneración a la antes mencionada, así lo regula el artículo 81 del Código de Trabajo.

En tal sentido, el artículo 194 del Código de Trabajo dispone: *“Si coincidiera un día de asueto con el día de descanso semanal, el trabajador tendrá derecho únicamente a su salario básico; pero si trabajare en dicho día, tendrá derecho a la remuneración especial que establece el Art. 192 y al correspondiente descanso compensatorio remunerado”*. Este punto ha sido tocado por muchos autores, entre ellos se puede mencionar a Guillermo Cabanellas, Nestor de Buen L. y Mario de la Cueva, y todos coinciden en que los trabajadores piden que se les remunere con el salario doble cuando el día de asueto coincida con el día de descanso semanal, y este es laborado. Para el caso, Mario de la Cueva considera que el descanso semanal y el obligatorio persiguen finalidades distintas y de esto deriva que el propósito de la ley no consista en que los trabajadores perciban un salario más, sino en que, real y efectivamente, y gozando de su salario, puedan dedicarse a festejar el acontecimiento señalado en la ley; y, si esta finalidad se alcanza, no existe razón para conceder un salario doble; el aumento del salario tiene que provenir de una prestación adicional de trabajo, y si esta no existe, no puede aquel aumentarse.

Finalmente, el artículo 195 establece que únicamente quedan excluidos de lo dispuesto para los días de asueto, los trabajadores a domicilio y los trabajadores cuyos salarios se han estipulado por comisión, o a destajo, por ajuste o precio alzado. Ello implica que, si laboran en esos días, no se remunerarán en forma extraordinaria, puesto que no hay una vigilancia o dirección inmediata del patrono, ni las labores se someten a jornadas u horarios, tal y como lo estipulan los artículos 71 y 126 literales d) y, e) del Código de Trabajo.

En cuanto a esta institución, las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, establecen un acuerdo con los vigilantes de seguridad para laborar en los días de asueto; ya que, por la índole del servicio que las Empresas proporcionan, no se puede ni se debe suspender el servicio. Es por ello, que en muchos casos las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, solicitan a los vigilantes laborar los días de asueto; caso contrario, cuando el vigilante no desea laborar, el patrono busca otras alternativas para continuar prestando el servicio de manera continua. Por otra parte, es importante establecer que, según el Código de Trabajo, los días de asueto laborados deben pagarse con una remuneración del cien por ciento sobre el salario ordinario. En el caso de las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, existen circunstancias bajo las cuales, los vigilantes tienen múltiples inconvenientes para la remuneración del día de asueto, pues, debe ser pagado doble. Entre ellos, cabe mencionar, el tiempo que debe transcurrir para que se lo hagan efectivo; ya que, en determinados casos, se los pagan entre uno, dos, tres, cuatro o cinco meses de retraso después de haberlo laborado. Dicha demora, se debe a que en distintas Empresas de Servicios Privados de Seguridad, elaboran los listados de la mayoría de vigilantes que han laborado en días de asueto, para posteriormente pagarle

al vigilante como lo ordena la ley. Por último, existen determinados casos donde no se les paga la remuneración del cien por ciento de recargo; es decir, se le paga como día normal o básico, no como salario extraordinario, por lo que ello conlleva a que las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, en su mayoría y su totalidad, infrinjan las disposiciones legales del Código de Trabajo.

CAPITULO V

CAPITULO V
LA FUNCION PÚBLICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION
SOCIAL EN LA INSPECCION DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACION
LABORAL

5.1 ASPECTOS GENERALES

El Derecho del Trabajo, tal como lo establecen sus principios y teorías, es un derecho dinámico, cambiante y primordialmente un derecho exclusivo en la búsqueda de mejores condiciones y relaciones laborales en beneficio de la clase obrera, pretendiendo mejores niveles socioeconómicos de éstos; desarrollando de tal forma el principio fundamental del Derecho Laboral, el cual es la protección de la parte débil de la relación laboral. Así, se puede ver que el Derecho del Trabajo y específicamente las legislaciones laborales en todo el mundo, van de acuerdo a los cambios tecnológicos, económicos y políticos, que en la medida en que las relaciones de trabajo se desarrollan, así el Derecho del Trabajo tiende a cambiar y a desarrollarse, obteniendo como resultado la necesidad de que las legislaciones y las instituciones se actualicen y modernicen a fin de cumplir su objetivo; es decir, regular y armonizar las relaciones entre empleador y empleado.⁶⁰

El Derecho del Trabajo, en su devenir histórico, ha tenido una serie de tratamientos desde el punto de vista civil, político y administrativo, lo que en cierto momento fue lesivo para los derechos de los trabajadores en lo que a solución de conflictos de trabajo se refiere. En El Salvador, la Administración Pública ha confiado la regulación de todo lo relacionado con el trabajo a una entidad gubernamental como lo es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social,

⁶⁰ Revista Conmemorativa del Vigésimo Aniversario de la Creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pág. 26.

creado por Decreto Legislativo número 134, de fecha 14 de octubre de 1946, publicado en el Diario Oficial el día 22 del mismo mes y año. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, según Guillermo Cabanellas⁶¹, es el órgano gubernativo superior que, luego de la primera guerra mundial, y ante el carácter relevante del intervencionismo social, ha ascendido a esfera internacional al incluirse sus lineamientos en la parte XIII del Tratado de Versalles. Sin embargo, la creación del primer Ministerio del Trabajo se produjo en Francia en 1906, ante lo acuciante de los problemas laborales y por imperativos de regular el trabajo y proteger al trabajador.

En la actualidad, la Constitución de la República de El Salvador de 1983, en el artículo 159, establece: *“Para la gestión de los negocios públicos habrá las Secretarías de Estado que fueren necesarias, entre las cuales se distribuirán los diferentes Ramos de la Administración, cada Secretaría estará a cargo de un Ministro, quien actuará con la colaboración de uno o más Viceministros. Los Viceministros sustituirán a los Ministros en los casos determinados por la ley”*. Por otra parte, el artículo 28 del Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo dispone que para la gestión de los negocios públicos habrán las siguientes Secretarías de Estado o Ministerios: “[...] 7) Ministerio de Trabajo y Previsión social[...]. En cada Ministerio, el colaborador directo del Ministro es el Viceministro, quien ejerce la administración interna del Ministerio y entre otras funciones coordina acciones del sector”.

En ese sentido, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la dependencia del Órgano Ejecutivo que tiene a su cargo la aplicación de la política social del gobierno de la República, especialmente en el ámbito de la protección del trabajo, las relaciones de trabajo, el empleo y otras áreas

⁶¹ Cabanellas de Torres, Guillermo. *“Diccionario de Derecho Laboral”*, 2ª ed., Heliasta S.R.L., Buenos Aires, 2001, p. 740.

específicas. Tres son los principales objetivos de su función: 1) *La protección del trabajo* mediante la formulación de normas de carácter laboral, la vigilancia sobre la aplicación de las mismas y de que las personas desarrollen sus labores en condiciones de seguridad e higiene adecuadas. 2) *El mantenimiento de relaciones de trabajo armónicas* a través del fomento de las asociaciones profesionales de patronos y trabajadores, y de la protección en el ejercicio de sus funciones, de la conciliación y negociación colectiva, de la educación obrera, y estimulando la participación de los sectores trabajador-patrono en la política laboral; y, 3) *El bienestar social* mediante la capacitación de la mano de obra que permita la promoción profesional del trabajador dentro del desarrollo de una política de empleo integral, la recreación de los trabajadores y sus familiares, la protección de las mujeres y de los menores trabajadores y la asistencia social familiar.

5.2 LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO. DEFINICIÓN

Manuel Osorio define la Inspección del Trabajo como “*un organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de la misma, llamada también policía de trabajo*”.⁶² Para Cabanellas, la Inspección del Trabajo consiste en “*un servicio social administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social*”.⁶³ Esta definición es la

⁶² Osorio, Manuel. “*Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*”, p. 388.

⁶³ Cabanellas, Guillermo. “*Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*”, p. 441.

misma que dicho autor ha establecido en su Compendio de Derecho Laboral.⁶⁴

Para Mario de la Cueva, la Inspección del Trabajo puede definirse *“como actividad y como órgano del Estado: en el primer sentido, la Inspección del Trabajo es la actividad del Estado destinada a vigilar el cumplimiento del derecho protector del trabajo y en el segundo, es el órgano estatal a quien compete aquella actividad. Es una actividad y un órgano estatal que derivan de la naturaleza del derecho del trabajo y que forman la parte principal de lo que pudiera denominarse derecho administrativo del trabajo. La Inspección del Trabajo tiene a su cargo la vigilancia sobre las empresas y centros de trabajo, para ver si se cumplen las medidas de higiene y seguridad, prevención de accidentes, protección de las mujeres y de los menores, etc.; cumple, además, otras funciones complementarias, algunas de las cuales están cobrando gran importancia”*.⁶⁵

Asimismo, Ernesto Krotoschin, define la Inspección del Trabajo como *“el organismo administrativo encargado de vigilar el cumplimiento de las normas públicas de protección; y en su sentido amplio la entiende como el conjunto de las instituciones, órganos y medidas previstos por el Estado para ejercer la vigilancia mencionada. Por último, la define en un sentido más reducido, exponiendo que la Inspección de Trabajo no es nada más que un cuerpo de funcionarios dependiente de alguna autoridad central, regional o local. Pero en realidad las funciones de la inspección no son ejercidas solamente por los inspectores del trabajo, allí donde existen, o las reparticiones y los departamentos correspondientes, tanto de orden central*

⁶⁴ Cabanellas de Torres, Guillermo. *“Compendio de Derecho Laboral”*, 3ª ed., Tomo II, Heliasta S.R.L., Buenos Aires, República Argentina, 1992, p.881.

⁶⁵ De la Cueva, Mario. *“Derecho Mexicano del Trabajo”*, 2ª ed., Tomo II, Porrúa, S.A., A.V. Rep. Argentina, Mexico, 1954. p. 875.

*como de orden regional y aun los organismos creados por los mismos interesados”.*⁶⁶

Para finalizar, el grupo investigador considera que la Inspección del Trabajo es aquella actividad administrativa que realiza el Estado a través del Órgano Ejecutivo, específicamente la Secretaría de Estado del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien tiene como finalidad la vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral, con el objetivo de armonizar las relaciones laborales y garantizar las condiciones adecuadas para obtener una mayor y mejor productividad en la sociedad.

5.3 ASPECTOS GENERALES SOBRE EL CONTENIDO Y DESARROLLO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

Las leyes laborales fueron emitidas en virtud de la intervención del Estado en los asuntos sociales y económicos, y persiguen como uno de sus objetivos fundamentales elevar el nivel de vida y dignidad humana del trabajador, otorgándole el mínimo de prestaciones que debe gozar en retribución de su trabajo. De ahí que por el contenido económico y humano del Derecho del Trabajo y por el carácter vital que tiene para el trabajador, la formación de sus normas se aparta del ritmo normalmente lento que tiene la emisión de las demás normas jurídicas, y que el mismo Estado, por medio de órganos especializados, se encarga de hacerlo progresar y velar por su cumplimiento. Otro factor importante que determina a los órganos estatales a promover la creación y velar por el fiel cumplimiento del Derecho del Trabajo, es la magnitud de los conflictos obrero-patronales y sus grandes repercusiones sociales y económicas, cuya solución precisa de medidas

⁶⁶ Krotoschin, Ernesto. *“Instituciones del Derecho del Trabajo”*, Tomo II, Depalma, Buenos Aires, 1948, p. 294.

rápidas y efectivas; por esa razón, el conjunto de órganos a quienes compete desempeñar las repetidas funciones se conoce como la Administración Laboral o las Autoridades del Trabajo.

En la actualidad, se atribuye a las autoridades administrativas del trabajo las funciones principales, tales como: La promoción de la legislación del trabajo y la previsión social, vigilancia del cumplimiento de la legislación del ramo, y en algunos casos la sanción de las infracciones, la prevención y el conocimiento de los conflictos obrero-patronales, por medio de la conciliación y el arbitraje. De ahí que toda legislación que se ocupa de la organización administrativa de las autoridades del trabajo, de sus funciones, atribuciones y de los principios que la informan, constituye la moderna disciplina conocida como Derecho Administrativo Laboral, cuya existencia se perfila claramente definida dentro del conjunto de las ramas del Derecho.

Históricamente, los mismos acontecimientos que dieron lugar a la aparición de las primeras normas laborales, especialmente en materia de higiene y seguridad y de condiciones de empleo de mujeres y menores, trajeron aparejada la intervención del Poder Público para hacerlas cumplir. Luego, la necesidad de distinguir y separar los servicios públicos en razón de su naturaleza fue una evolución dentro del Derecho Administrativo, dando lugar a pensar que algunas atribuciones, como la vigilancia del cumplimiento de normas laborales, debían ser encargadas a órganos estatales mejor definidos y con posibilidad de atribuírseles posteriormente otras tareas afines. En tal sentido, la afirmación de que el principal contenido de los servicios que presta la Administración del Trabajo lo aportó la Inspección del Trabajo es correcta, en cuanto a que garantizar el imperio de la ley fue la necesidad permanente y más inmediata que se encontró después de haber emitido aquella. Sin embargo, individualizando a la Inspección del Trabajo,

de manera tal que su naturaleza pueda ser estudiada sin interferencias, su justificación se encuentra en el convencimiento de que por buena que sea una norma, esta sólo tiene valor si es aplicada de modo efectivo y correcto, lo que dependerá del grado de desarrollo que haya alcanzado el servicio público de Inspección del Trabajo.

Por otra parte, la responsabilidad principal de la Inspección del Trabajo ha evolucionado según la experiencia administrativa que cada sistema de servicios estatales ha desarrollado. En algunos países, la organización de inspección se extendió en torno al núcleo constituido por los primeros inspectores, al aumentar el personal y reforzarse los medios de acción dentro de un servicio único con atribuciones de carácter general. En otros, en cambio, las nuevas tareas entrañaron la creación de servicios separados con atribuciones especializadas para cualquier parte de la legislación que rige las relaciones de trabajo.

Ernesto Krotoschin, en su obra *Instituciones de Derecho del Trabajo*, al hacer alusión a la especialización de la Inspección del Trabajo establece: *“En todos los países se han creado organismos administrativos del trabajo que llevan distintos nombres o designaciones, pero que, a los fines de esta exposición, pueden reunirse bajo la denominación común de inspección del trabajo. Por inspección del trabajo se entiende el conjunto de las instituciones, órganos y medidas previstos por el Estado para procurar la aplicación de la legislación del trabajo. Según la práctica y el sistema administrativo del país, la inspección del trabajo está más o menos centralizada en una autoridad superior (de carácter nacional, provincial, etc.), de la cual dependen jerárquicamente los funcionarios públicos que realizan las funciones de la inspección. Ello no excluye que con frecuencia la autoridad central se divida en varios organismos con funciones*

especializadas, o que transfiera determinadas funciones a otros organismos (sobre todo a las propias organizaciones profesionales)".⁶⁷ Al respecto, en la mayor parte de los países africanos de habla francesa, el inspector de trabajo que controla el cumplimiento de toda la legislación laboral y de todos los sectores económicos, participa en las negociaciones de los contratos colectivos y conoce de los conflictos de trabajo sometidos a conciliación. En el mismo sentido, en algunos países de Latinoamérica, la Inspección del Trabajo en materia de seguridad e higiene ocupacional es realizada por personal especializado en la materia. Pese a ello, lo cierto es que entre los dos sistemas extremos, la inspección puede presentar diferentes fisonomías según elijan los países el sistema de la competencia general o el de la especialización.

En los países de organización federativa, parte de la responsabilidad de la inspección incumbe a la autoridad federal y parte a las entidades que constituyen la federación. En Noruega, por ejemplo, parte de las responsabilidades en materia de inspección laboral se delega parcialmente en los municipios.

En América Latina, México, en el año de 1978, por reformas al apartado A del artículo 123 Constitucional, desarrollado a su vez por las disposiciones 527 y 527-A de la Ley Federal del Trabajo, dispuso una organización administrativa del control de aplicación de normas del trabajo por normas industriales y por empresas, determinándose en tales disposiciones cuáles corresponden conocer a las autoridades federales. Es decir, que los Estados por separado tienen su competencia en las materias no reservadas a la federación dentro de su jurisdicción territorial. Finalmente,

⁶⁷ *Ibíd.* p. 597

cabe señalar el sistema inspectivo de los países socialistas, donde los trabajadores, a través de sus organizaciones, cooperan estrechamente con la maquinaria administrativa del Estado para hacer respetar las normas de protección del trabajo, y en particular, las relativas a la seguridad, cuyo cumplimiento se hace siempre necesario. En este sistema, el éxito de una apropiada función de vigilancia de la ley requiere de un alto grado de evolución de las asociaciones profesionales, las cuales deben estar convencidas que la norma no solo confiere derechos, sino que correlativamente impone una serie de obligaciones por las cuales el trabajo se acondiciona a un marco aceptable de rendimiento y seguridad.

En El Salvador no se puede hablar de un sistema centralizado en razón de la materia, ya que existen diferentes órganos estatales cumpliendo con el objetivo de velar por el apego a normas de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social. Pese a ello, aparentemente hay una tendencia a que los servicios de inspección abarquen todos los aspectos de la vigilancia laboral; pero en el plano de los hechos, al igual que la Inspección General de Trabajo, también hacen función de control legal el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, la Dirección General de Previsión Social y otras entidades públicas. Además, debe reconocerse que en los casos mencionados, la actividad de vigilancia es mucho menos genérica que la que realizan los inspectores de trabajo.

No obstante lo anterior, es importante señalar que en El Salvador no se confunden las actividades de la Inspección del Trabajo con las que realizan los conciliadores o mediadores en los conflictos colectivos de carácter económico, práctica muy frecuente en Iberoamérica, incluso en países supuestamente más evolucionados en Administración del Trabajo. En tal sentido, se le está dando plena vigencia a lo que ha sido recomendado

por los expertos internacionales, y que ha sido recogido en el texto de algunos Convenios o Recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo.

La Inspección del Trabajo ha evolucionado con el propio Derecho Laboral y con las modernas técnicas de administración, como consecuencia de una política de planificación y programación que tiende a generalizarse. En sus orígenes, la Inspección del Trabajo se presenta como el indispensable “vigilante” encargado de una labor de “policía”, frente a las primeras conquistas sociales de la clase trabajadora a finales del siglo pasado. Con el correr del tiempo se produjo cierto adelanto que llevó a pensar que más vale prevenir que castigar, aconsejar que sancionar. En algunos países, a mediados del siglo XX, se planteó ya como una opción para el Inspector de Trabajo la facultad discrecional de advertir y aconsejar, en vez de volcarse con todas sus fuerzas a una iniciativa de usar desde el primer momento un procedimiento coercitivo.

Actualmente, la misión de los Inspectores de Trabajo es compleja y entraña múltiples objetivos en diversas esferas. En El Salvador, la tendencia de considerar el servicio de Inspección del Trabajo como un instrumento para garantizar un desarrollo armonioso de las relaciones laborales ha sido bastante lenta, y a esto han contribuido muchos factores de orden económico, social y político. La misión secular del órgano inspectivo y de sus agentes, como inmutables fiscalizadores del apego a la ley, continua siendo para muchos empresarios lo único que se puede esperar de este servicio público. Esta perspectiva determina que sea la facultad de sancionar el rango que más caracteriza a la función y al órgano, lo cual conduce al error de interpretar el todo por la parte. Sin embargo, la Inspección del Trabajo es algo más que “control”, en el sentido estricto de la palabra.

En El Salvador, la misión de información y asesoramiento por parte de las autoridades de la Inspección del Trabajo es muy nuevo. Lo anterior, es de suma importancia porque muchas veces no hay directamente en la trasgresión de una norma laboral, un ánimo doloso de quebrantar lo que ella dispone; sino que, en la mayoría de casos esto se debe a una falta de respeto generalizada en cuanto a cumplir la ley, ignorancia y desconocimiento, y a que no se han evaluado verdaderamente sus propósitos y beneficios. Concretamente, en el curso de una visita corresponde también al Inspector del Trabajo avisarle al empleador o representantes de los trabajadores que han entrado en vigor nuevas leyes o reglamentos, cuya existencia o modalidades de aplicación tal vez ignora. Ante todo, si bien es cierto que el público dispone de medios para informarse y que el inspector no tiene la obligación de notificar sistemáticamente a los empleadores las normas recién adoptadas, sobre todo cuando está vigente la regla general de que no se puede alegar ignorancia de la ley; pero al efectuar las visitas, el inspector de trabajo no debe vacilar en preguntar si se conocen las nuevas disposiciones, si han comprendido su alcance y si su aplicación en la empresa plantea dificultades.

Así, además de las informaciones y consejos que durante su visita pueda proporcionar, el Inspector puede juzgar oportuno ir más lejos, indicando algunas condiciones mejores al mínimo legal que puedan ser adoptadas de conformidad con la situación imperante. Para ello, deberá contar con un sentido exacto de la realidad y actuar con mucha prudencia, evitando que por una interpretación errónea de su actitud se ponga en duda su objetividad e imparcialidad. Al hacer esta gestión, el Inspector debe disponer de suficientes datos sobre la situación que prevalece en las distintas actividades, tratando de mejorar en general la situación de las relaciones

obrero-patronales. Al dar consejos de esta naturaleza, se debe actuar con mucha cautela y debe haber un constante esfuerzo por ganarse la confianza de los co-partícipes sociales y conservar una perfecta objetividad en todas las apreciaciones.

Las actitudes antes descritas permiten a la Inspección del Trabajo incursionar en el campo laboral con una renovada imagen, lo que puede dar una mejor aceptación por parte tanto del patrono como de los sindicatos y de los trabajadores en general. Es decir, que no precisa de la amenaza de la punición para hacer vigilancia de la ley; ya que, gran parte de los problemas que aquejan a la Inspección del Trabajo se originan en quedarse únicamente imponiendo sanciones por cada infracción que se descubra o se denuncie. A pesar de que esto constituye una de sus atribuciones, lo cierto es que las relaciones obrero-patronales urgen de una aceptable labor preventiva, que de una acción apaga fuegos; pues, debido a la tónica dominante de control de parte de la Inspección del Trabajo, sus agentes encuentran un campo hostil, donde muchas veces su ocupación no es vista con confianza y simpatía.

5.4 FUNCIÓN DEL ESTADO A TRAVÉS DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

5.4.1 El Estado. Definición

El concepto de Estado no se alcanza partiendo del aprendizaje de algunas definiciones de tantas que los autores han propuesto, sino que tal concepto llega a adquirirse mediante un proceso investigativo que permita conjuntar coherentemente los elementos que lo constituyen y que son

constantes en las definiciones que los autores proponen. Para los efectos de este estudio, la noción de Estado no constituye un fin, sino un elemento muy importante dentro del análisis propuesto para afirmar con algunos fundamentos válidos, la vivencia constitucional, o sea la juridicidad del Estado. La doctrina tradicional clasifica los componentes (elementos) del Estado así: Previos o materiales y formales. El pueblo y el territorio estarían entre los primeros; y entre los segundos, el poder soberano y el derecho. Casi en todas las definiciones aparecen estos componentes, ya sea total o parcialmente, no obstante que las conceptualizaciones mejor elaboradas asignan al elemento poder, una calidad mayor y a veces hasta única.

El profesor español Javier Pérez Royo, sobre el tema advierte con mucha precisión: *“La Constitución es un instrumento de articulación jurídica del Estado, que presupone una determinada forma de organización del poder político sin la cual ella misma no existiría; por lo que es conveniente proceder a una identificación del Estado como poder político. Sin tener especificado qué es lo específico del Estado, no se puede saber lo que es la Constitución”*.⁶⁸ Por su parte Biscaretti de Ruffía, afirma que: *“El Estado es un ente social, que se forma cuando en un territorio determinado se organiza jurídicamente un pueblo que se somete a la voluntad de un gobierno”*.⁶⁹ En esta definición aparecen los elementos arriba mencionados, sin embargo, más que al Estado como tal, esos elementos aparecen en toda forma política, algunas de las cuales no son necesariamente el Estado. El Estado es una organización que tiene por objeto asegurar la convivencia pacífica y la vida histórica de un grupo humano”.⁷⁰ Pacífica en cuanto a que se elimina la

⁶⁸ Pérez Royo, Javier. Curso de Derecho Constitucional, Ediciones Jurídicas y Sociales, S.A., Madrid, 1996.

⁶⁹ Biscaretti de Ruffía, Paolo. *“Derecho Constitucional”*, Editorial Tecnos, S.A., Madrid, 1973.

⁷⁰ García Pelayo, Manuel. *“Derecho Constitucional Comparado”*, Alianza Editorial, S.A., Madrid, 1993.

violencia, e histórica en cuanto a capacidad de decisión. Lo primero asegura el Estado, porque se reserva para sí el uso de la violencia. El acento hobbesiano de lo anterior, en cuanto al monopolio de la fuerza es evidente y no el énfasis en la supremacía del poder, con lo que tal definición estaría acercándose a Bodino, en vista de que el Estado se manifiesta como una unidad de poder.

5.4.2 Origen del Estado

El origen histórico del Estado es parte de un supuesto fundamento de que el Estado no ha existido siempre, ya que su aparición se debe a que en un lugar y época se produjeron condiciones que hicieron posible su existencia. El Estado es un fenómeno natural que tiene su origen en el propio derecho de la sociedad humana como resultado de un proceso objetivo. En las condiciones que se producen para que emerja la institución que nos ocupa, están siempre presente las leyes naturales, entendiéndose como tales, no sólo las leyes físicas, sino las que son consecuencia de la actividad cultural del hombre. El origen histórico del Estado es un problema sociológico esencialmente, pues este aparece como una consecuencia de una determinada estructura social. El Estado aparece en el lugar y el instante en que surge la división de la sociedad en clases; cuando aparecieron los explotadores y los explotados. También, se puede establecer que la aparición del Estado está ligada al surgimiento de la propiedad privada y a la división de la sociedad en clases antagónicas. Antes de que surgieran las clases y el Estado, existía el Régimen de la Comunidad Primitiva. Se cree que por esta formación económica social pasaron todos los países del mundo.

Asimismo, la aparición del Estado obedece fundamentalmente a la actividad cultural del hombre, a la armonía y respeto de las relaciones humanas, al establecimiento del derecho individual y colectivo, frente a un ente regulador que aparece como fenómeno natural del hombre, en la necesidad del ordenamiento social y de un poder coercitivo. Así, el Estado de un modo administrativo ejerce su potestad frente al hombre, a fin de imponer las reglas del juego que han de servir de base para la armonía en las relaciones sociales, económicas y culturales; es decir, que el Estado es el producto mismo del hombre por el raciocinio de éste, y por lo cual se afirma que el Estado es un fenómeno natural que tiene su origen en el derecho de la sociedad humana.

Con la Horda inorgánica(Etapa Pre-Estatal) surge el primer núcleo social de manera primitiva, donde el hombre no había desarrollado su raciocinio, su condición de vida era totalmente salvaje, no tenía un asentamiento estable, por lo que andaban errantes sin reglas sociales, sin más que su instinto para proteger su integridad física, quien estaba expuesto a toda clase de peligros, y carecía de protección social; en otras palabras, no existían en esta etapa del hombre elementos que consideraran el apareamiento del Estado. No obstante, con el paso del tiempo el hombre se fue agrupando y surgió la familia que dio paso a la Gens y la Tribu; los lazos familiares se perfilaron y apareció la primera agrupación social en base al parentesco familiar, a la cual se le llamó Comunidad Gentilicia; se instaló el trabajo colectivo y se reconoció la potestad de mando en el Matriarcado y el Patriarcado. En esta etapa se da la primera gran división del trabajo, lo que fue la caza, la pesca y la agricultura, se eleva la producción debido a la división del trabajo, lo que implica el reconocimiento de la disciplina o normas para llevar a cabo las faenas encomendadas, por lo que con el apareamiento

de la familia, el trabajo y las normas aplicadas en forma rudimentaria, aparecieron los elementos que propiciaron lo que es el Estado.

Finalmente, la idea del Estado, entendida como la expresión más significativa de la sociedad, se suele explicar como la agrupación humana de mayor evolución, que desarrolla su vida y sujeta su destino a un orden jurídico. Además, ha sido definido también como una comunidad organizada o asentamiento humano establecido en determinado territorio, bajo el poder de un gobierno. En otra perspectiva se explica, como el complejo de órganos que gobiernan bajo la autoridad del derecho a una comunidad humana políticamente organizada. Por ello, a partir de sus elementos estructurales o formativos, el Estado se entiende como aquella forma de organización social, que dentro de cierto territorio y en situación soberana, ordena la vida común de quienes unidos mediante el vínculo de la ciudadanía conforman su conjunto unitario, que es el pueblo.

5.4.3 Funciones del Estado

A manera de ilustración, cabe mencionar que El Estado se desempeña en diversas actividades, las cuales al ser de un mismo tipo constituyen una función, así se hable de una función Legislativa, Ejecutiva o Judicial. Actualmente, las funciones del Estado se pueden clasificar de acuerdo al órgano que las ejecuta. Así pues, se tiene que en El Salvador, se adopta la teoría de que el Estado se rige por tres funciones básicas: Legislar, Administrar y Juzgar, que son desarrolladas por los tres órganos fundamentales: El Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

La Función Legislativa es la que realiza el Órgano Legislativo conforme al artículo 121 de la Constitución de la República⁷¹, al establecer que: “*La Asamblea Legislativa es un cuerpo colegiado compuesto por Diputados, elegidos en la forma prescrita por esta Constitución, y a ella compete fundamentalmente la atribución de legislar*”. Desde luego, esto sucede en un régimen de estricta separación de poderes. Sin embargo, cuando los poderes participan en las diversas funciones, la función de elaborar las normas jurídicas no sólo corresponde al Órgano Legislativo, por ello aplican la denominación de función normativa. No obstante, se usa el término de función legislativa y es facultad de la Asamblea Legislativa fundamentalmente, Ejecutivo e incidentalmente Judicial, de acuerdo al artículo 133 y siguientes de la Constitución de la República.

La Función Administrativa es la que ejecuta el Órgano Ejecutivo según el artículo 150 de la Constitución, al expresar que lo conforman el Presidente y el Vicepresidente de la República, los Ministros y Viceministros de Estado y sus funcionarios dependientes. La Función Ejecutiva es la realizada por el gobierno. Es decir, que es éste quien ejerce todo el conjunto de actividades administrativas dirigidas a la satisfacción de las necesidades de la población. Función que tiene por objeto el manejo y la realización de los fines del Estado bajo un orden jurídico. Los Ministros son los colaboradores más próximos al Presidente que velan por el cumplimiento de dichos fines.

El Consejo de Ministros decreta un Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo que armoniza con la Constitución y demás leyes secundarias, con el objeto de determinar la estructura del Órgano Ejecutivo, el número y organización de los Ministerios, su respectiva competencia y la de los demás

⁷¹ Constitución de la República de El Salvador, de 1983.

entes del Órgano Ejecutivo. Dentro de este Órgano del Estado, se encuentra el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ejerciendo el derecho subjetivo público, facultad jurídica (sentido restringido) otorgada por el Órgano Ejecutivo de acuerdo al artículo 150 de la Constitución, y su competencia la ejerce a través del Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo establecida en el artículo 40. A la luz de estos principios, el Estado y el Derecho son una misma cosa: Expresiones relevantes de una misma realidad. Dicho en otras palabras, el Estado como sociedad política organizada se identifica con el Derecho siempre y cuando represente una comunidad constituida por un orden coercitivo; es decir, positivo, formal y jurídico. En este sentido, se sostiene que el Estado y el Derecho no son diferentes, porque el poder estatal fatalmente se encuentra sometido, organizado y regido por el poder del Derecho.

Y, la *Función Judicial* que es la que consiste en la aplicación de la ley a los casos concretos en los cuales hay litigio o controversia, y está a cargo del Órgano Judicial. Dicho Órgano realiza la función judicial dirimiendo conflictos entre particulares, órganos del Estado y entre particulares y el Estado. El Órgano Judicial, se encuentra regulado en el artículo 172 de la Constitución de la República, al disponer: *“La Corte Suprema de Justicia, las Cámaras de Segunda Instancia y los demás tribunales que establezcan las leyes secundarias, integran el Órgano Judicial. Corresponde exclusivamente a este Órgano la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materia constitucional, civil, penal, mercantil, laboral, agraria y de lo contencioso-administrativo, así como en las otras que determine la ley”*.⁷² Y sus atribuciones están reguladas en el artículo 182 de la Constitución de la República.

⁷² Ob. Cit. Cf . p.131

5.5 LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO SALVADOREÑO

5.5.1 Constitución de la República de 1983

La Constitución de la República ha sido calificada como ley fundamental del Estado, lo que entraña, de acuerdo a Burgoa: *“Que la Constitución sea el ordenamiento básico de toda la estructura jurídica estatal; es decir, el cimiento sobre el que se asienta el sistema normativo de derecho en su integridad”*.⁷³ La Constitución de la República de El Salvador, como instrumento jurídico organizador del Estado, dedica el Título II (Los Derechos y Garantías Fundamentales de las Personas), del Capítulo II (Derechos Sociales), Sección Segunda (Trabajo y Seguridad Social), al desarrollo del derecho humano al trabajo. La Carta Magna regula expresamente que el trabajo no se considera artículo de comercio, y que aquel estará regulado por un Código (Código de Trabajo Vigente) y señala el objeto principal de éste, el cual consiste en armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones.

El artículo 44 inciso 2º de la Constitución de la República establece: *“...El Estado mantendrá un servicio de inspección técnica encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social, a fin de comprobar sus resultados y sugerir las reformas pertinentes”*. Si se lee detenidamente la disposición en comento se puede establecer que esta disposición es la que le da base constitucional a la Inspección del Trabajo, y que al final de la misma le concede a aquella otras

⁷³ Burgoa, Ignacio. *“Derecho Constitucional Mexicano”*, Porrúa, México, 1973, p. 412. Citado por Bertrand Galindo, Francisco. *“Manual de Derecho Constitucional”*, Tomo I, 4ª ed., Centro de Información Jurídica, Ministerio de Justicia, San Salvador, El Salvador, 2000, p.140.

atribuciones en las que muy pocos han reparado. Si se analiza la redacción que este artículo tenía en la Constitución anterior, se observa que la separación de funciones era aún más tajante porque aislaba la competencia de “*velar por el fiel cumplimiento de las normas de trabajo*”, de la actividad de “*comprobar sus resultados*” y de “*sugerir las reformas pertinentes*”.

En la actualidad, las últimas dos atribuciones constituyen un fin de la primera, así puede pensarse con la lectura actual, pero en todo caso son funciones distintas, y debe entenderse que son de la esencia de la Inspección del Trabajo no sólo la misión de control, sino también otras que incluso el mismo constituyente ha señalado. Posteriormente, la legislación secundaria sirve al propósito de señalar en forma específica a qué organismo del Estado están atribuidas tales funciones.

5.5.2 Convenios Internacionales

Los Convenios Internacionales relacionados con el tema de la inspección del trabajo que han sido ratificados por El Salvador, y que por esta razón constituyen ley de la república, son los siguientes:

1. Convenio número 81, relativo a la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio, de 1947;⁷⁴ y,
2. Convenio número 129, relativo a la Inspección del Trabajo en la Agricultura, de 1969.⁷⁵

⁷⁴ Convenio número 81 Relativo a la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio, 1947, ratificado por la Asamblea Legislativa por medio de Decreto Número 75, publicado en el Diario Oficial número 146, Tomo 328, del 11 de agosto de 1995.

⁷⁵ Convenio número 129 Relativo a la Inspección del Trabajo en la Agricultura, 1969, ratificado por la Asamblea Legislativa por medio de Decreto Número 80, publicado en el Diario Oficial Número 158, Tomo 324, del 29 de agosto de 1994.

En los Convenios anteriormente mencionados, se hace referencia a que todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo debe mantener un sistema de inspección del trabajo, tanto en la industria y el comercio, artículos 23 y 24 Convenio 81, como en la agricultura, artículos 1 y 3 respectivamente.

5.5.3 Código de Trabajo

En primer lugar, se debe destacar la importancia que el constituyente ha otorgado a la función de inspección, al anticiparse a la legislación secundaria y hacerle un espacio en la ley primaria. Esto no sólo ocurre en la Constitución de la República de El Salvador, sino también, en otras Constituciones Latinoamericanas que tomaron inspiración en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, de 1948.

El actual Código de Trabajo no desarrolla este principio constitucional de manera explícita; es decir, no hace referencia expresa de cuál es el órgano estatal a quien le compete velar por el cumplimiento de las leyes laborales. Únicamente en los artículos 627 y siguientes presume que esta atribución le corresponde a la Inspección General de Trabajo y sus dependencias, señalando un procedimiento para imponer sanciones en caso de incumplimiento.

El Código de Trabajo anterior, en el artículo 15 atribuía específicamente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social *“la vigilancia de las disposiciones laborales contenidas en la Ley”*. Suprimir este artículo ha dado como resultado que leyes administrativas dispersas se encarguen de

desarrollar un precepto constitucional que por su importancia debe ser incluido en una legislación codificada. Es así que cuando se dispuso que no apareciera esta atribución en el Código de Trabajo vigente, se dejó un desafortunado vacío, y de ahí que la aparición de los artículos 627 y siguientes sea abrupta al no estar de antemano fijada la respectiva competencia.

5.5.4 Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social

La Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social fue promulgada en 1996.⁷⁶ Esta Ley establece la organización de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, ente que constituye el máximo rector del trabajo en el Salvador. Asimismo, sustituyó a la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de 1963. Dicha ley señala como fines del sector trabajo, procurar el mejoramiento del ingreso real de los trabajadores, la calidad de vida y el medio ambiente de trabajo, procurar la mejora de la producción y de la productividad de las empresas dentro de un marco de justicia y equidad social, y constituye una fuente de obligaciones para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Sobre la naturaleza jurídica de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, se discutía que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tenía una Ley Orgánica que no respondía a la realidad actual, ni a las necesidades de dicha Secretaría de Estado, y dados los cambios orgánicos, funcionales y legislativos que se han producido en el

⁷⁶ Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social. D. L. N° 682, de fecha 11 de abril de 1996. D. O. N° 81, Tomo 331, del 3 de mayo de 1996.

sector trabajo y de la previsión social, era urgente y necesario actualizar y modernizar su estructura interna a fin de hacer del referido Ministerio un ente protagónico en la búsqueda de la armonización de las relaciones empleador-empleado.

La actual ley desarrolla la estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de una forma sistemática y moderna, de manera que en su primer título establece el ámbito, composición y competencia del Ministerio, y así sucesivamente esta ley formula y estructura al Ministerio para que cumpla y desarrolle su verdadero papel protagónico en el aspecto tripartito de las relaciones laborales entre el Estado, empleado y empleador. Además, esta ley presenta innovaciones como la conceptualización del ámbito y composición del sector. Según el artículo 2, el ámbito del Ministerio de Trabajo y Previsión Social está integrado por el trabajo, el empleo, la seguridad e higiene ocupacional, medio ambiente de trabajo, bienestar y previsión social, formación profesional, seguridad social y cooperativas. La composición del sector trabajo está constituido, de acuerdo al artículo 3, por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y las entidades que realizan actividades correspondientes al sector, entendiéndose estos últimos como una colectividad considerada una unidad de empresa o una sociedad colectiva. Como puede observarse, la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social establece y delimita la función con cada componente al referirse al ámbito y composición, en los cuales se desenvuelve el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

5.5.4.1 Organización Administrativa de la Inspección del Trabajo

En lo referente a las funciones específicas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el artículo 8 literal e) de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social establece que a esta institución le corresponde administrar los procedimientos de Inspección del Trabajo, con el objeto de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas legales que regulan las relaciones y condiciones de trabajo. Al respecto, el artículo 33 de la misma ley ordena que para la vigilancia del cumplimiento de las normas laborales, la Dirección General de Inspección de Trabajo contará con los Departamentos de Inspección de Industria y Comercio; el Departamento de Inspección Agropecuaria y con las Oficinas Regionales de Trabajo, y dispondrá de un cuerpo de supervisores, inspectores y de los empleados que exijan las necesidades del servicio.

En tal sentido, la Dirección General de Inspección de Trabajo es el ente encargado de vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales en el ámbito laboral, la cual es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que a su vez forma parte del Órgano Ejecutivo. En el caso del Departamento de Industria y Comercio, éste se encarga de velar por el cumplimiento de las disposiciones laborales legales en el ramo de la industria, comercio y de servicio; es decir, que únicamente atiende las inspecciones derivadas de tales actividades, y cuenta con su propio personal especializado. Por su parte, al Departamento de Inspección Agropecuaria le corresponde vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales dentro de su esfera especial, que es la actividad de la agricultura y la ganadería, el cual tiene personal altamente calificado en ese ramo. Y por último, las Oficinas

Regionales de Trabajo han sido creadas, al igual que los anteriores Departamentos, para darle cumplimiento a las disposiciones legales en materia laboral, con la diferencia que sólo pueden actuar dentro de su jurisdicción territorial; estas oficinas se han establecido en los diferentes Departamentos de la República para darle cobertura a toda la población salvadoreña con el objeto de hacer efectivo el principio de economía procesal.

5.5.4.2 Facultades y Obligaciones de los Inspectores de Trabajo

5.5.4.2.1 Facultades

La Inspección del Trabajo, a través de su director, puede ordenar las investigaciones que sean necesarias, relativas al cumplimiento del Código de Trabajo. Además, los Inspectores de Trabajo tienen, de conformidad con el artículo 38 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, las siguientes facultades:

- a) *Ingresar libremente sin previa notificación, en horas de labor; en todo centro de trabajo sujeto a inspección;*
- b) *Interrogar solo o ante testigos, al empleador y a trabajadores de la empresa y a directivos sindicales en su caso, sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;*
- c) *Exigir la presentación de planillas, recibos y otros documentos vinculados con la relación laboral, así como obtener copia o extractos de los mismos;*
- d) *Efectuar de oficio cualquier investigación o examen que se considere necesario, para el mejor cumplimiento de los fines de la inspección,*

así como para utilizar los medios más adecuados para una percepción fiel de los hechos materia de comprobación;

- e) Requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales;*
- f) Señalar el o los plazos razonables dentro de los cuales deban subsanarse las infracciones constatadas y, en caso de peligro inminente para la salud y seguridad de los trabajadores, disponer de las medidas de aplicación inmediata; y,*
- g) Otras que se fijan por ley.*

Para el caso, las horas para realizar las inspecciones son las que coinciden con los horarios de trabajo, y aunque no se establece que las visitas no deben ser de día o de noche, por los horarios laborales fijados en la industria y el comercio, se infiere que pueden ser visitas diurnas y/o nocturnas; ello se debe a que una investigación completa únicamente se puede ejecutar cuando se están desarrollando las labores; de lo contrario, si se visita un centro de trabajo cuando no está funcionando, la labor será completamente nula, pues, el inspector no puede interrogar a los afectados en el problema que se investiga; y si se trata de infracciones en las cuales es necesario ver el funcionamiento de determinada maquinaria, sería imposible llevarla a cabo.

Además de la presentación de las planillas de pago, el inspector deberá solicitar originales, copias o duplicados de cualquier otro documento que le ayude a desempeñar su función, tales como: Reportes de acciones de trabajo, recibos, constancias especiales para vacaciones o licencias, ejemplares del Reglamento Interno de Trabajo, en los casos exigidos por la ley, avisos obligatorios sobre el movimiento de empleados e informes anuales conteniendo los datos requeridos por la ley y la Dirección General de Inspección de Trabajo. El estudio de los documentos mencionados, le sirve al

inspector para comprobar si el patrono le proporciona datos ciertos en algún intercambio de impresiones en el transcurso de la inspección, para comparar los datos vertidos en los documentos y los recibos en la entrevista.

En los casos de que los empleadores no hayan colocado en las empresas los avisos que exige la ley, es obligación del inspector requerir a éste para que los coloque, así como hacer las recomendaciones que estime conveniente para el debido cumplimiento de las leyes.

En relación con lo anterior, cuando el inspector de trabajo encuentra una anomalía, lo hace constar así en su informe y previene al patrono para que en un plazo prudencial proceda a subsanar las deficiencias o aplicar los correctivos indicados. Lo del plazo para corregir lo que está al margen de la ley, es una discrecionalidad que tiene su buena razón de ser. La naturaleza de un problema laboral varía de una empresa a otra, y cuando por ejemplo se puntualiza lo relativo a tomar ciertas medidas de seguridad e higiene ocupacional, hay que considerar muchos aspectos para precisar a un patrono a que las adopte enseguida. Por ejemplo, hay cierto equipo de protección que significa una fuerte erogación económica, que de inmediato un mediano empresario no puede estar en condiciones de afrontar. Incluso, el pago de prestaciones de un día para otro puede significar un daño considerable, tomando en cuenta que algunas veces no depende exactamente de la voluntad del patrono que ha infringido.

5.5.4.2.2 Obligaciones

La principal obligación de la Dirección General de Inspección de Trabajo es velar por el cumplimiento del Código de Trabajo, para lo cual

deberá realizar las investigaciones que sean necesarias en los establecimientos y centros de trabajo; ya sea de oficio o por requerimiento de alguna autoridad o persona. Asimismo, en contrapartida con las facultades conferidas a los inspectores, es normal que a estos se les imponga ciertas obligaciones a fin de preservar su imparcialidad e independencia.

La Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, enumera taxativamente las obligaciones que deben cumplir los inspectores de trabajo, al disponer en el artículo 39 las siguientes:

“a) Identificarse ante los trabajadores y empleadores, con la presentación de su credencial debidamente autorizada y con la respectiva orden de visita”. Respecto a esta obligación, el inspector una vez que se encuentra en el centro de trabajo procederá a identificarse tal como lo prescribe la ley, con su respectiva credencial, extendida, sellada y firmada por el funcionario competente. El patrono que no permita la entrada o que obstaculice la práctica de una inspección, se sujeta a sanciones pecuniarias, de conformidad al artículo 59 de la ley en mención.

“b) Mantener estricta confidencialidad sobre cualquier queja de que tuvieren conocimiento respecto a infracción de disposiciones legales”. Esta obligación se refiere al secreto que debe guardar el inspector, si el funcionario encargado de hacer una inspección tiene acceso a la administración de una empresa, así como a su sistema, métodos de trabajo y demás procesos de la producción; es precisamente en este secreto que debe guardar el inspector, que se fundamenta la obligación del patrono de proporcionar todos los datos que le solicite el inspector. El trabajo del inspector es de gran fidelidad, de lo contrario, no se podría realizar una labor efectiva y la labor de la investigación que se realiza con la inspección sería

nula; ya que, por más sanciones que se impongan a los patronos por no proporcionar datos a los inspectores, no tendrían el efecto de la confianza que tienen, de que no se revelará nada de lo que proporcionen al inspector. También, de parte de los trabajadores tiene que haber confianza de la actuación del inspector de que no se va a divulgar lo que éste informe. En caso de incumplimiento de dicha obligación por parte del inspector, tanto la empresa como el trabajador sufrirían, la primera, daños materiales y económicos; y el segundo, la pérdida de la estabilidad en su trabajo. Asimismo, el inspector puede responder ante los tribunales de justicia por su mala actuación, y lo menos que le puede suceder es la destitución de su cargo y la pérdida de confianza de los demás empresarios y trabajadores.

“c) Verificar el cumplimiento de las disposiciones legales en materia laboral y consignar los resultados de la misma en el acta respectiva”. El Inspector de Trabajo es, en ese sentido, la piedra angular del andamiaje legal y administrativo que se construye para velar porque el Código de Trabajo se cumpla. Por ello, de toda supervisión que realizan los inspectores de trabajo se deja constancia a través actas, en las que deberán señalarse los resultados de la inspección, generalmente se usan las actas en diligencias que interesa señalar exactamente el lugar, día y hora de la inspección, el estado de un establecimiento, las personas que intervienen y demás datos importantes de la infracción que se investiga. De esta manera, una de las cualidades de quien hace una inspección es asegurar a los patronos y trabajadores la verdad de lo que se investiga, por lo tanto, sus actas e informes deben ajustarse a la verdad y a lo dispuesto por las leyes.

“d) Presentar semanalmente informes a la autoridad superior correspondiente, sobre el resultado de sus actividades”. Finalmente, este literal establece la obligación que tienen los inspectores en el ejercicio de sus

funciones de rendir informes a sus superiores de las inspecciones que efectúan; los informes al igual que las actas deben ajustarse a la verdad de los hechos que se investigan y tendrán el mismo valor probatorio de aquellas, y podrán constar en formularios impresos autorizados por los funcionarios de la Dirección General de Inspección de Trabajo. Y, de acuerdo al valor probatorio que le otorga la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social en el artículo 51, a las actas e informes, la inexactitud o parcialidad de los mismos deberá ser probada por quien las alegue.

5.5.4.3 Clases de Inspección

Dentro de la legislación laboral, específicamente la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, en el artículo 41, establece los tipos de inspección que existen: a) Inspección programada; y, b) Inspección especial o no programada. Por su parte, el artículo 42 de la citada ley puntualiza que: *“La inspección programada es aquella que se encuentra considerada en el plan mensual elaborado por la autoridad competente y tiene por objeto constatar el cumplimiento de las disposiciones legales y prevenir los riesgos laborales”*. Luego, el artículo 43 de la ley en mención señala que: *“La inspección especial o no programada es aquella que se lleva a cabo para verificar hechos expresamente determinados, vinculados a la relación laboral, que requieran de una inmediata y urgente comprobación”*.

Para el caso, la Oficina de Estadística e Informática Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene dentro de sus obligaciones la de procesar los informes mensuales de las actividades que desarrollan las

diferentes Direcciones Generales de la Institución, con la finalidad de que los responsables directos conozcan en cifras cuál ha sido su desempeño, el cumplimiento de metas, y así proyectar sus acciones en el marco de atención hacia los actores productivos de la economía como son los trabajadores y los empleadores. Por ello, la Oficina de Estadística e Informática Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, presentó a consideración los Informes de Actividades de la Dirección General de Inspección de Trabajo correspondiente al primer y segundo semestre del año 2007 y primer semestre del año 2008, el cual es el resultado del procesamiento de los informes que mes a mes remiten a la Oficina de Estadística Laboral. Dichos reportes contienen cifras sobre las labores típicas de la Dirección General, y que se refieren a Inspecciones y Reinspecciones en la Industria, Comercio y Servicios.

Durante el año 2007, la Dirección General de Inspección de Trabajo realizó en todo el país un total de 19,218 Inspecciones y 6,798 Reinspecciones en los sectores de la Industria, Comercio y Servicios. En lo relativo a Inspecciones Programadas, se llevaron a cabo 14,193 y 5,025 Inspecciones No Programadas.

Para el primer semestre del año 2008, la Oficina de Estadística e Informática Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, reportó a nivel nacional un total de 11,645 Inspecciones y 2,586 Reinspecciones de trabajo en los sectores de la Industria, Comercio y Servicio. En el total de Inspecciones y Reinspecciones, se establece que se realizaron 14,231; 8,581 Inspecciones Programadas, 2,586 Reinspecciones y 3,064 Inspecciones No Programadas.

Al respecto, el Director de la Dirección General de Inspección de Trabajo sostiene que, si bien es cierto que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social está funcionando bien debido a que se han aumentado los inspectores de trabajo hasta en un 50%; actualmente existen 164 inspectores de trabajo encargados de inspeccionar a 33,600 empleadores, resultando difícil inspeccionarlos a todos en un año, por lo que se focalizan los programas de inspección hacia aquellos sectores de empresas que por el número de solicitudes de inspecciones se considera que pueden haber posibles vulneraciones a la ley. En tal sentido, afirma que la frecuencia con que los inspectores realizan la función de inspección en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, *“Es de todos los días, las que más hacemos son las Inspecciones Especiales o no Programadas, debido a que es uno de los sectores de los cuales recibimos mayores quejas; por ello, se acude de oficio, se verifica que las empresas cumplan las principales obligaciones a favor de los trabajadores: Reglamento Interno, Vacaciones y Aguinaldos, entre otros”*.⁷⁷

5.5.4.4 Procedimiento utilizado en el desarrollo de las Inspecciones por la Dirección General de Inspección de Trabajo y los Inspectores de Trabajo.

5.5.4.4.1 Inicio

De acuerdo al artículo 44 y 45 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, la solicitud para la realización de una

⁷⁷ Javier Rivas Rodríguez. 31 de julio de 2008, San Salvador, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Director de la Dirección General de Inspección de Trabajo.

inspección no programada deberá formularse por escrito o verbalmente, conteniendo al menos la identificación personal del solicitante, narración de los hechos, la firma del solicitante y la evaluación de la solicitud por parte de la autoridad de inspección en forma previa a la expedición de la orden de inspección.

En la actualidad, se sostiene que por regla general la inspección de trabajo se realiza sobre todo como una respuesta ante alguna queja interpuesta por algún trabajador que es víctima en la violación de algunos de sus derechos laborales, y que solicita la colaboración del Departamento de Inspección para satisfacer sus intereses. Pero también puede suceder que no sea el trabajador, sino el empleador quien solicite la realización de una inspección en su empresa con el fin de evitar conflictos laborales, cumplir con lo que le exige la ley y evitar la imposición de sanciones. Sin embargo, como se mencionó anteriormente, lo más común en la actualidad es la inspección por queja, que en la mayoría de los casos es interpuesta por el trabajador que ha sido lesionado en sus derechos laborales.

5.5.4.4.2 Visita

Las visitas de inspección se pueden clasificar, con base al artículo 41 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, en Inspección Programada e Inspección Especial o No Programada. La primera se elabora de acuerdo a una programación mensual sobre visitas de inspección. La segunda, es ejercida por los afectados directamente; es decir, que este tipo de inspección es requerida a instancia de parte y se hace a través de una solicitud que contiene los requisitos regulados en los artículos

44, 45 y 46 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, establecidos anteriormente.

Una vez el Director General de Inspección de Trabajo ordena la realización de la inspección, comunica la orden de visita a los inspectores de trabajo, los cuales para desarrollar la misma, luego de haber recibido la orden de visita, se desplazan al centro de trabajo, se identifican ante los trabajadores y empleadores con la presentación de su credencial debidamente autorizada y con la respectiva orden de visita que ha sido extendida por la autoridad de inspección, según lo preceptuado en el artículo 39 literal a) de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

Después de haberse identificado, el inspector de trabajo tiene la facultad de ingresar libremente y sin previa notificación en el centro de trabajo sujeto a inspección, facultad que únicamente puede ejercer siempre y cuando el centro de trabajo se encuentre en horas laborales, tal como lo establece el artículo 38 literal a) de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social. Una vez en la empresa o centro de trabajo, el inspector comienza a realizar la inspección con el siguiente procedimiento, aunque el orden de los factores pueden ser alterados.

5.5.4.4.3 Examen de la Documentación

En la segunda parte de la inspección, tanto programada como especial o no programada, el examen de planillas y otros documentos comprobatorios del archivo de la empresa resultan de gran importancia y trascendencia; puesto que, es aquí donde el inspector establece si existe o

no infracciones a las leyes o anomalías. Examinando las planillas, el inspector de trabajo puede conocer la situación en cuanto al cumplimiento de las leyes. Para el caso de una inspección general o programada sobre el tema objeto de investigación, el inspector de trabajo investigará si las jornadas de trabajo se cumplen de acuerdo a lo establecido en el artículo 169 del Código de Trabajo, distinguiendo las jornadas que se laboran en la noche y las que se laboran en el día; establecer si se trabaja siete horas en la jornada nocturna y ocho en la diurna, y el total de horas de las respectivas semanas laborales, así como las pausas alimenticias entre jornada y jornada.

Respecto al descanso semanal, debe también ser investigado y el inspector debe señalar si se concede día de descanso y si este se ha señalado, remuneración que se devenga en ese día, aclarando si ésta es igual al salario básico de un día, si es más o si es menor que ello, artículos 171, 174 del Código de Trabajo. También, en el caso de que se trabaje en el día de descanso, qué monto se paga, artículo 175 del Código de Trabajo, y si en este caso se concede descanso compensatorio remunerado. Y para finalizar lo correspondiente al día de descanso, el inspector debe hacer constar si a los trabajadores no sujetos a horarios de trabajo, se les remunera el día de descanso conforme al artículo 172 del Código de Trabajo, que regula a los trabajadores de esta clase cuando hubieren laborado seis días en la semana y durante las ocho horas de la jornada.

Con relación a las vacaciones, el inspector hará constar si se conceden; es decir, si se cumple con la obligación que establece el artículo 177 del Código de Trabajo; si la duración de las vacaciones es de 15 días, menos o más de este período y si la remuneración es igual a quince días de salario más el 30% o menos del 30%; y, si de acuerdo al caso se paga 25% más en los casos que se concede alimentación o alojamiento por cada una

de ellas, debe hacer notar el inspector si la remuneración se paga antes de comenzar a gozar las vacaciones, si hay notificación con treinta días de anticipación al goce de las vacaciones, artículo 182 del Código de Trabajo; si se fraccionan, si existen trabajadores que se les adeuden, si se conceden otras ventajas con las vacaciones y si se toma en cuenta los requisitos que pide la ley para conceder las vacaciones.

Asimismo, el inspector de trabajo investigará los días de asueto, debiendo hacer notar si se conceden los asuetos que señala el Reglamento Interno, Contrato Colectivo, la Costumbre de empresa, la forma cómo se pagan las horas extras laboradas en el día de asueto, todo de acuerdo a lo establecido en los artículos 190, 191, 192 y 29 del Código de Trabajo.

Además, el inspector debe hacer notar los horarios y turnos de trabajo que existen en las empresas inspeccionadas y los nombres de las personas entrevistadas, agregando el cargo y la fecha de ingreso de cada una de ellas. Para terminar su informe de inspección general, el inspector de trabajo debe señalar las anomalías encontradas, estas serán notificadas al patrono para su corrección, el que gozará de un plazo prudencial para corregirlas.

Por último, otra de las formas de inspección es la Especial o No Programada, que se origina de una queja; esta puede ser sobre varias materias, general o especial, y en este caso sólo se ve la infracción denunciada, pudiendo ser ella de cualquiera de las disposiciones del Código de Trabajo, como malos tratos, higiene y seguridad, vacaciones, horas extras; es decir, que esta inspección sólo ve casos especiales. No obstante, se debe advertir que el inspector debe poseer mucha discreción y analizar detenidamente los aspectos delicados de la cuestión, cuidando de no incurrir

en algún error de apreciación, debiendo estar bien documentado antes de proceder a informar.

5.5.4.4 Entrevistas

Una vez haya terminado de revisar los documentos, el inspector procederá a entrevistar al patrono, los trabajadores o sus representantes. En caso de ausencia del empleador o su representante, se exige la intervención de personal de mayor nivel, quien deberá responder cuantas preguntas sean necesarias relacionadas con el cumplimiento de las leyes y reglamentos. Este es un aspecto importante de la inspección general y los interrogatorios de uno y otro deberán hacerse por separado, usando la mayor cortesía, refiriéndose siempre a aspectos del cumplimiento de la ley y condiciones de trabajo.

A continuación, el inspector se reunirá con las partes en forma conjunta para tomar las medidas destinadas a subsanar las infracciones que a su juicio existan, de acuerdo a lo regulado en el artículo 49 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social. Al encontrar una infracción, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no procede en forma intempestiva a la sanción de los responsables que resulten en la práctica de una investigación, sino que en el mismo instante de detectar la violación, el inspector está facultado comúnmente para obtener el cumplimiento voluntario de la ley, explicando para ello, la necesidad de su acatamiento y los resultados que obtendrá; ya que, al cumplir la ley está respetando el derecho de la otra parte, y ésta entrará en armonía y surgirá un mejor entendimiento que trae como consecuencia lógica un mejor desarrollo para la empresa.

En seguida, el inspector levantará el acta en la cual se hará constar la situación en que se encuentra el centro de trabajo; el contenido de estas actas goza de presunción legal de veracidad, porque los hechos en ellos contenidos se consideran como relaciones exactas y verdaderas, en tanto no se demuestre su inexactitud o falsedad, en virtud del artículo 51 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social. En ella, el inspector deberá hacer constar los hechos verificados y las alegaciones de las partes, las infracciones constatadas y los plazos dentro de los cuales se subsanarán. En cuanto al plazo para la subsanación de la infracción, no deberá exceder de quince días hábiles, aunque con el consentimiento expreso de la parte, este podrá ser menor. Dicha acta será suscrita por las partes que hubieren intervenido en la diligencia; la negativa de cualquiera de ellas a firmar el acta, no la invalida, debiendo el inspector dejar constancia del hecho, como lo exige el artículo 50 de la referida ley. Levantada el acta, se debe hacer llegar a la autoridad correspondiente a más tardar el día siguiente de la visita. Si con la visita de inspección, el inspector no constata infracciones, levantará el acta haciendo constar esta situación, posteriormente, enviará esta acta al archivo, terminando así el procedimiento de inspección.

5.5.4.4.5 Reinspecciones

Una vez transcurrido el plazo estipulado para subsanar las infracciones, el inspector deberá realizar una nueva visita para comprobar si éstas realmente se han subsanado. Para la reinspección, se hace primero un estudio y revisión del expediente formado por la inspección y la copia de la nota que se envió al patrono; este estudio tiene como propósito reafirmar el

conocimiento del inspector sobre el caso y cuáles son las anomalías que sirven de base para la reinspección.

En una reinspección pueden surgir tres situaciones: 1) Que la empresa cumpla las recomendaciones, en este caso no existe ninguna dificultad y el inspector de trabajo se limita a rendir su informe para que se anote en el record de la empresa, y se dé por concluido el caso.

2) Que cumplió sólo en parte. Dentro de este caso pueden considerarse aún dos situaciones: a) Que se cumplió con algunas recomendaciones y está trabajando por cumplir las restantes; y, b) Que se cumplió con algunas recomendaciones y se hizo caso omiso de las demás. En la primera situación, entran en juego los lineamientos generales del plan de trabajo del Departamento de Inspección, en cuanto a lograr que se cumplan las recomendaciones faltantes más por convicción y colaboración, que por la autoridad que las leyes confieren y el temor a una sanción, y como lógica consecuencia, se impone la necesidad de un nuevo plazo que será graduado conforme a la apreciación prudencial que el inspector haga del tiempo necesario para que se finalice los trabajos iniciados. Este informe se entrega al Supervisor para que anote la fecha en que vencerá el nuevo plazo y esté pendiente de la próxima reinspección. En el segundo caso, también entran en juego los lineamientos generales del Departamento de Inspección y el inspector tiene la obligación de investigar y consultar el caso con el Supervisor y, según su importancia con el Jefe del Departamento; para obtener la colaboración, el inspector llegará al establecimiento a discutir el caso con los representantes de la empresa, en donde pueden surgir modificaciones a las recomendaciones, aunque nunca podrá transigirse en lo que se refiere a recomendaciones de tipo legal, el inspector debe tratar de persuadir a la empresa a que cumpla con las recomendaciones que faltan.

3) Que la empresa haya desatendido todas las recomendaciones por completo. Si en la reinspección se constatare que no han sido subsanadas las infracciones, el inspector levantará acta, la cual remitirá a la autoridad superior para la imposición de la sanción correspondiente, la que consiste en una multa que se cobra mediante la Fiscalía General de la República.

5.5.4.4.6 Efectos Jurídicos del Procedimiento Administrativo de la Inspección de Trabajo

Los inspectores de trabajo tienen dos formas de inducir a los patronos infractores para que cumplan con las obligaciones derivadas de las leyes, cuya vigilancia les corresponde. En primer lugar, pueden persuadir al patrono de que voluntariamente corrija la anomalía descubierta; y en segundo lugar, iniciar un procedimiento para que se impongan las sanciones que la ley ha establecido.

Las sanciones que puede imponer el Departamento de Inspección son de dos clases: a) Sanciones económicas en forma de multas; y, b) Sanciones de Cierre del Establecimiento o Centro de Trabajo o de algunos locales, y prohibición del uso de determinadas máquinas, artefactos, aparatos o equipos considerados peligrosos. Para las dos clases de sanción que puede imponer el Departamento de Inspección de Trabajo, existen procedimientos especiales. Así, el artículo 58 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, remite al Código de Trabajo a los artículos 628 al 631, en el cual se señala el procedimiento a seguir para hacer efectiva la sanción, una vez que el inspector ha remitido los informes al Jefe del Departamento.

La multa es una sanción pecuniaria que se impone por infracciones, por contravenir disposiciones expresas o por haberse así pactado. Para el caso, la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social establece diversos casos de multa; por ejemplo, en el artículo 59 inciso 1° de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, en lo relativo a la Obstrucción de la Diligencia de Inspección, así como los actos que tiendan a impedirla o desnaturalizarla son sancionados con una multa entre quinientos hasta cinco mil colones, según la gravedad del caso y sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

Por otra parte, el inciso 2° del citado artículo expresa que incurrirán en una multa de quinientos a diez mil colones, según la gravedad del hecho y la capacidad económica del infractor, quien injuriare, agrediere o amenazare a las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o los encargados de vigilar el cumplimiento de la legislación laboral durante el desempeño de sus funciones, sin perjuicio de la responsabilidad penal a que diere lugar dicha conducta.

El Código de Trabajo, en el artículo 627, establece una multa hasta de quinientos colones por cada infracción a lo dispuesto en los Libros I, II y III que tratan respectivamente del Derecho Individual del Trabajo, Derecho Colectivo del Trabajo y de la Previsión y Seguridad Social que no tuvieren señalada una sanción especial, sin que por ello deje de cumplirse con lo dispuesto en la norma infringida.

Y finalmente, otro de los procedimientos especiales es el contemplado en el artículo 65 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, que se aplica cuando se trata del cierre de establecimientos

o locales, poner fuera de uso máquinas, artefactos, aparatos o equipos que representen peligros graves para la vida, la integridad física o la salud de los trabajadores.

CAPITULO VI

CAPITULO VI
PRESENTACION E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS DE LA
INVESTIGACION DE CAMPO

6.1 PRESENTACION DE LOS RESULTADOS

Los capítulos anteriores se refirieron a aspectos teóricos del tema, basados en información bibliográfica documental. El presente capítulo tiene el propósito de exponer los resultados obtenidos en la investigación de campo, basados en la aplicación de un cuestionario dirigido a una muestra selectiva de informantes claves, integrada por veinticinco vigilantes de seguridad que laboran para las Empresas de Servicios Privados de Seguridad del Área Metropolitana de San Salvador, siguientes: Wakenhut de El Salvador, S.A. de C.V., Compañía de Asesoría y Servicios de Seguridad (C.A.S.S. S.A. de C.V.), Alerta Empresa S.A. de C.V., Protecciones Integrales Salvadoreñas Protinsa S.A. de C.V. y Multicontrol, S.A. de C.V., en el período comprendido entre septiembre y octubre del año dos mil ocho.

Los datos han sido procesados y tabulados para presentarlos en cuadros y gráficos, con el objeto de facilitar la interpretación de los mismos, tal como se expone a continuación.

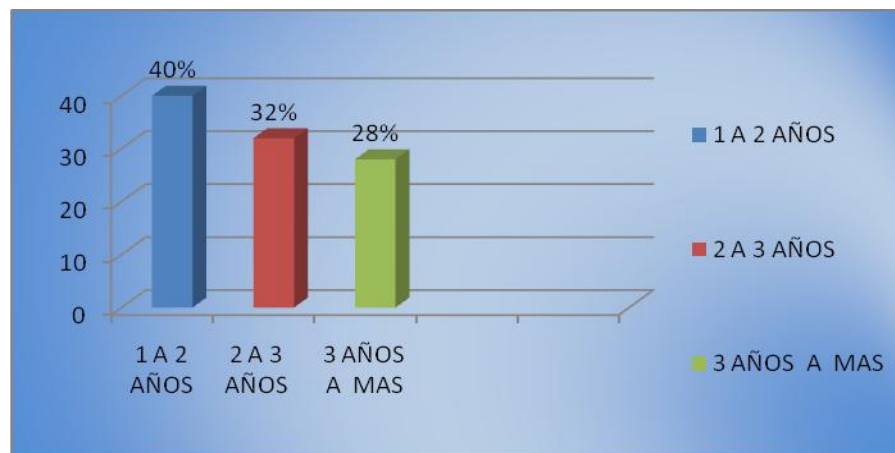
6.1.1 Cuestionario dirigido a vigilantes de las Empresas de Servicios Privados de Seguridad.

1. ¿Cuánto tiempo tiene de trabajar en la Empresa?

CUADRO DE DATOS Nº 1

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %	TOTAL
1 AÑO – 2 AÑOS	10	40%	10
2 AÑOS – 3 AÑOS	8	32%	8
3 AÑOS – MÁS	7	28%	7
TOTAL	25	100%	25

GRAFICO Nº 1



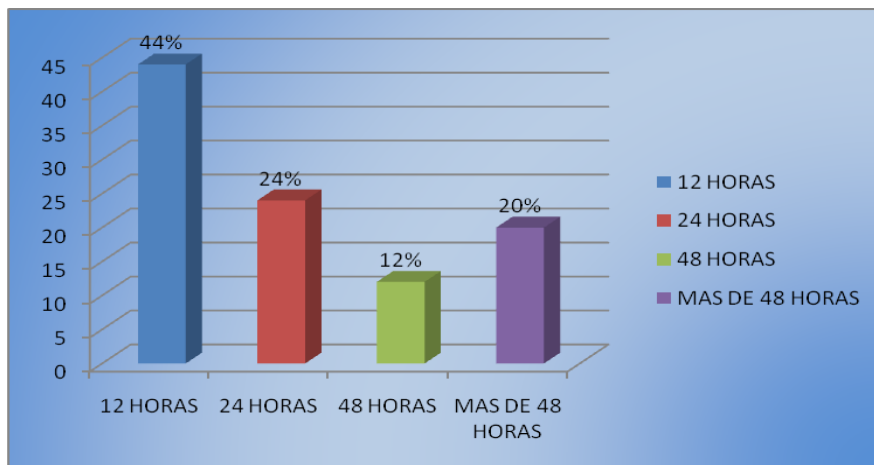
La pregunta Nº 1 tiene como principal objetivo medir la antigüedad de los Agentes de Seguridad Privada en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, cuyos resultados indican que un 40% de los Agentes tienen entre 1 y 2 años de prestar sus servicios en esta actividad, a diferencia de un 32% que tiene entre 2 a 3 años de laborar para las Empresas; y, por último un 28% del total de Agentes encuestados se ubica en un periodo de 3 años a más de prestar sus servicios.

2. ¿Cuál es su jornada de trabajo?

CUADRO DE DATOS Nº 2

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %	TOTAL
12 HORAS	11	44%	11
24 HORAS	6	24%	6
48 HORAS	3	12%	3
MAS DE 48 HORAS	5	20%	5
TOTAL	25	100%	25

GRAFICO Nº 2



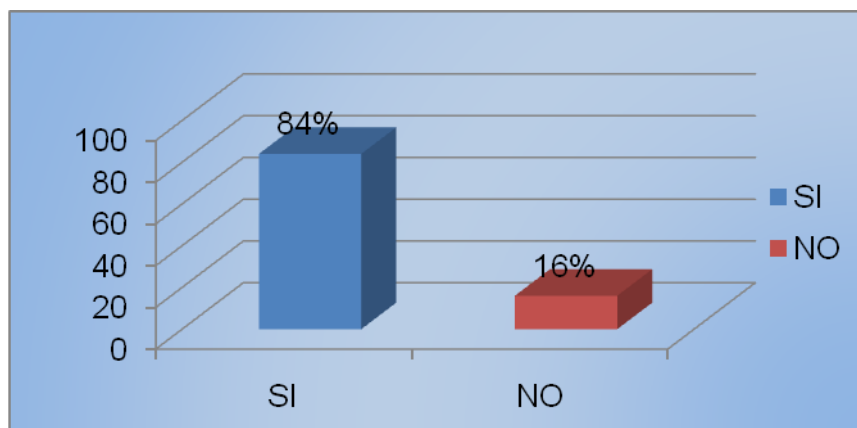
La mayor parte de los vigilantes encuestados coincidieron en un 44% en que su jornada de trabajo es de 12 horas; un 24% manifestó laborar 24 horas continuas; mientras que un 12% trabaja 48 horas, y otro 20% prestan servicio por más de 48 horas.

3. ¿Sabía usted que la Constitución de la República y el Código de Trabajo regula una jornada de 8 horas diarias y 44 semanales?

CUADRO DE DATOS N° 3

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %	TOTAL
SI	21	84%	21
NO	4	16	4
TOTAL	25	100%	25

GRAFICO N° 3



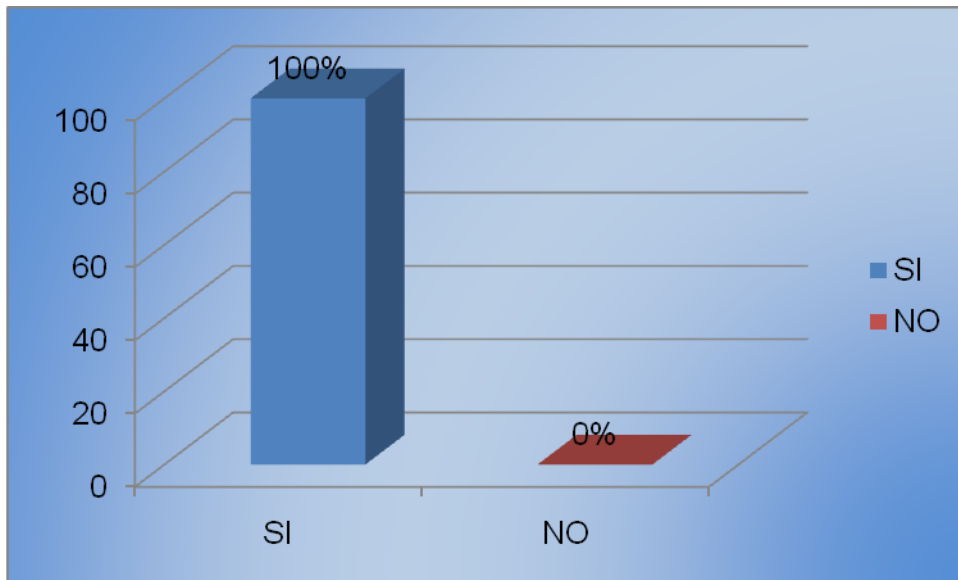
Los resultados anteriores muestran que de la totalidad de los vigilantes de seguridad privada encuestados, el 84% sabe plenamente que la Constitución de la República y el Código de Trabajo regula una jornada de 8 horas diarias y 44 semanal; y un 16% de los encuestados manifiesta desconocer realmente lo regulado por la Constitución y el Código de Trabajo.

4. ¿Sabía usted que al trabajar más de 8 horas diarias se le debe pagar el exceso como horas extras?

CUADRO DE DATOS Nº 4

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %	TOTAL
SI	25	100%	25
NO	0	0%	0
TOTAL	25	100%	25

GRAFICA Nº 4



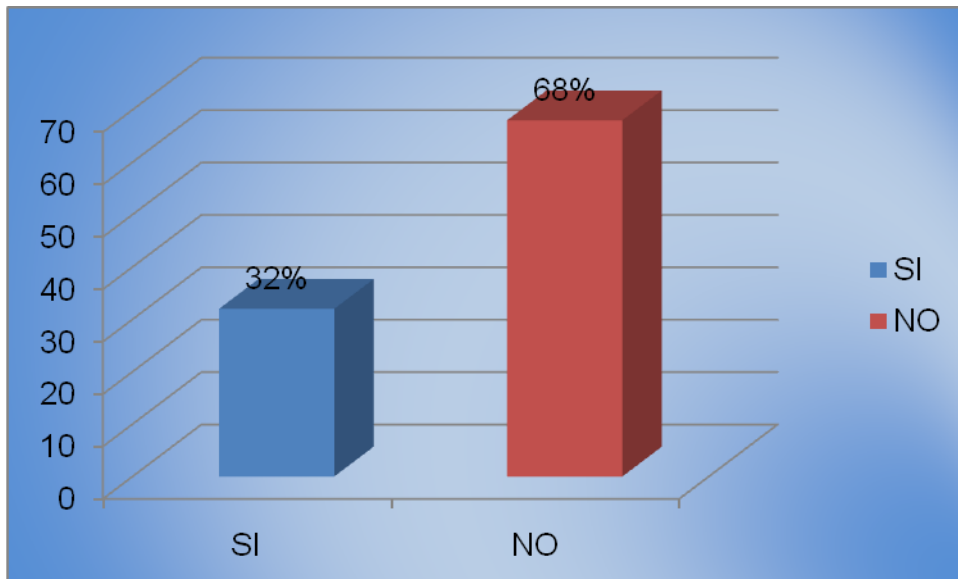
Del total de vigilantes encuestados el 100% sabe con certeza que al trabajar más de 8 horas diarias se le debe pagar el exceso como horas extras.

5. ¿Recibe usted pago de horas extras conforme lo establecido en el Código de Trabajo?

CUADRO DE DATOS Nº 5

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %	TOTAL
SI	8	32%	8
NO	17	68%	17
TOTAL	25	100%	25

GRAFICO Nº 5



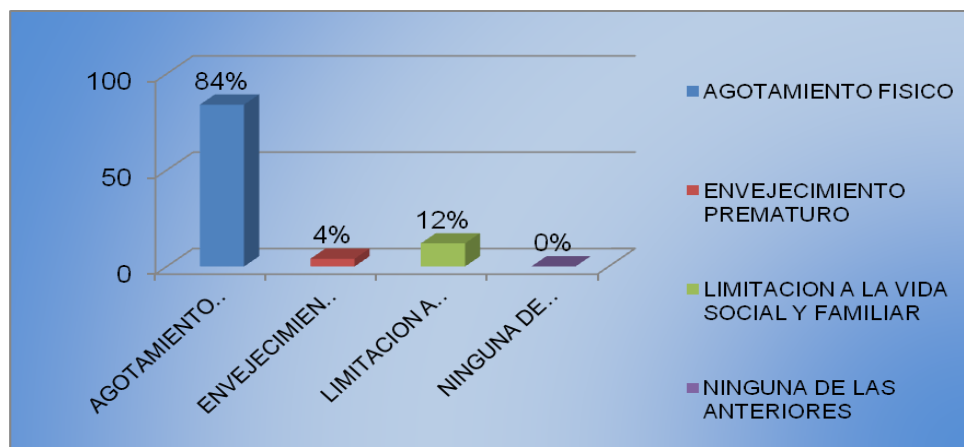
La mayoría de los vigilantes representados con un 68% no recibe pago de horas extras con los recargos establecidos en el Código de Trabajo; por el contrario, un 32% afirma recibir pago de horas extras con los recargos respectivos.

6. De acuerdo a su criterio, ¿qué consecuencia le produce laborar más de 8 horas diarias?

CUADRO DE DATOS N° 6

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %	TOTAL
AGOTAMIENTO FÍSICO	21	84%	21
ENVEJECIMIENTO PREMATURO	1	4%	1
LIMITACIÓN A LA VIDA SOCIAL Y FAMILIAR	3	12%	3
NINGUNA DE LAS ANTERIORES	0	0%	0
TOTAL	25	100%	25

GRAFICO N° 6



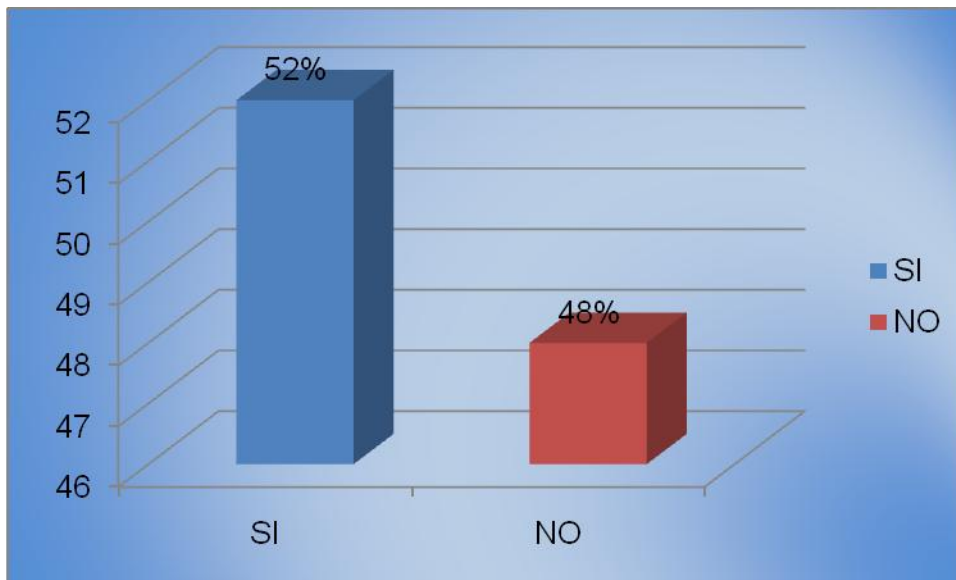
Con esta interrogante se trató de identificar las consecuencias que le produce a los vigilantes laborar jornadas excesivas de trabajo, por lo que se obtuvieron los resultados siguientes: El 84% manifestó que ha sufrido agotamiento físico, un 4% indicó que tiene rastros de envejecimiento prematuro, mientras que un 12% expresó sentirse limitado en su vida social y familiar.

7. ¿Recibe usted un día de descanso fijo en la semana?

CUADRO DE DATOS Nº 7

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %	TOTAL
SI	13	52%	13
NO	12	48%	12
TOTAL	25	100%	25

GRAFICO Nº 7



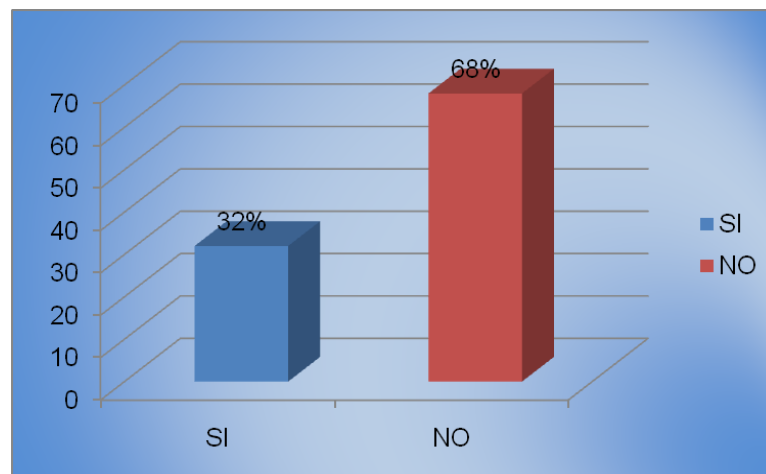
El resultado de la encuesta demuestra que el 52% de los vigilantes de seguridad tienen un día de descanso fijo en la semana; a diferencia de un 48% que no se les ha asignado un día de descanso fijo en la semana.

8. ¿Trabaja usted en su día de descanso?

CUADRO DE DATOS Nº 8

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %	TOTAL
SI	8	32%	8
NO	17	68%	17
TOTAL	25	100%	25

GRAFICO Nº 8



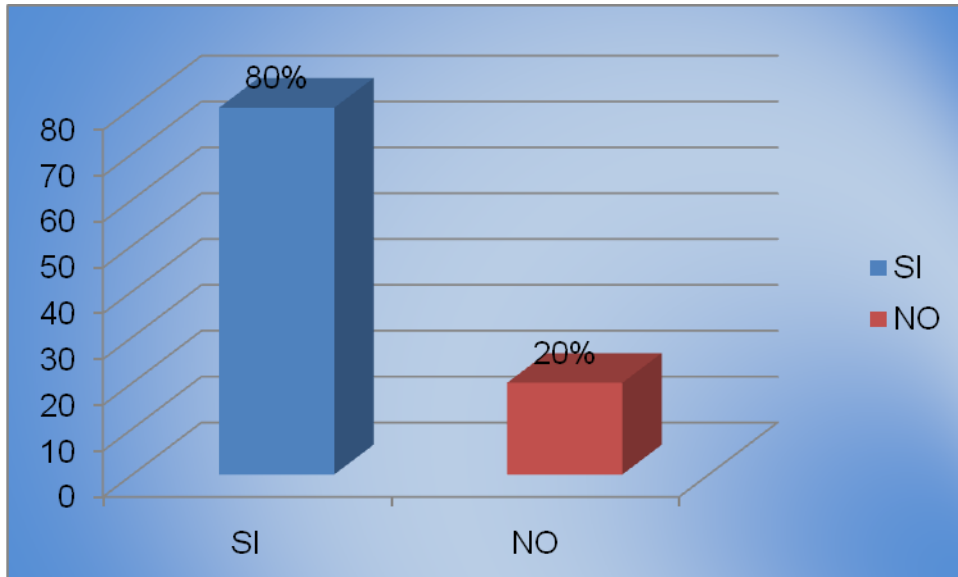
A pesar de que a una buena parte de la población encuestada (68%) se le respeta este derecho y no trabajan en su día de descanso, sigue siendo muy significativa la cantidad de vigilantes de seguridad que trabajan en su día de descanso por la necesidad económica o por la petición del patrono, y que se ven reflejados en el porcentaje del 32%.

9. ¿Le pagan a usted el día de descanso laborado más la remuneración del 50%, conforme a lo regulado en el Código de Trabajo?

CUADRO DE DATOS Nº 9

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %	TOTAL
SI	20	80%	20
NO	5	20%	5
TOTAL	25	100%	25

GRAFICO Nº 9



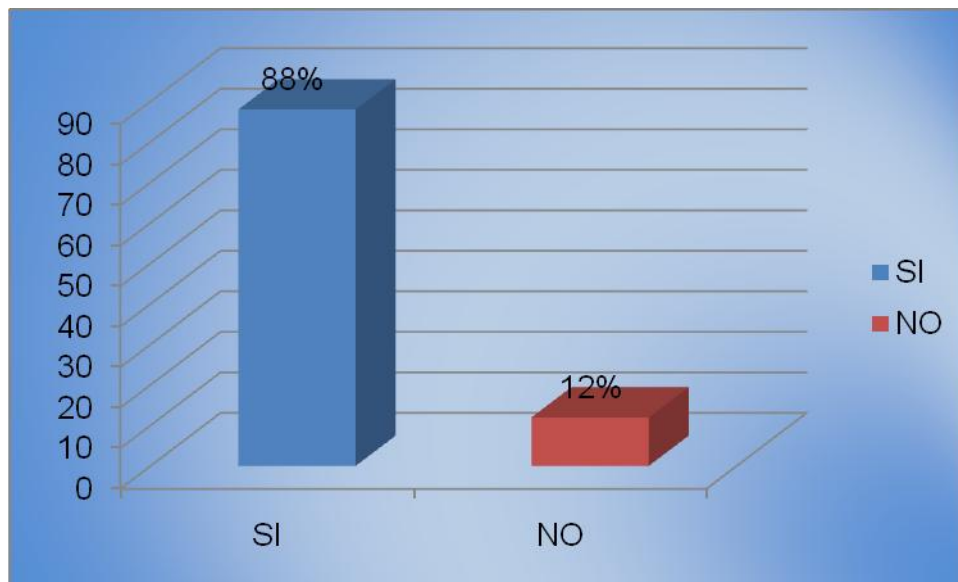
Del total de vigilantes encuestados, el 80% expresaron recibir el pago por su día de descanso más la remuneración del 50% conforme lo establecido en el Código de Trabajo; mientras que el 20% de los mismos manifestó que únicamente recibe el salario básico correspondiente a ese día, pero no la remuneración adicional a que tienen derecho.

10. ¿Trabaja usted en los días de asueto?

CUADRO DE DATOS Nº 10

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %	TOTAL
SI	22	88%	22
NO	3	12%	3
TOTAL	25	100%	25

GRAFICO Nº 10



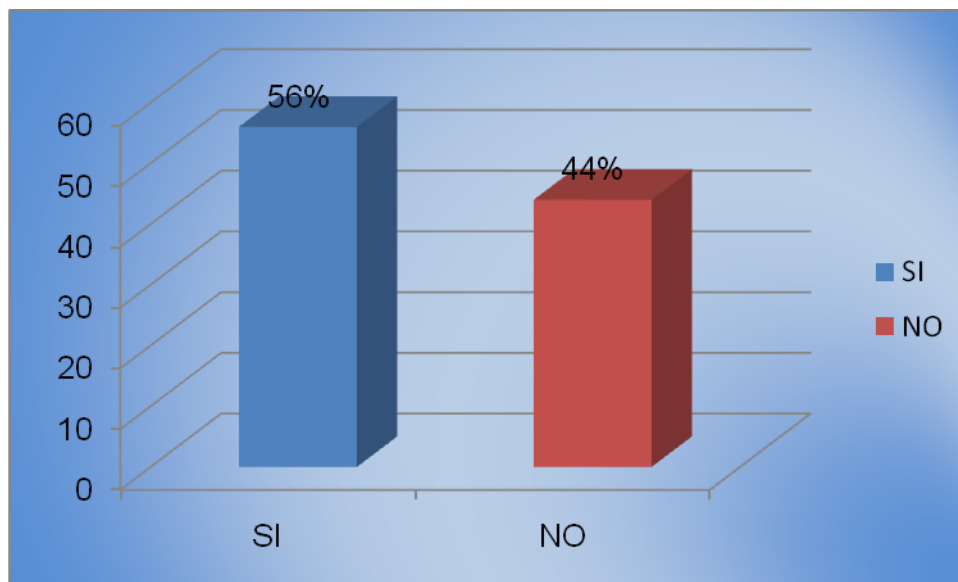
Con lo anterior se verifica que un 88% de los vigilantes contestó que trabajan en los días de asueto, a diferencia de un 12% que expresó no laborar en dichos días.

11. ¿Le pagan a usted los días de asueto laborados con un recargo del 100%?

CUADRO DE DATOS Nº 11

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %	TOTAL
SI	14	56%	14
NO	11	44%	11
TOTAL	25	100%	25

GRAFICO Nº 11



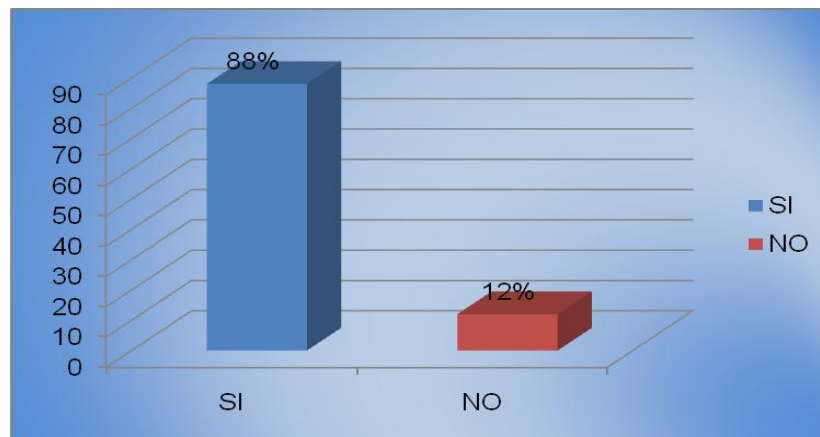
Con respecto al pago de los días de asueto, un 56% de los vigilantes de seguridad respondió que sí recibe dicho pago más el recargo del 100%; y, el 44% solamente recibe el pago como salario base correspondiente a esos días, es decir, sin el recargo respectivo.

12. ¿Trabaja usted sus vacaciones anuales remuneradas?

CUADRO DE DATOS Nº 12

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %	TOTAL
SI	22	88%	22
NO	3	12%	3
TOTAL	25	100%	25

GRAFICO Nº 12



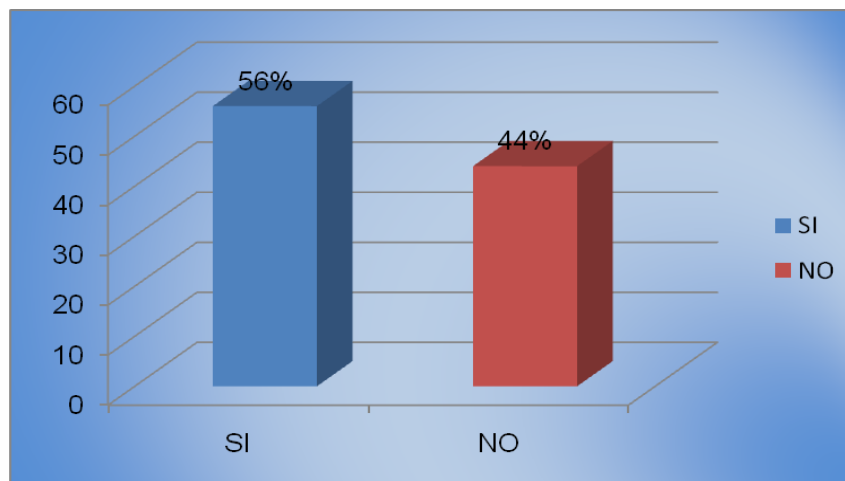
De las respuestas presentadas en el gráfico, se determina que gran parte de los vigilantes de seguridad privada (88%) trabaja las vacaciones anuales remuneradas, y que solamente el 12% no labora en las vacaciones anuales.

13. ¿Le dan a usted sus vacaciones anuales y le pagan la prestación económica equivalente a quince días de salario más el recargo del treinta por ciento que señala la ley?

CUADRO DE DATOS N° 13

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %	TOTAL
SI	14	56%	14
NO	11	44%	11
TOTAL	25	100%	25

GRAFICO N°13



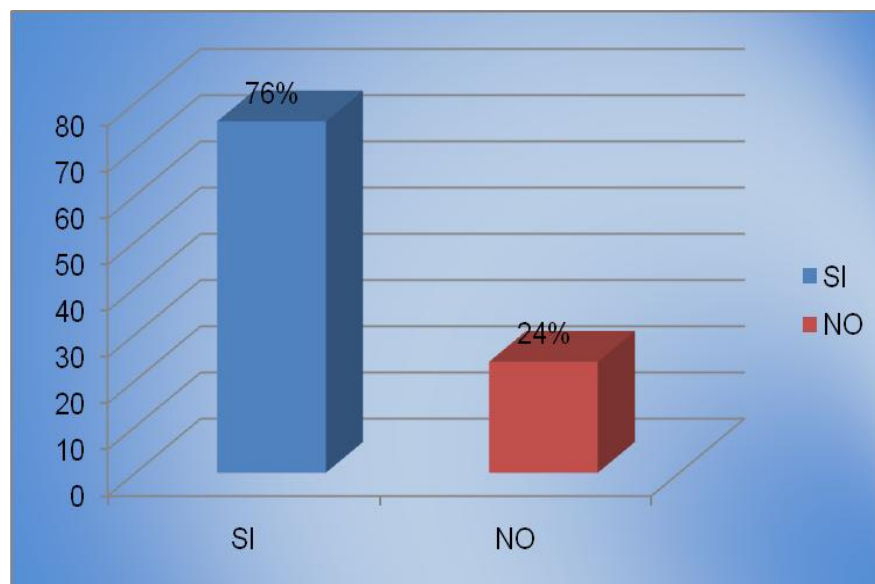
No obstante que un poco más de la mitad (56%) de los vigilantes encuestados recibe la prestación económica equivalente a los 15 días de vacación más el recargo del 30%; es muy significativo y preocupante el porcentaje (44%) de vigilantes que no recibe sus vacaciones anuales remuneradas con el recargo respectivo.

14. ¿Exige usted a su Empresa el cumplimiento del pago de horas extras, descanso semanal, días de asueto y vacación anual remunerada, cuando se le incumplen?

CUADRO DE DATOS Nº 14

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %	TOTAL
SI	19	76%	19
NO	6	24%	6
TOTAL	25	100%	25

GRAFICO Nº 14



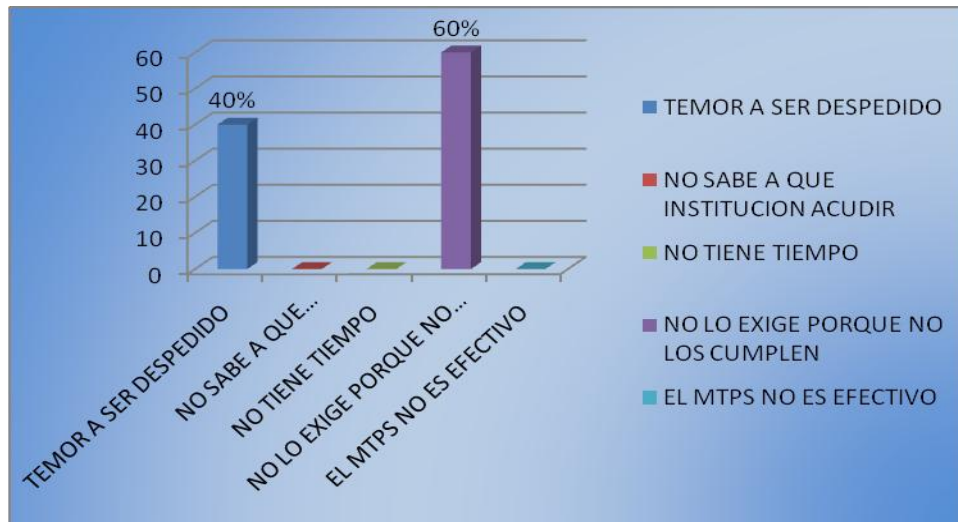
De 25 vigilantes encuestados, el 76% manifestaron que sí exigen a sus empresas el cumplimiento del pago de horas extras, descanso semanal, días de asueto y vacación anual remunerada cuando se les incumplen; mientras que un 24% no lo exige.

15. ¿Por qué motivos no exige el cumplimiento de sus derechos?

CUADRO DE DATOS Nº 15

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %	TOTAL
TEMOR A SER DESPEDIDO	10	40%	10
NO SABE A QUE INSTITUCION ACUDIR	0	0%	0
NO TIENE TIEMPO	0	0%	0
NO LO EXIGE PORQUE NO LOS CUMPLEN	15	60%	15
EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL NO ES EFECTIVO	0	0%	0
TOTAL	25	100%	25

GRAFICO Nº 15



Con los resultados de esta encuesta, se afirma que el 60% de los vigilantes de seguridad no exigen el cumplimiento de sus derechos porque no les cumplen. En cambio, el 40% de los mismos manifestó que no los exigen por temor a ser despedidos.

CAPITULO VII

CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 CONCLUSIONES

En base a los resultados obtenidos a través del desarrollo de la presente investigación, se llegó a las conclusiones siguientes:

1. Se verificó que las Empresas de Servicios Privados de Seguridad del Área Metropolitana de San Salvador, incumplen la jornada de trabajo al establecer a los vigilantes jornadas que exceden del límite fijado por la ley, bajo el argumento que el servicio de seguridad privada, por naturaleza lo establece el cliente en base a su horario de atención al público o cuidado del establecimiento, por lo que debe ser continuo. Por otra parte, la jornada de trabajo de 12 y 24 horas se fundamenta, según las empresas de seguridad, en el costo económico, tanto para el cliente como para la empresa misma; es decir, que al establecer una jornada laboral de acuerdo a lo regulado en la Constitución de la República y el Código de Trabajo, triplicaría los costos económicos para el cliente y para la empresa, pues, un servicio de 24 horas, estaría siendo cubierto por 3 vigilantes de seguridad. Para estos empresarios, se debe de admitir que toda regla tiene su excepción, y que por tanto el señalamiento de un límite máximo de la jornada de trabajo, no obsta para que la ley permita en circunstancias o por motivos excepcionales una duración superior de la jornada ordinaria establecida o convenida. Pero lo cierto es que la ley no puede en ningún caso permitir jornadas excesivas, ni tolerar que las jornadas extraordinarias tomen carácter permanente, porque va siempre en perjuicio de la salud de los vigilantes de seguridad.

2. Ha quedado plenamente establecido que en El Salvador, existe una serie de normativa nacional e internacional vigente que permite contar con el marco jurídico necesario para que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como principal exponente del marco institucional, garantice de forma efectiva el cumplimiento de la legislación laboral en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad. Se determinó que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en los últimos tres años se ha fortalecido y en esa medida ha mejorado la inspección, especialmente en lo relativo al número de inspectores, lo cual le ha permitido tener mayor cobertura para realizar las inspecciones; no obstante, los resultados de la investigación de campo dejan claro la poca eficacia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social respecto a la función de inspección del cumplimiento de la Legislación Laboral en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad; en vista de que los inspectores no alcanzan a inspeccionar a todas las empresas en un año, y por lo tanto, tienen que focalizar los programas de inspección de acuerdo a los sectores de empresas donde reciben el mayor número de quejas de los trabajadores y puedan haber posibles vulneraciones a la ley; es por ello, que se realizan con mayor frecuencia las inspecciones especiales o no programadas en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad.

3. Que durante muchos años los trabajadores desarrollaron grandes luchas para mejorar sus condiciones laborales, y como resultado de esas luchas lograron algunas conquistas, por ejemplo, la jornada laboral de ocho horas, el pago de vacaciones y jubilaciones, entre otras, que actualmente están respaldadas por las leyes laborales que hay en cada país. Son esas conquistas las que ahora se le quieren quitar con la flexibilización laboral a la población trabajadora. Pues, para aumentar sus ganancias, los empresarios aplican medidas de flexibilización laboral tales como: Reducir y hasta eliminar las prestaciones sociales, extender la jornada de trabajo y suprimir los días

de descanso. Muchas de estas medidas están siendo aplicadas desde hace años por la mayoría de las grandes empresas. Con los resultados obtenidos en la investigación de campo, se constató que casi todas las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, objeto de investigación, violan los derechos laborales de los trabajadores, específicamente la jornada de trabajo y los derechos que ésta comprende: Pago de horas extras, descanso semanal, días de asueto y vacación anual remunerada, de lo cual se infiere que la flexibilización laboral en realidad ya está en marcha aunque todavía se tenga el Código de Trabajo e instituciones gubernamentales que se encargan de hacer que las empresas respeten las leyes.

4. Que en la práctica, los derechos consagrados a favor de los vigilantes, especialmente los relativos al objeto de estudio, se violan con relativa frecuencia, tal y como se pudo comprobar con la investigación de campo, a través del cuestionario dirigido a los vigilantes que laboran en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, en el Área Metropolitana de San Salvador. Dicho estudio proyectó que el derecho que más se le violenta a los vigilantes de seguridad es el pago de horas extras con los recargos respectivos, ya que el 32% manifestó que sí lo recibe y un 68% respondió que no lo recibe conforme a lo establecido en el Código de Trabajo.

5. Finalmente, y a consecuencia de lo anterior, se colige que ante la violación de tal derecho, las sanciones administrativas son insuficientes, tanto en lo relativo a la efectividad de estas como a la cuantía de la multa a imponerse al infractor, en los términos que el artículo 627 del Código de Trabajo señala. En muchas situaciones es más ventajoso para el patrono cumplir con una sanción pecuniaria (que de acuerdo a la disposición anteriormente citada, tiene un máximo de quinientos colones), a que se le pague al vigilante los recargos a que tiene derecho; en términos económicos

le es más rentable la productividad que el trabajador rinda, a la posibilidad que le impongan multas irrisorias; sin perjuicio de la acción judicial que pueda interponer en los Juzgados de lo Laboral competentes.

7.2 RECOMENDACIONES

Después de haber concluido el estudio sobre *“La Jornada de Trabajo en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad”*, se recomienda lo siguiente:

1. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Oficina de Estadística e Informática Laboral, registre las quejas o denuncias recibidas por parte de los vigilantes de seguridad privada cuando se les ha violentado sus derechos, agrupándolas por Empresas de Servicios Privados de Seguridad, lo que permitiría identificar a las empresas más violadoras de los derechos laborales.

2. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social divulgue la aplicación de la jornada laboral en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad; ya que es de tomar en cuenta que los vigilantes que laboran en dichas empresas poseen en su mayoría un bajo nivel de escolaridad, lo que impide que estos conozcan y ejerciten las normas laborales que protegen sus derechos.

3. Ampliar los programas de divulgación y promoción de los derechos laborales, a fin de crear conciencia, tanto en el sector patronal como en el obrero, de los derechos y deberes correlativos que en este caso tienen al descanso en particular, y en general, a los demás derechos laborales. Esto

se vuelve cada vez más necesario, principalmente en esta época en que gran parte de la población emigra del campo a la ciudad, para dedicarse a las actividades de la seguridad privada, haciéndose vulnerable de ser explotada por ignorancia de sus derechos laborales.

4. En cuanto a las sanciones por la infracción de los derechos laborales como el pago de horas extras, descanso semanal, días de asueto y vacación anual remunerada, se debe cambiar el sistema de multas, quitando el sistema de rangos impositivos por el de un sistema proporcional, con el fin de que éstas sean más onerosas y que no se vuelvan obsoletas por circunstancias de fluctuación de la moneda.

5. Ampliar las facultades de la Inspección de Trabajo, para que sus recomendaciones sean de cumplimiento obligatorio para los empleadores, y en caso de que se imponga una sanción, ésta pueda hacerse efectiva por la misma inspección de trabajo sin necesidad de acudir al campo jurisdiccional.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

BERTRAND GALINDO, Francisco. *“Manual de Derecho Constitucional”*, Tomo II, 4ª Edición, San Salvador, Centro de Información Jurídica, Ministerio de Justicia, 2000.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. *“Compendio de Derecho Laboral”*, Tomo II, 3ª Edición, Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta S.R.L., 1992.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. *“Diccionario Jurídico Elemental”*, 12ª. Edición, Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta S.R.L., 1997.

DE DIEGO, Julián A. *“Manual de Derecho Laboral para las Empresas”*, 2ª Edición, Buenos Aires, Argentina, Editorial Errepar S.A., 2005.

DE LA CUEVA, Mario. *“El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”*, Tomo I, 20ª Edición, México, Editorial Porrúa, 2003.

FUENTES DE GALEANO, Josefina Pérez. *“Cómo Entender y Aplicar el Método de Investigación Científica”*, 2ª Edición, San Salvador, El Salvador, 2006.

HERNÁNDEZ, Sampieri Roberto. *“Metodología de la Investigación Científica”*, 2ª Edición, México, Editorial Mc. Graw Hill, 1998.

IGLESIAS MEJÍA, Salvador. *“Guía para la Elaboración de Trabajos de Investigación Monográfico o Tesis”*, 5ª Edición, Ciudad Universitaria, San Salvador, Imprenta Universitaria, Universidad de El Salvador, El Salvador, 2006.

OSSORIO, Manuel. *“Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”*, 27ª Edición, Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta S.R.L, 2000.

PEREZ ROJAS, Patricio Hernán. *“Régimen Jurídico de la Seguridad Privada en Chile”*, Colección de Textos Legales N° 154, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, Chile, 1999.

RECASÉNS SICHES, Luís. *“Tratado General de Filosofía del Derecho”*, 15ª Edición, México, Editorial Porrúa, 1999.

SÁNCHEZ MANZANO, Juan Jesús. *“Seguridad Privada. Apuntes y Reflexiones”*, Madrid, España, Editorial Dilex, S.L., 2001.

SCHMELKES, Corina. *“Manual para la Presentación de Anteproyectos e Informes de Investigación”*, México, Editorial HARLA S.A. de C.V., 1996.

TESIS

CASTRO CALLEJAS, María Elena; HERRERA, Vilma Felipa. *“La Protección Estatal del Derecho al Trabajo, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social”*. Tesis presentada para optar al grado de

Licenciado en Ciencias Jurídicas, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, 1999.

CORTÉZ RIVAS, Ana Silvia. *“La Inspección de Trabajo en la Verificación del Cumplimiento de las Garantías Legales del Salario en el Ramo de la Industria y Comercio”*. Tesis presentada para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, 1995.

PÉREZ GUZMÁN, José Isidoro; ALVARENGA BARAHONA, Germán Aníbal; BELLOSO MARTÍNEZ, Neris Antonio. *“Eficacia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la Tutela de los derechos laborales de los trabajadores de las Empresas dedicadas a la rama textil, en la Zona Franca de San Bartolo”*. Tesis presentada para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, 2006.

LEGISLACIÓN

“Constitución de la República de El Salvador de 1983.” Decreto Constitucional N° 38, del 15 de diciembre de 1983, publicado en el D.O. N° 234, Tomo N° 281, del 16 de diciembre de 1983. Versión comentada, Fespada, El Salvador, 2001.

Convenio N° 81, *“Relativo a la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio.”* Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en Ginebra, el 11 de julio de 1947. D.O. N° 156, Tomo N° 324, del 25 de agosto de 1994.

Convenio N° 129, *“Relativo a la Inspección del Trabajo en la Agricultura”*. Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en Ginebra, el 25 de junio de 1969, D.O. N° 158, Tomo N° 324, del 29 de agosto de 1994.

“Código de Trabajo de 1972”. D.L. N° 15, del 23 de junio de 1972, D.O. N° 142, Tomo N° 236, del 31 de julio de 1972.

“Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social”. D.L. N° 682, del 11 de abril de 1996, D.O. N° 81, Tomo 331, del 3 de mayo de 1996.

“Ley de los Servicios Privados de Seguridad”. D.L. N° 227, del 14 de diciembre de 2000, D.O. N° 18, Tomo N° 350, del 24 de enero de 2001.

“Carta Internacional Americana de Garantías Sociales”. Bogotá, Colombia, 2 de mayo de 1948.

“Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre”. Novena Conferencia Internacional Americana de Bogotá, Colombia, abril de 1948.

“Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador)”. D.L. N° 320, del 30 de marzo de 1995, D.O. N° 82, del 5 de mayo de 1995.

ARTICULOS PERIODÍSTICOS

ORELLANA, Gloria Silvia. *“Vigilantes privados se presentan para conciliar con patronal”*. Diario Co Latino, San Salvador, miércoles 16 de julio de 2008.

MARTÍNEZ, Salvador. *“Vigilantes ebrios provocan balacera”*. La Prensa Gráfica, San Salvador, jueves 2 de octubre de 2008.

MONTES, Carlos. *“Vigilante condenado por homicidio y acoso sexual”*. La Prensa Gráfica, San Miguel, lunes 24 de noviembre de 2008.

G. ORELLANA, I. Lima. *“Salió el tiro por la culata”*. Diario El Más, Sonsonate, jueves 2 de octubre de 2008.

SALGUERO, Marcos. *“Muere supuesto asaltante”*. La Prensa Gráfica, Nahuizalco, Sonsonate, jueves 2 de octubre de 2008.

VILLATORO, Clara. *“La violencia se impone a la salud en villa mariona”*. La Prensa Gráfica, Cuscatancingo, San Salvador, martes 9 de septiembre de 2008.

SITIOS WEB

<http://www.mtps.gob.sv>. Historia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

<http://www.leylaboral.com/elsalvador>. Los derechos laborales en El Salvador.

<http://www.ilo.org.com>. Convenios Ratificados por El Salvador”.

ENTREVISTAS

REYES, Fátima. 12 de septiembre de 2008. San Salvador, Wakenhut de El Salvador S.A. de C.V., Jefe de Recursos Humanos, *“La Jornada de Trabajo en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad”*.

RECINOS, Juan Héctor. 17 de septiembre de 2008, San Salvador, Compañía de Asesoría y Servicios de Seguridad, C.A.S.S. S.A. de C.V., Gerente de Recursos Humanos, *“La Jornada de Trabajo en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad”*.

VALLADARES, JENIFER. 24 de septiembre de 2008. San Salvador, Alerta Empresa S.A. de C.V., Gerente de Recursos Humanos, *“La Jornada de Trabajo en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad”*.

MUÑOZ CASTRO, Walter Mauricio. 10 de octubre de 2008. San Salvador, Protecciones Integrales Salvadoreñas PROTINSA S.A. DE C.V., Sub- Gerente General, *“La Jornada de Trabajo en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad”*.

SIBRIAN VÁSQUEZ, Vilma Guadalupe. 27 de octubre de 2008. San Salvador, Multicontrol S.A. de C.V., Jefe de Recursos Humanos, *“La*

Jornada de Trabajo en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad”.

RIVAS RODRÍGUEZ, Javier. 31 de octubre de 2008. San Salvador, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Director de la Dirección General de Inspección de Trabajo, *“Eficacia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, respecto a su función de inspección del cumplimiento de la legislación laboral en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad”.*

ANEXOS

ANEXO Nº 1

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
SEMINARIO DE GRADUACION EN CIENCIAS JURIDICAS**



OBJETO DE ESTUDIO: *“LA JORNADA DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PRIVADOS DE SEGURIDAD”*

GUIA DE ENTREVISTA

ENTREVISTA DIRIGIDA A: EMPRESAS DE SERVICIOS PRIVADOS DE SEGURIDAD.

NOMBRE DE LA EMPRESA: WAKENHUT DE EL SALVADOR, S.A. DE C.V.

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: FÁTIMA REYES

CARGO: JEFE DE RECURSOS HUMANOS

FECHA: 12/09/2008 **HORA:** 2:00 P.M.

INDICACION: Conteste las interrogantes que se le presentan a continuación.

1. ¿Cuáles son los requisitos que exige esta Empresa para laborar como Vigilante de Seguridad Privada?

1. Ser mayor de 21 años de edad. Este requisito es en cuanto a documentos que nosotros exigimos. Se les exige ser mayor de edad porque de esta manera pueden tener ellos licencia para portar armas de fuego, que es un requisito que la ley de seguridad de servicios privados exige.

2. Tener Sexto grado como mínimo. Para nosotros es un requisito indispensable. No lo tomamos que tenga 5º ó 4º grado, sino que tenga 6º y que sea comprobado como mínimo. Esos son los requisitos, y también acá se lleva un proceso de selección, tenemos nuestros propios mecanismos, nuestros procedimientos a seguir. Se hace una semana de capacitación, estas clases teórica y prácticas que se les da a todo aquel aspirante a guardia de seguridad; se le hace prueba poligráfica y prueba psicológica. Si el aspirante aprueba los pasos que le mencioné, hay otros también, pero estos son como los más importantes verdad; si la persona aprueba la capacitación, nosotros le damos la oportunidad de trabajar. ¿De cuánto es el tiempo de la capacitación? Cinco días. También nos regimos mucho en cuanto a los documentos que la ley exige, como la solvencia de la policía y los antecedentes penales.

2. ¿Cuáles son los impedimentos que la Empresa establece para laborar como Vigilante de Seguridad Privada?

Pues, el no aprobar el proceso básicamente. No tener la licencia para arma de fuego. El nivel de estudio, que es de 6º grado.

¿Sobre qué temas se les imparte la capacitación que brinda la empresa?

Fíjese que son los elementos propiamente de la empresa; en cuanto a cómo reacciona en X o Y situaciones, se le prepara de una manera integral realmente, desde las clases teóricas hasta las prácticas, de ir al polígono de tiro. Estamos hablando de que para nosotros como empresa, tenemos un compromiso bastante grande con el cliente, en el sentido de que somos profesionales en el servicio de seguridad, porque esta empresa no es fundada acá, sino que viene del extranjero.

3. ¿Cuáles son las condiciones de trabajo que ustedes establecen al momento de contratar a una persona para que labore como personal de vigilancia?

Esto de las condiciones se les da a conocer en la capacitación, porque hay ciertas reglas, la de esta semana, que saben que ya cuando están en servicio no deben de cometerlas. Tenemos nuestro propio reglamento verdad, y también la ley de servicios de seguridad que también nos rige. ¿Reglamento Interno? Si, Reglamento Interno. Eso en cuanto a las condiciones verdad.

4. ¿Luego de haber contratado a una persona como Vigilante de Seguridad Privada, que procedimiento aplican?

Nosotros la ubicamos. Acuérdesse de que aquí en esta parte de la seguridad pues, hay una gran rotación. Entonces, tenemos disponibles vacantes, ya sea en el lugar donde ellos vienen o se les crea la facilidad de que ellos puedan viajar. No voy a enviar a alguien desde San Salvador hasta Santa Ana, porque sería como absurdo para nosotros. Nosotros nos ponemos en el lugar del guardia y sabemos que él como es un nivel educativo bastante difícil pues verdad, entonces, también ellos tienen su limitación económica, no ganan el mayor salario. Entonces, nosotros adaptamos el puesto al lugar donde ellos van a trabajar, nosotros le entregamos esas facilidades. A parte de eso pues, como nosotros estamos bastante comprometidos con el cliente, nosotros vamos y lo presentamos el guardia al cliente para que él lo conozca, junto a su expediente verdad. Se incluye prueba psicológica, prueba poligráfica, una investigación que se hace acá, se incluye todo lo que se dio en la semana de capacitación, exámenes, todos los documentos.

¿Usted menciona que le envían el expediente del guardia al cliente, cuál es el objetivo?

Le enviamos el expediente al cliente y también llevamos al guardia, cuando es alguien nuevo se lo llevamos a presentar, porque ese es el trato que nosotros tenemos. ¿Se realiza contrato con el cliente o es verbal? No, nosotros tenemos los contratos. ¿Y es indefinido o hay períodos? No, hay períodos, fechas establecidas.

5. ¿Qué tipo de servicios ofrece esta Empresa a sus clientes?

Pues, ofrecemos los servicios de:

1. Seguridad física, que son los guardias; y,
2. Seguridad electrónica.

En el servicio de seguridad física hay guardaespaldas, escoltas. También, pruebas poligráficas, vendemos ese servicio.

¿La prueba poligráfica se la realizan al guardia también?

Sí, es uno de los requisitos que ya lo mencioné que tienen que aprobar.

¿Pero esto son los guardias, y al público le venden este servicio?

Sí, la vendemos a empresas nada más, personas naturales tendríamos que valorar el caso.

¿O sea que yo puedo hacerme una prueba poligráfica?

Sí, pero debe tener un motivo o una razón específica. Usted puede decirnos a nosotros que quiere que le hagamos la prueba a alguien.

6. ¿Respecto a la jornada laboral, cuáles son los horarios de trabajo que se establecen a los Vigilantes de Seguridad Privada?

Vaya mire, esto de los horarios, generalmente aquí los turnos son de 12 horas, no son de 24 como en otros lugares; y son de 12 horas porque sabemos que si un guardia está 24 horas, es bastante difícil, bastante agotador. También, los horarios varían de acuerdo al cliente. Por ejemplo,

en una agencia bancaria, ellos tienen un horario de la agencia bancaria, no es que van a estar 12 horas ahí en el lugar, sino que van a estar de 7:30 a.m. a 4:30 p.m. que es el cierre, hasta que se vaya el gerente.

¿Entonces no es la empresa la que impone el horario al guardia, sino que es el cliente?

Claro, todo de acuerdo a la ley tiene que laborar ciertas horas a la semana verdad.

¿Mencionaba usted que en esta empresa los turnos únicamente son de 12 horas, por qué?

Vaya, en este caso nosotros estamos viendo también lo de las horas extras.

¿En este caso, la empresa no tiene problemas con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social?

En ningún sentido, porque nosotros pagamos horas extras. Si se pasa de jornada laboral que son 44 horas a la semana, se les dan horas extras, igual en un banco verdad, el banco tiene su horario por decir algo, si se pasa el guardia de la hora de salida que ha establecido el cliente, eso se le reconoce como horas extras. Pero por salud nosotros pagamos nocturnidad y días feriados, nosotros en ese sentido respetamos mucho el Código de Trabajo, no tenemos problemas.

7. ¿Existe algún mecanismo para establecer o regular los horarios de trabajo de los Vigilantes de Seguridad Privada?

Vaya, para regular los horarios, está que el cliente es quien de alguna forma los asigna, pero también nosotros como empresa verdad. Para regular los horarios si se lleva un mecanismo verdad, y es ahí donde trabajamos junto con el cliente. Porque el cliente sabe a qué horas llega, sino llega a tales horas está llamando de que lleven un guardia, igual a la

hora de salida, nosotros llevamos un registro, trabajamos de la mano con el cliente básicamente.

¿Pero, por ejemplo, cuando un cliente no quiere un guardia, qué hace?

Llama a la empresa para que este guardia sea sustituido por otro.

Y cuando es sustituido un guardia, ¿se hace acreedor a algún tipo de sanción por parte de la empresa?

Pero, depende de la falta, porque por ejemplo, se han dado casos donde el guardia le ha faltado el respeto al cliente, se ha quejado con él y le ha dicho que no le gusta la posición directamente, verdad, cuando el trato del guardia hacia el cliente no debe ser así, porque se está prestando un servicio de seguridad. Por ejemplo, cuando a usted algo no le gusta no va directamente donde el gerente, sino donde las personas encargadas.

¿Entonces las peticiones de los clientes no se dirigen a la empresa sino a la persona encargada?

No, se dirigen a la persona encargada, y ellos lo comunican a nosotros como recursos humanos para así manejarle la situación, y le llevamos otra persona con un mejor perfil porque también eso el cliente lo exige y nosotros nos debemos al cliente, y si estamos hasta el día de ahora acá en el país es por eso.

¿Cuánto tiempo tiene de estar en el país Wakenhut de El Salvador?

Tenemos 22 años. Nuestra piedra angular, podemos decirlo es la Embajada Americana, nosotros prestamos el servicio de seguridad a ellos, estamos desde 1986 hasta la fecha.

- 8. ¿Considera usted que para lograr un óptimo servicio es conveniente establecer más de ocho horas de trabajo a los Vigilantes de Seguridad Privada?**

En la seguridad, no es lo mismo una persona en oficina que donde está un guardia, es diferente el tipo de trabajo que se desempeña. Pues nosotros hemos pactado con el Ministerio de Trabajo las 12 horas. Hemos solicitado permiso al Ministerio de Trabajo a través de un convenio, porque en el Código de Trabajo está establecido que usted tiene que trabajar 8 horas la jornada, pero nosotros por la misma naturaleza del trabajo que se desempeña, tienen que trabajar 12 horas.

¿Y ese convenio que usted menciona cómo lo elaboraron?

Lo hicimos nosotros como empresa de seguridad, y es por lo mismo porque sabemos que el desgaste físico, ya las 24 horas difícilmente.

¿Entonces, no tienen problemas con el pago de horas extras?

No, no hay ningún inconveniente.

¿Sobre el convenio que usted menciona, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se los aceptó?, ¿Ustedes le hicieron la propuesta?

Si lo acepto, nosotros le hicimos la propuesta.

9. ¿Cuáles son las razones principales por las que los Vigilantes de Seguridad Privada laboran turnos de doce y veinticuatro horas?

Lo que le decía verdad, aquí sólo de 12 horas por la naturaleza del trabajo y por el requerimiento del cliente, no es como de oficina.

10. ¿Qué tipo de prestaciones proporciona esta Empresa a sus Vigilantes de Seguridad Privada cuando desarrollan una jornada de trabajo mayor a la asignada?

Prestaciones. Yo le mencionaba las horas extras. Esto varía de otras personas que vienen de otras empresas y ellos nos explican que se han venido disgustados porque no les pagan de forma mensual y también las posiciones verdad, los lugares donde se les asigna son bastante difícil para movilizarse.

11.¿Cuál considera usted que es la razón principal por la que los Vigilantes dejan de laborar en las Empresa de Servicios Privados de Seguridad?

Una razón principal por la que deciden ellos retirarse de nuestra empresa es básicamente por superación personal, por querer obtener mayores ingresos.

ANEXO Nº 2

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
SEMINARIO DE GRADUACION EN CIENCIAS JURIDICAS**



OBJETO DE ESTUDIO: *“LA JORNADA DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PRIVADOS DE SEGURIDAD”*

GUIA DE ENTREVISTA

ENTREVISTA DIRIGIDA A: EMPRESAS DE SERVICIOS PRIVADOS DE SEGURIDAD.

NOMBRE DE LA EMPRESA: COMPAÑÍA DE ASESORÍA Y SERVICIOS DE SEGURIDAD C.A.S.S, S.A. DE C.V.

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: JUAN HÉCTOR RECINOS

CARGO: GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

FECHA: 17/09/2008 **HORA:** 11:00 A.M.

INDICACION: Conteste las interrogantes que se le presentan a continuación.

1. ¿Cuáles son los requisitos que exige esta Empresa para laborar como Vigilante de Seguridad Privada?

Antes de iniciar la entrevista me gustaría saber hacia dónde está enfocada la investigación. Si va enfocado a demostrar el horario, cumplimiento o incumplimiento, esto te lo quiero preguntar antes para poderte decir si podemos participar o no.

Bueno, nosotros hemos planteado la investigación en base a lo establecido en el Código de Trabajo, en cuanto a si se cumple o no la jornada de trabajo que realizan los agentes de seguridad privada, pero nosotros no podemos asegurar si existe tal cumplimiento o incumplimiento sin antes haber ejecutado una investigación en el sector.

O.k. yo sé de este tipo de estudio, pero para caer ya a este punto donde ustedes quieren llegar; porque ustedes aquí ya hicieron las hipótesis de que es lo que están investigando, pero yo te quiero ser sincero, porque no quiero responderte sin antes saber hacia dónde va orientado el estudio, porque yo sé que tu sabes de antemano, porque desde antes de hacer el estudio, ya tenían ustedes los preámbulos de lo que iban a investigar. Entonces, tu sabes que una parte de las Empresas de Servicios Privados de Seguridad, por el servicio que se presta, no tienen un servicio normal de 8 horas como lo establece el Código de Trabajo. No te puedo decir que el 100% porque serán contados con los dedos de las manos, las Empresas de Seguridad que sí pueden hacer una jornada de 8 horas. Sería raro la empresa de seguridad que pueda, por el tipo de servicio, mantener una jornada de trabajo de 8 horas y 44 semanales que establece el Código de Trabajo. Tal vez, no es que hable por los demás, sino que pensando por nosotros, pero fijate que no es que las empresas de seguridad quieran incurrir en infringir lo que establece el Código de Trabajo. Uno, es por el costo del servicio de seguridad que se dispararía. El costo del servicio de seguridad se estaría duplicando o triplicando el costo del servicio de seguridad. Creo que una de las razones es esa, que una empresa al poder poner agentes con jornadas de 8 horas, inmediatamente eso le va a disparar los costos; ya el valor salario que invierte la empresa para pagarle a dos, eso se traduciría en

cuatro o en cinco empleados sólo para cubrir una posición. Esa es una de las principales razones por las que el servicio de seguridad tiene esas situaciones.

Si tu trabajas, por ejemplo, de 8 horas, tienes que cubrir jornadas de 24 horas con tres personas, ahí va tener que cubrir con tres personas, a parte de eso, dos de ellos se van a quedar en jornada nocturna o en la madrugada, y esa jornada te puede generar también un costo adicional, por estar trabajando fuera del horario habitual que sería diurno. Entonces, cuestiones como esa, son las que te digo hacen peso verdad, porque no es lo mismo un servicio en un restaurante, que un servicio ya de seguridad. Aquí en cuestiones de costo complica también lo que se aumenta la factura patronal, en cuanto a pago de servicios del ISSS, AFP. Por supuesto que tiene que haber más gente para cubrir una sola posición. Entonces, eso indudablemente lo vas a trasladar a tus clientes, a ellos se los vas a trasladar. Como te digo esa es la versión personal que tengo con respecto al tema, no es en sí que no te quiera, sino que eso dispararía los costos inmediatamente. Ya lo que un agente de seguridad en promedio te pueda estar costando para cubrir una posición, pónelo unos \$350, \$400 dólares, eso estaría costando el doble, serían incosteable.

O sea, para algunas empresas que solicitan servicio de seguridad, serían incosteables, porque no podrían estar pagando ese pago mensual por el servicio de seguridad. Y para una empresa de seguridad es difícil sostener esos costos, pese a que la mayoría de empresas de seguridad, no tienen ese tipo de servicio de 8 horas, exceptuando aquellos lugares donde por supuesto, el cliente sólo labora 8 horas, estamos hablando de un banco, puede ser un restaurante de esos que abren a las once de la mañana, y están cerrando tipo once de la noche; lugares de

hamburguesa, que están delimitado a un horario por el tipo de servicio que prestan, pero la mayor parte de servicios de seguridad está orientado a bancos en servicios de 24 horas, edificios, bodegas, torres de telefonía e igualmente no se pueden estar cubriendo con ese horario limitado.

Pero ustedes ¿no tienen problemas con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social?

Bueno, que es lo que pasa cuando por ejemplo alguien va al Ministerio de Trabajo, lo que ellos hacen muchas veces, hay un sindicato de trabajadores de las empresas de seguridad, este sindicato opera bajo la ilegalidad, porque ellos no tienen personería jurídica, es una sociedad de vigilantes, gente que trabajaba en cuestiones de seguridad; y este sindicato lo que busca en alguna medida es hacer valer el derecho del trabajador para horarios, sus servicios que sean pagados. Las empresas de seguridad se rigen por una ley específica. No hay una ley común, como por ejemplo, una empresa de la construcción, donde tu contratas a alguien y con sólo que te presente el DUI, ya es trabajador, vaya vos vas a trabajar de peón, agarra la piocha y comenzà; no, en las empresas de seguridad no es así, hay una ley que nos rige que es la ley de control de empresas de seguridad, establecida por la Asamblea Legislativa, donde establece los parámetros mínimos de contratación de una persona: La escolaridad, la estatura, su idoneidad para el cargo, tiene que tener el curso de la Academia, tiene que medir arriba de 1.60mts.; no puede ser alguien que tenga problemas delincuenciales y problemas psicológicos, tiene que tener un chequeo médico, una constancia médica que certifique que la persona es apta para trabajar en este tipo de servicios. Entonces, ya hay una ley que prescribe a quienes si se puede contratar y a quienes no se puede contratar, y precisamente que tenga su licencia de portación de armas de fuego.

Ahora, lo que yo te estoy diciendo, eso son los parámetros legales donde una empresa formal va ejercer la contratación; los parámetros informales ya son de las empresitas pequeñas verdad, donde el guardia no tiene licencia, vaya no importa, pónganle el uniforme, mándenlo allá, solo vas a garrar la escopeta y la vas a percutar así. Eso es una empresa informal. Una empresa formal no, una empresa formal le pide a la gente que tenga tarjeta del ISSS, AFP, solvencia de antecedentes penales, solvencia de la policía, eso es una empresa formal. Por ejemplo, nosotros acá, para poder contratar a alguien, primero él nos llena una solicitud, lo entrevistamos, va al polígrafo, si lo pasa el polígrafo nosotros lo vamos a contratar, pero si no pasa el polígrafo nosotros no lo vamos a contratar.

Y en la prueba del polígrafo ¿Qué preguntas le realizan a los Vigilantes de Seguridad?

El polígrafo sirve para, nosotros lo enfocamos para si la persona ha estado inmersa en maras, si ha pertenecido a bandas delincuenciales, si ha participado en robos, asaltos, hurtos, todo eso es necesario saberlo. Nosotros podemos tener por ejemplo aquí, unas 20 vacantes y podemos necesitar personal, pero tú no vas a arriesgar tu empresa, ni las operaciones de lo que tú vas a hacer por un trabajador que vaya a tener problemas. Entonces, cada empresa tiene su filtro de contratación, que algunas no lo tienen. Algunas empresas pequeñas por ejemplo, le quitan a las grandes, ven a un agente uniformado y le dicen, mire, nosotros le ofrecemos más y etc., entonces lo que hacen ellos en muchos casos para ofrecerles un salario mucho más alto, es no pagarle las prestaciones del seguro social y AFP, no se los pagan, sino que eso se los dan a ellos liquido, al dárselo liquido, claro, el salario les aumenta, pero este agente perdió sus beneficios sociales que le otorga la ley. Él no puede cotizar, el

día de mañana quiera jubilarse, entonces eso no le va aparecer, igual las prestaciones del ISSS. Entonces, ¿Què es lo que van hacer? Que si tiene algún percance, lo van a dejar al hospital, y con esto pueden tener problemas, porque si el trabajador va al seguro social y los denuncia, les cae una inspección. Hay empresitas chiquitas que se andan escondiendo verdad, se asientan allà, después se cambian de local, se va para allà, se desaparecen. Y hay empresas formales establecidas en un sòlo local y todo verdad.

Las empresas de seguridad están bien fiscalizadas por el Ministerio de la Defensa Nacional, Policía Nacional Civil y sus diferentes Divisiones; División de Armas y Explosivos, control de seguridad, el Ministerio de Hacienda te fiscaliza. Entonces, las empresas de seguridad estamos bien fiscalizadas. En el àrea por ejemplo, de manejo de personal, tenemos visitas del ISSS, del Ministerio de Trabajo, pero en la parte que estamos mencionando, con respecto al horario, si, te digo, el punto medular es ese, que si una empresa, por ejemplo COSASE, hubo un momento en que se metiò un sindicato, hubieron problemas, etc., y regularon en cierta medida los horarios, ¿pero eso què hizo? Votarle clientes. O sea le perjudica a la empresa, porque eso le implica subir los costos, mas en estos días donde las empresas buscan agentes baratos por decírtelo así verdad; buscan un servicio bueno, bonito y barato, si tu le subes los costos, pierdes los clientes. Así que la razón poderosa esa es, la cuestión de los costos. Va a llegar un momento en que por ejemplo, vaya, se ha hablado con el Ministerio de Trabajo y ellos han hecho las recomendaciones de que se envíe una pieza a la Asamblea Legislativa, donde se pida que se legisle específicamente sólo sobre los servicios de seguridad, porque hay servicios de seguridad que no se pueden limitar a las 8 horas, te tienes que ir a las 12 y 24 horas; porque recuerda que este

es un servicio semimilitar. En las sedes militares los servicios se prestan por lapsos de 12, 24, 48 o 72 horas, así se miden los lapsos, igual en estos servicios, los servicios se miden por 12 ò 24 horas.

Entonces, cuando tenemos alguna diferencia con alguien que ha trabajado con nosotros, en algunos casos por ejemplo, ellos reclaman pago de horas extras, por la diferencia que existe después de las 8 horas normales, si está de 12 verdad; después de las 8 normales exige las cuatro que le están sobrando, es una situación bien difícil de medir. Por un lado está lo que dice la ley y por el otro la cuestión ya propiamente de los servicios en sí, que son totalmente diferentes. Esta es una cuestión de servicios. Igual, por ejemplo está un hospital que tiene asignado un personal en turnos de 12 horas. Eso así pasa.

¿No sé si ya revisó las preguntas de la guía de entrevista?

Exactamente, por eso te decía, porque las primeras, vaya, la parte medular son las últimas, de la pregunta N° 6 en adelante, las últimas 6 preguntas. Nosotros tenemos, como te decía 12, 24 horas, ese es el número que nosotros tenemos. Muchos de los horarios están regulados, no porque nosotros así lo establezcamos, sino porque el cliente así pide que se le dé un servicio. El cliente, cuando habla de un servicio no habla de 30 vigilantes de seguridad, él te dice yo quiero un servicio, quiero el servicio, quiero que me expliquen. Por ejemplo, tengo una empresa de telefonía, tengo una torre y te dice quiero un vigilante destacado ahí de 24 horas y ya se sabe que tiene que tener 2 y así es el precio. O sea, no viene porque sea óptimo.

¿Entonces no es la empresa la que establece el horario?

No, precisamente porque tú sabes que tú te atienes a lo que el cliente te está pidiendo. El cliente no te pide 3 vigilantes, si el cliente te pide 3 vigilantes de 8 horas, va galán, pero sabe que eso le va a disparar el costo, ya son 3 en ese día; tiene los otros 3 de reserva, 3 hoy viernes y tres el sábado, estamos hablando de 6 vigilantes. Ahí está la gran diferencia. En cambio, si el cliente quiere un vigilante de 24 horas o de 12 horas, o pone 2 de 12 y se hacen las 24 horas, así es como se hace. Sería raro que alguien te diga, mire, yo quiero 3, 1 cada 8 horas. Pero eso le va a disparar los costos. En el caso nuestro también, porque tendríamos que pagar ISSS y AFP como patrono. O sea, los horarios se establecen por el hecho de que el cliente está pidiendo los horarios, como quiere él que se le cuide la casa por ejemplo, yo quiero que me cuide desde las 6 de la tarde a las 6 de la mañana, son 12 horas. Entonces, si yo hago jornadas de 8 horas, tendría que partir 1 a tal hora y tendría que dejar el otro pedacito de 4 horas al otro. Entonces, por eso te digo, muchos de los horarios no están establecidos a disposición sólo de la empresa de seguridad. Hay clientes que te dicen, miren estas son mis oficinas, nosotros entramos a las ocho de la mañana y salimos a las cuatro de la tarde, y el horario va ser así, y tenemos lugares donde hay clientes de 8 horas, y hay otros lugares donde sólo hacen 7 horas al día, son siete horas, porque pasan 2 horas esperando que el cliente llegue, cierra, después regresa y abren a la siguiente hora. Entonces, ahí estamos atentos a la disposición que el cliente tiene; no porque nosotros queramos sólo le vamos a cubrir tantas horas. Eso también explicaría la pregunta N° 7.

2. ¿Cuáles son los impedimentos que la Empresa establece para laborar como Vigilante de Seguridad Privada?

Explicada en la pregunta N° 1.

- 3. ¿Cuáles son las condiciones de trabajo que ustedes establecen al momento de contratar a una persona para que labore como personal de vigilancia?**

Explicada en la pregunta N° 1.

- 4. ¿Luego de haber contratado a una persona como Vigilante de Seguridad Privada, que procedimiento aplican?**

Explicada en la pregunta N° 1.

- 5. ¿Qué tipo de servicios ofrece esta Empresa a sus clientes?**

Explicada en la pregunta N° 1.

- 6. ¿Respecto a la jornada laboral, cuáles son los horarios de trabajo que se establecen a los Vigilantes de Seguridad Privada**

Explicada en la pregunta N° 1.

- 7. ¿Existe algún mecanismo para establecer o regular los horarios de trabajo de los Vigilantes de Seguridad Privada?**

Explicada en la pregunta N° 1.

- 8. ¿Considera usted que para lograr un óptimo servicio es conveniente establecer más de ocho horas de trabajo a los Vigilantes de Seguridad Privada?**

Ahora, en la N° 8, como te digo, no es que sea óptimo darle 24 horas o 12 horas, no es que sea lo más óptimo. Lo más óptimo sería ponerlos de 8 horas cada uno, pero volveríamos a lo mismo, qué tanto está el mercado disponible para subir los costos, qué tanto el mercado te aceptaría a ti subir los costos porque sea lo más óptimo. En algunos casos, hay clientes

que piden cantidad de elementos, porque quieren que la presencia de los elementos sea disuasiva. Por ejemplo, en un banco en el centro de San Salvador; entonces, ahí se pide que la presencia de los vigilantes sea mayor porque sirve como disuasión, y ya le da la idea a los ladrones de que les va a costar pues, se las van a ver a palitos; y hay otros que lo ven a la inversa. Yo lo quiero con camisa sport, que use guayabera por ejemplo, y que porte el arma adentro de la guayabera para que pase desapercibido, por ejemplo, en una joyería, no lo quiero parado con una escopeta en frente de la puerta porque me ahuyenta la gente, yo lo quiero adentro como que fuera un comprador, como que fuera alguien de aquí, pero que traiga su revólver debajo de su guayabera. Bueno, como te decía, no es por lo óptimo que se le puede poner el horario de 24 horas, lo óptimo sería eso, que se le pueda poner el horario de 8 horas.

Ahora, si ya lo miras desde el punto de vista de la mayoría de empresas de seguridad, ahí si les afectaría. No podrían aguantar eso. Entonces, a largo plazo se quedan cortos. Las empresas de seguridad, no hablo por los demás, pero en el caso de nosotros, no andamos buscando infringir lo que dice la ley, porque nosotros cumplimos la ley, pagamos ISSS, Seguro de Vida, la cual nos obliga la misma ley, pagamos gasto de telefonía, AFP, Aguinaldos, Vacaciones Anuales. Entonces, la opinión no es que incida directamente el tratar de infringir uno de los artículos de la Ley del Ministerio de Trabajo, sino que en este punto, es el punto sustancial de la empresa, el servicio que pide el cliente, y los costos que se generan tienen que incidir la cantidad de elementos para cumplir lo que dice la ley.

Lo razonable aquí no vendría a ser eso, sino crear una ley específica que rija los servicios de seguridad ya en el punto de los horarios. Porque

en este caso, el Código de Trabajo si se adapta a algunos tramos a los servicios que nosotros damos, pero en algunos otros se queda corto. Por ejemplo, hay una Ley de Equiparación de oportunidades, esta ley exige como empleado, que yo tengo que contratar cierta cantidad de personas que tengan invalidez especiales, esa es una ley que hay que cumplirla. Pero aquí nosotros tenemos gente contratada con invalidez, pero la ley que nos rige a nosotros sólo nos permite contratar gente con invalidez especial sólo en los miembros inferiores, pero que no afecten su desempeño laboral. Entonces, ahí hay un choque entre una ley que te pide que aquí debemos contratar, si en silla de ruedas, en silla de ruedas, pero no podemos hacerlo, porque hay otra ley que nos rige a nosotros, que nos impide poder contratar ese tipo de personas. Aunque sí tenemos dentro de nuestro personal, gente que le falta una pierna, un ojo, le faltan miembros de sus dedos, pero puede agarrar un arma y prestar el servicio; que le falta un pedazo de oreja, poca visibilidad en un ojo. Pero ahí es donde te digo, la ley exige, ya para llegar al punto con los servicios que demos como empresa de seguridad, se queda corta. Entonces, vienen las inspecciones del Ministerio de Trabajo y preguntan si aquí tenemos gente con invalidez especial, si tenemos. Cuántos tienen? Tenemos tantos. Pero usted no sabe que la ley le pide que tenga más? Si, nosotros los contratamos, pero esas personas tienen que cumplir también lo que dicta la ley que nos rige a nosotros. Tiene que tener licencia de portación de armas, tener todos sus miembros inferiores que no le impiden dar el servicio, sacar sus antecedentes penales, solvencia policial. La ley le pide que mida mínimo 1.70mts, y eso lo dice la ley; y ya una persona con discapacidad especial, no se le va a cumplir. Entonces, no es que en sí como empresas formales no queramos hacerlo, sino porque debería de haber una legislación específica que sí norme ya el ámbito propiamente

del servicio de seguridad, porque no es el mismo tipo de servicio, ahí si yo estoy de acuerdo.

Bueno, prácticamente la pregunta N° 9, sería la misma respuesta que la N° 8.

9. ¿Cuáles son las razones principales por las que los Vigilantes de Seguridad Privada laboran turnos de doce y veinticuatro horas?

Explicada en la pregunta N° 8.

10. ¿Qué tipo de prestaciones proporciona esta Empresa a sus Vigilantes de Seguridad Privada cuando desarrollan una jornada de trabajo mayor a la asignada?

Aquí se dan horas extras. Se le pagan horas extras. Ellos tienen un salario que, en base al salario se le calcula el valor hora y ahí se le paga. Nosotros por ayudarles a ellos, no se les descuenta Seguro Social y AFP. No se le descuenta cuando se le paga hora extra. Cuando es día feriado sí, ahí se le descuenta por ley. Por ejemplo, el 15 de septiembre ya no se le paga como horas extras, sino como día feriado, o sea día doble. Ahí si se le descuenta.

11. ¿Cuál considera usted que es la razón principal por la que los Vigilantes dejan de laborar en las Empresa de Servicios Privados de Seguridad?

Bueno, y la número 11. Son pocos los que se dedican realmente como oficio a esta labor, son pocos; de la mayoría de gente que labora en empresas de seguridad incumple el curso de la Academia. Del 100% de vigilantes de seguridad laborando a nivel nacional, el promedio que tiene el curso de la Academia, que es uno de los requisitos que más cuesta, anda entre los 78% y 80% que no tienen, y el 22% si tienen el curso de la

Academia. Eso te da una idea de que pocos son los vigilantes que se dedican a esta profesión; otros son albañiles, si ya no hay construcción se vienen para acá; otros son motoristas y ya no hay chamba, se vienen para acá; otros los deportan se vienen para acá; otros son vendedores ambulantes, les va mal, se vienen para acá y después se va a vender; o sea no hay una cosa de que se dediquen a eso. Hay gente que sí se dedica a eso porque lo ve como una profesión ya formal.

ANEXO Nº 3

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
SEMINARIO DE GRADUACION EN CIENCIAS JURIDICAS**



OBJETO DE ESTUDIO: *“LA JORNADA DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PRIVADOS DE SEGURIDAD”*

GUIA DE ENTREVISTA

ENTREVISTA DIRIGIDA A: EMPRESAS DE SERVICIOS PRIVADOS DE SEGURIDAD.

NOMBRE DE LA EMPRESA: ALERTA EMPRESA, S.A. DE C.V.

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: JENIFER VALLADARES

CARGO: GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

FECHA: 24/09/2008 **HORA:** 10:00 A.M.

INDICACION: Conteste las interrogantes que se le presentan a continuación.

1. ¿Cuáles son los requisitos que exige esta Empresa para laborar como Vigilante de Seguridad Privada?

Nos regimos con los requisitos de ley primeramente, que son que la persona cumpla con sus documentos que pide la ley de servicios privados, que son: Que tenga su licencia de portación de arma, que es un requisito fundamental, antecedentes penales y solvencia de la policía, su certificado de estudio mínimo de 6º grado, esos son los que pide la ley de servicios privados.

¿Y cuando los vigilantes no cumplen con estos requisitos, qué hace la empresa?

Ahí está el detalle, eso es lo que pedimos nosotros verdad, pero como yo creo que ustedes conocen esta población, que carece de recurso económico en su mayoría, entonces se les da la oportunidad de iniciar, por ejemplo, sin los antecedentes penales y sin la solvencia de la policía; pero eso es por no tener el dinero en su momento para poderlos tramitar, no los trae. Entonces, les damos la oportunidad, un lapso de 15 días, máximo el mes de prueba para que la persona presente esa documentación.

¿Entonces se puede decir que la empresa es bastante flexible para que los vigilantes puedan laborar?

Sí, porque acuérdesse que hay dos necesidades por decirlo así; la necesidad de la persona de emplearse y la necesidad de la empresa de dar cobertura a la diferente clase que se pueda tener en un momento determinado. Por eso se ha creado una empresa con flexibilidad.

¿Entonces la empresa es flexible por la cobertura, por los clientes?

No, por ejemplo nosotros tenemos una posición donde nos piden 25 personas por así decirlo, pero si no tenemos las personas con los antecedentes penales y la solvencia de la policía, que son documentos que nos exige a nosotros la policía, y su certificado de estudio, entonces, si no tiene los antecedentes y la solvencia en su momento, les damos la oportunidad que ingresen así y luego en ese período de prueba para que pueda tramitarlo.

¿Y si en dicho período el vigilante no cumple con los documentos solicitados?

Tienen el mes. Si, es que las personas firman una carta de compromiso pues, es que el compromiso ya no es tanto de nosotros como empresa, sino que el compromiso de ellos como empleados también. Es que la ley es que lo exige, la empresa lo exige porque a ellos se lo exige la ley, sino no se hiciera. Pero se habla de esa flexibilidad y tienen máximo el mes de prueba.

¿Pero, la empresa qué hace cuando un vigilante no le presenta el Curso de la Academia de Seguridad Pública, por ejemplo?

No, porque el curso de la Academia, nosotros el curso de la Academia debemos exigirlo según servicios privados verdad, pero a nosotros hay cliente que no nos exigen que la persona tenga, también nosotros nos basamos en lo que nos pide el cliente, Banco Central de Reserva yo no puedo mandar a alguien que no tenga el curso de la Academia, que no tenga sus antecedentes penales y solvencia de la policía, no puedo mandarlo ahí porque el mismo cliente me pide que debo mandar a una persona con esos requisitos; en una Despensa, el cliente no nos pide que tenga el curso de la Academia, licencia de portación de arma , sino lo que se basa ahí es que tenga su licencia de portación de arma, que es un documento necesario en el momento en que vayan a realizarle a la persona, como se llama, que llegue la policía y lo revise a él. Eso sí lo tiene que portar todo vigilante. El curso de la Academia todavía está en que la empresa puede programarlo para mandarlo a que ellos realicen ese curso, sino difícilmente las empresas podrían dar cobertura, y también difícilmente se podría emplear a una persona sin el curso de la Academia y los otros documentos que le mencioné. La Ley de los Servicios Privados, ahí menciona el curso de la Academia, cuando la división viene a inspecciones se les menciona eso, pero ahí, o sea, yo siempre les he alegado eso a ellos en las inspecciones.

¿De qué?

De que si nos regimos que alguien traiga el curso de la Academia, entonces el desempleo también aumentaría; entonces la empresa tiene que irlos programando para que lo vayan a tramitar.

¿Respecto a la inspección, la Ley de los Servicios Privados de Seguridad establece que los Agentes Policiales deben levantar acta, y si en dicha acta menciona que a 50 vigilantes les hizo falta el curso de la Academia, qué hace la empresa?

Son multas para la empresa. Pero nosotros, está eso que ellos mismos dicen, que tenemos que programar el personal para que vaya a tramitar, para que asista a ese curso de la Academia. O sea, ellos lo ponen ahí como un requerimiento de ley, pero que podemos hacer, ellos bien saben que recibimos personal sin el curso de la Academia y que después lo vamos a programar. ¿Pero después si lo hacen o no? Se hacen, eso sí siempre se tiene que hacer, poco a poco se va programando, ahí coordina el departamento de operaciones esa área. ¿Cuánto es el valor del Curso de la Academia Nacional de Seguridad Pública? No me recuerdo cuánto es, es que eso lo ve otra persona. ¿Y cómo hacen para que el vigilante trámite el curso de la Academia, si es una semana la que necesita? Se mandan a inscribir o hay quienes lo han hecho por sus medios; dice mire, yo quiero ir a sacar el curso de la Academia, quiero que me den permiso, está bien, si eso beneficia a la empresa también.

¿Y Quién corre con el costo del Curso de la Academia, la empresa o el vigilante?

No, el costo él lo pone; cuando es que la empresa lo manda, a veces lo apoya con eso, pero se le descuentan a la persona, porque es algo que usted debe de tener como vigilante de seguridad, entonces no se lo va a

patrocinar la empresa, sino que usted tiene que llegar con este requisito. Ahí viene la flexibilidad de la empresa, en recibirlos así, programarlos y ver como se coordina operaciones para poder ir haciendo esas programaciones. ¿Y la semana que no trabaja el vigilante se la descuenta o se la pagan? La empresa se la paga o a veces la persona dice, yo cuando cumpla mis vacaciones lo quiero ir a tramitar, ahí se le da. ¿Pero cuando aún no cumple la vacación? No, la empresa siempre le ha pagado a la persona. ¿Aunque no trabaje? Si.

2. ¿Cuáles son los impedimentos que la Empresa establece para laborar como Vigilante de Seguridad Privada?

Nosotros no ponemos ninguno más, nosotros nos regimos por lo que dice la ley pues, me imagino que en cuanto a requerimiento, a los requisitos se refieren ustedes o no; vaya, porque hay empresas que exigen que la persona haya prestado su servicio militar, sino no le dan el trabajo.

3. ¿Cuáles son las condiciones de trabajo que ustedes establecen al momento de contratar a una persona para que labore como personal de vigilancia?

Para eso la empresa siempre le realiza una entrevista a la persona y ahí es donde a la persona se le da a conocer lo que la empresa le ofrece. Entonces, nosotros le decimos lo que la empresa le ofrece, y es la persona quien decide si se queda laborando con nosotros. Por supuesto, la disponibilidad de trabajar con la empresa, eso es fundamental, porque el personal de seguridad es bastante inestable, hoy está aquí mañana puede estar en otra empresa de servicio.

4. ¿Luego de haber contratado a una persona como Vigilante de Seguridad Privada, que procedimiento aplican?

Bueno, ahí ya hay una persona encargada de capacitación que da la respectiva capacitación y las respectivas indicaciones del proyecto a donde está siendo asignado. Viene y se lo explica más a fondo el supervisor asignado del área. La capacitación que se les da es sobre atención al cliente, y la capacitación de acuerdo al área que se presente, inclusive sobre el manejo de armas y todo eso se le da a la persona.

5. ¿Qué tipo de servicios ofrece esta Empresa a sus clientes?

Alerta Empresa, seguridad, en lo que son instalaciones, también lo que son custodia, que van a custodiar furgones. Esos son los más fuertes.

¿Y el servicio de Poligrafía no lo brindan?

Vaya, ahí viene otro detalle, que aquí menciona cuáles son los servicios que nosotros damos a los clientes, aquí me voy a salir un poquito del área; Alerta Empresa tiene otras dos empresas hermanas que es Acceso a El Salvador y Sistemas Integrados de Comunicación. Entonces, Alerta Empresa es el fuerte en cuanto a seguridad; Sistemas Integrados de Comunicación es seguridad electrónica, y Acceso a El Salvador es evaluaciones poligráficas. Entonces, es ahí donde no es Alerta Empresa directamente el que presta el servicio de pruebas poligráficas.

6. ¿Respecto a la jornada laboral, cuáles son los horarios de trabajo que se establecen a los Vigilantes de Seguridad Privada?

Bueno, como también aquí hay que tomar en cuenta lo solicitado por el cliente verdad, y los horarios que se establecen prácticamente en el área de seguridad son turnos de 12 y 24 horas. Pero la ley no autoriza este tipo de horarios verdad. Ahí viene lo bonito, pero que tienen que hacer las empresas, pago de horas extras verdad, que la persona realice por el

tiempo compensando lo de las 8 horas que establece la ley, horas extras, turnos extras, y las empresas tienen su manera de pagarlo.

¿En cuanto a lo anterior, no han tenido problemas con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social?

Ya saben ellos, el Ministerio ya sabe de que las empresas tienen sus bonificaciones asignadas en los diferentes proyectos, y como el mismo Ministerio no nos autoriza, pero el cliente nos pide vigilantes de 12 horas o los cambios se pueden ir haciendo, lo más conveniente es hacer los cambios de otra persona que cumpla verdad, si no puede cubrirla, llega otra y cubre hasta terminar el tiempo, pero eso son unas coordinaciones bien peligrosas. Si usted va a todas las empresas de seguridad ¿va encontrar a alguien que le trabaje menos de 8 horas? No le trabaja nadie, trabaja el personal administrativo de 8 horas, aún en el mismo Ministerio de Trabajo, el seguridad que está ahí no trabaja 8 horas, trabaja 20 a 24 horas, y eso es en todas las empresas de seguridad.

¿Y cuando un vigilante le pide horas extras a la empresa, cómo hacen? Se les paga. ¿No alega nada la empresa? Y qué le queda a la empresa, pagárselas. ¿Pero aquí tienen Abogado o no? Pues sí, pero dígame, a usted cuando viene la persona se le explica y a todo el personal que trabaja en seguridad, muy bien sabe que los horarios son de 12 y 24 horas, pero nuestro personal que trabaja en seguridad, no todo es de San Salvador, si, así el detalle, la facilidad que tiene la persona para trabajar. Tenemos alguien de Ahuachapán, nos trabaja bien de 12 horas, a nosotros inclusive. ¿Por qué? Porque incurren en demasiados gastos, ellos mismos vienen pidiendo horarios de 24 horas. Las personas que tenemos asignadas en los bancos tiene más facilidad en cuanto a los horarios. Los Bancos los aperturan a las 9:00 a.m. y los cierran a las 4:00

ó 5:00 p.m.; entonces, el seguridad sólo espera la hora del cierre, el fin de semana no va a trabajar la gente que trabaja en los bancos, sólo los que están sí verdad. O sea que estos vigilantes de los bancos sí están bien. Estos casos son excepcionales, porque la mayoría de clientes le pide de 12 y 24 horas; y la misma persona pues, por la misma facilidad de economía de la persona que se está empleando como seguridad.

¿Entonces no tienen problemas con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social?

No, porque hay un pago adicional de las 8 horas. Son pagos de horas extras. Ahí es donde las empresas se pueden apoyar; ahora, si las empresas no pagan horas extras ahí si verdad. Pero la empresa paga horas extras por tiempo adicional después de las 8 horas.

7. ¿Existe algún mecanismo para establecer o regular los horarios de trabajo de los Vigilantes de Seguridad Privada?

A la cuestión operativa se refiere? Sí. Bueno, en las empresas hay un departamento de operaciones, no es Recursos Humanos quien va a coordinar este trabajo, este trabajo lo coordina el departamento de operaciones, porque es operaciones quien lleva el control de todo el trabajo que realizan, valga la redundancia, a nivel operativo la empresa; y se da la cobertura de faltantes, de incapacidades, de todo ahí. Es operaciones. Quedó faltando fulano un día, a mandar a otra persona a que haga la cobertura de ese día que la otra persona se quedó faltando.

8. ¿Considera usted que para lograr un óptimo servicio es conveniente establecer más de ocho horas de trabajo a los Vigilantes de Seguridad Privada?

No es lo óptimo después de las 8 horas, pero como le digo, aquí se cumple esa parte del favorecer en cuanto a la economía a la persona, porque realmente ellos no son de aquí de San Salvador. La mayoría de personas que trabajan en seguridad son fuera de San Salvador. Nosotros tenemos personal de Ahuachapán, Santa Ana, Sonsonate, etc.

9. ¿Cuáles son las razones principales por las que los Vigilantes de Seguridad Privada laboran turnos de doce y veinticuatro horas?

Yo creo que la respuesta a esa pregunta viene relacionada más o menos con la que le dije en la N° 6, que es por la facilidad que tienen ellos en cuanto a organizar sus ingresos económicos y facilitarse el traslado de ellos también.

10. ¿Qué tipo de prestaciones proporciona esta Empresa a sus Vigilantes de Seguridad Privada cuando desarrollan una jornada de trabajo mayor a la asignada?

Aquí por ejemplo tenemos, se puede dar, el personal que tenemos asignado por así decirlo, el personal que tenemos en las despensas se les puede dar como compensación del tiempo cuando ellos necesitan un tiempo, pues ahí se les compensa; inclusive, en las Despensas tenemos un día de permiso que se les asigna, prestación de tiempo se les podría decir. Bonificaciones que tienen asignadas las diferentes posiciones. ¿Y ese día que le otorga la empresa al vigilante se lo pagan? Si, se le paga y no se le descuenta porque ya se lo gano, la persona trabajó. ¿Y eso es con todo el personal o solamente con unos? No, ahí es general, y a las mujeres, la mayor parte de las mujeres se les da el permiso el día domingo o cuando ellos lo piden. Otra situación que se da es que el permiso lo piden algunos que están estudiando, hoy con el bachillerato a

distancia, más que todo el personal femenino, quiero que me de permiso el día sábado o domingo porque estudio.

11. ¿Cuál considera usted que es la razón principal por la que los Vigilantes dejan de laborar en las Empresa de Servicios Privados de Seguridad?

Es la competencia que tenemos en las empresas de seguridad. Porque un ejemplo, aquí probablemente tengan un salario asignado, allá a la esquina puede haber otra empresa de seguridad que le está ofreciendo \$ 2 dólares más o \$ 5 dólares más y la persona se va por eso. No sé si puede recalcar que el personal que trabaja en seguridad es bastante y se maneja un alto índice de rotación de personal, por la misma inestabilidad del personal también.

ANEXO Nº 4

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
SEMINARIO DE GRADUACION EN CIENCIAS JURIDICAS**



OBJETO DE ESTUDIO: *“LA JORNADA DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PRIVADOS DE SEGURIDAD”*

GUIA DE ENTREVISTA

ENTREVISTA DIRIGIDA A: EMPRESAS DE SERVICIOS PRIVADOS DE SEGURIDAD.

NOMBRE DE LA EMPRESA: PROTECCIONES INTEGRALES SALVADOREÑAS PROTINSA, S.A. DE C.V.

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: WALTER MAURICIO MUÑOZ CASTRO

CARGO: SUB-GERENTE GENERAL

FECHA: 10/10/2008 **HORA:** 2:00 P.M.

INDICACION: Conteste las interrogantes que se le presentan a continuación.

- 1. ¿Cuáles son los requisitos que exige esta Empresa para laborar como Vigilante de Seguridad Privada?**
 - a. Ser salvadoreño;
 - b. Ser mayor de dieciocho años de edad;
 - c. Poseer un nivel de estudios no menor de sexto grado;
 - d. Estar en buen estado de salud mental y en condiciones físicas aceptables para la función que desempeñará conforme a certificación médica;

- e. Presentar constancia de carencia de Antecedentes Penales y Policiales
- f. Poseer licencia para uso de armas de fuego; y,
- g. Poseer diploma de la Academia Nacional de Seguridad Pública.

2. ¿Cuáles son los impedimentos que la Empresa establece para laborar como Vigilante de Seguridad Privada?

- a. No poseer la documentación completa;
- b. Impedimentos físicos;
- c. No apto psicológicamente;
- d. Se encuentre bajo proceso judicial; y,
- e. No confiable.

3. ¿Cuáles son las condiciones de trabajo que ustedes establecen al momento de contratar a una persona para que labore como personal de vigilancia?

- a. Ser responsable;
- b. Saber manejar y controlar situaciones delincuenciales;
- c. Disponibilidad de tiempo; y,
- d. Trabajar bajo presión.

4. ¿Luego de haber contratado a una persona como Vigilante de Seguridad Privada, que procedimiento aplican?

- a. Inducción, informar al empleado respecto a todos los programas, elementos y aspectos de la empresa, con el fin de acelerar la integración del individuo en el menor tiempo posible al puesto, a la empresa, al jefe, a la organización;

b. Inscribirse en la Academia Nacional de Seguridad Pública dentro de un plazo que no exceda de treinta días contados a partir de su contratación, a efecto de solicitar la programación de la prueba psicotécnica, cuya aprobación satisfactoria constituye requisito de ingreso al respectivo curso de capacitación;

c. Luego de cumplir con lo establecido en el literal anterior, deberá recibir y aprobar un curso de capacitación que incluye las asignaturas de Procedimientos de Agentes Privados de Seguridad y Derechos Humanos, entre otros, a fines a los propósitos de tal adiestramiento, según cupo disponible en la Academia Nacional de Seguridad Pública, donde se desarrollaran los cursos respectivos; y,

d. Capacitaciones y adiestramientos brindados por la empresa.

5. ¿Qué tipo de servicios ofrece esta Empresa a sus clientes?

a. Seguridad Residencial;

b. Seguridad Comercial;

c. Seguridad Eventual (eventos culturales, sociales, políticos y religiosos);

d. Custodio en Ruta;

e. Investigación Privada; y,

f. Servicios de Poligrafía utilizando equipos, sistemas y técnicas adecuadas.

6. ¿Respecto a la jornada laboral, cuáles son los horarios de trabajo que se establecen a los Vigilantes de Seguridad Privada?

Turnos de ocho horas, en seguridad para establecimientos comerciales y custodias.

Turnos de doce y veinticuatro horas en seguridad residencial.

7. ¿Existe algún mecanismo para establecer o regular los horarios de trabajo de los Vigilantes de Seguridad Privada?

Dependiendo de la demanda y de los turnos solicitados por los clientes, ya sean turnos diurnos o nocturnos; los agentes de seguridad trabajan las ocho horas laborales establecidas por la ley y horas extras si las hay.

8. ¿Considera usted que para lograr un óptimo servicio es conveniente establecer más de ocho horas de trabajo a los Vigilantes de Seguridad Privada?

Dependiendo del servicio a brindar es que se incrementan las horas laborales. Para el empleado no es conveniente que sobrepase las horas normales de trabajo. Es por eso que la empresa cuenta con descanseros y personal emergente para cubrir turnos que sobrepasen dichas horas. En este sentido, si logramos ofrecer un servicio óptimo.

9. ¿Cuáles son las razones principales por las que los Vigilantes de Seguridad Privada laboran turnos de doce y veinticuatro horas?

Por el tipo de servicio que se brinda.

10. ¿Qué tipo de prestaciones proporciona esta Empresa a sus Vigilantes de Seguridad Privada cuando desarrollan una jornada de trabajo mayor a la asignada?

Viáticos, alimentación, pago de tiempo extra y tiempo compensatorio. Además, las obligaciones de ley: ISSS, AFP, aguinaldo, etc.

11. ¿Cuál considera usted que es la razón principal por la que los Vigilantes dejan de laborar en las Empresa de Servicios Privados de Seguridad?

Debido a que el mercado laboral para estos es muy extenso y la búsqueda de mejores oportunidades.

ANEXO Nº 5

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
SEMINARIO DE GRADUACION EN CIENCIAS JURIDICAS**



OBJETO DE ESTUDIO: *“LA JORNADA DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PRIVADOS DE SEGURIDAD”*

GUIA DE ENTREVISTA

ENTREVISTA DIRIGIDA A: EMPRESAS DE SERVICIOS PRIVADOS DE SEGURIDAD.

NOMBRE DE LA EMPRESA: MULTICONTROL, S.A. DE C.V.

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: VILMA GUADALUPE SIBRIAN VÁSQUEZ

CARGO: JEFE DE RECURSOS HUMANOS

FECHA: 27/10/2008 **HORA:** 11:05 A.M.

INDICACION: Conteste las interrogantes que se le presentan a continuación.

1. ¿Cuáles son los requisitos que exige esta Empresa para laborar como Vigilante de Seguridad Privada?

1. Diploma de participación para agentes Privados de Seguridad;
2. Licencia para Portación de Armas de Fuego;
3. Solvencia de la Policía Nacional Civil;
4. Antecedentes Penales;
5. Certificado de Estudio de Sexto Grado (como mínimo);
6. Constancia Médica; y,
7. Fotografías.

2. ¿Cuáles son los impedimentos que la Empresa establece para laborar como Vigilante de Seguridad Privada?

El no presentar cualquiera de los documentos anteriores.

3. ¿Cuáles son las condiciones de trabajo que ustedes establecen al momento de contratar a una persona para que labore como personal de vigilancia?

Dispuesto a cumplir y aceptar las normas de la empresa, y tener los documentos vigentes.

4. ¿Luego de haber contratado a una persona como Vigilante de Seguridad Privada, que procedimiento aplican?

1. Entrenamiento;
2. Instrucciones sobre Políticas Internas y Externas; y,
3. Manejo y uso de Armas de Fuego.

Todo eso impartido por nuestro instructor de personal.

5. ¿Qué tipo de servicios ofrece esta Empresa a sus clientes?

1. Vigilancia;
2. Custodia; y,
3. Protección Ejecutiva.

6. ¿Respecto a la jornada laboral, cuáles son los horarios de trabajo que se establecen a los Vigilantes de Seguridad Privada?

Son ocho horas diarias en un rol de trabajo de seis días laborados y dos días de descansos, y las posiciones sean de doce y veinticuatro horas, según sea su rol.

7. ¿Existe algún mecanismo para establecer o regular los horarios de trabajo de los Vigilantes de Seguridad Privada?

Si, cuando un empleado es asignado a una posición, sea de doce o veinticuatro horas.

8. ¿Considera usted que para lograr un óptimo servicio es conveniente establecer más de ocho horas de trabajo a los Vigilantes de Seguridad Privada?

No, a menos que sea autorizado por la ley, de lo contrario, la empresa se apega a la ley de ocho horas.

9. ¿Cuáles son las razones principales por las que los Vigilantes de Seguridad Privada laboran turnos de doce y veinticuatro horas?

Porque así lo requieren los clientes, y otra porque los beneficia en algunos casos, por ejemplo para personas que viven fuera de San Salvador.

10. ¿Qué tipo de prestaciones proporciona esta Empresa a sus Vigilantes de Seguridad Privada cuando desarrollan una jornada de trabajo mayor a la asignada?

Pago de horas extras o descanso por las horas trabajadas extras.

11. ¿Cuál considera usted que es la razón principal por la que los Vigilantes dejan de laborar en las Empresa de Servicios Privados de Seguridad?

Para nuestro caso, la mayoría de personal nuestro son personas que se dedican a la agricultura y dejan de laborar por un período, por tiempo de cosechas, luego regresan. Podríamos decir que son inestables.

ANEXO Nº 6

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
SEMINARIO DE GRADUACION EN CIENCIAS JURIDICAS**



OBJETO DE ESTUDIO: *“LA JORNADA DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PRIVADOS DE SEGURIDAD”*

GUIA DE ENTREVISTA

ENTREVISTA DIRIGIDA A: DIRECCION GENERAL DE INSPECCION DE TRABAJO

NOMBRE DE LA INSTITUCION: MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: JAVIER RIVAS RODRÍGUEZ

CARGO: DIRECTOR DE LA DIRECCION GENERAL DE INSPECCION DE TRABAJO

FECHA: 31/10/2008 **HORA:** 8:00 A.M.

INDICACION: Conteste las interrogantes que se le presentan a continuación.

- 1. ¿Considera usted, que el Estado de El Salvador, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, protege eficazmente los derechos laborales de los trabajadores? ¿Por qué?**

El Ministerio de Trabajo ha venido en una mejora continua de los derechos laborales. En los últimos 3 años se ha fortalecido y en esa medida se ha mejorado la inspección. No tenemos el mismo Ministerio de Trabajo que el de los años 90's, esto nos ha permitido tener mayor cobertura para realizar las inspecciones de trabajo. Dentro de las

posibilidades y los Recursos Humanos con que cuenta el Ministerio de Trabajo, sí cumple con sus funciones. En cuanto al Sistema de Protección del Derecho Laboral, estamos hablando de que el Ministerio de Trabajo es una institución de protección en sede administrativa, pero también está la parte jurisdiccional, por ejemplo, la Procuraduría General de República.

El Ministerio de Trabajo está funcionando bien porque hemos aumentado el número de inspectores hasta en un 150%. Obviamente que 33,600 empleadores con 164 inspectores es difícil inspeccionarlos en un año, pero se focalizan los programas de inspección hacia aquellos sectores de empresas que por el número de solicitudes de inspecciones, donde se considera que puede haber posibilidad de vulneración o vulneración a la ley.

2. ¿Está de acuerdo usted, con la forma en que el Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, garantiza actualmente el cumplimiento de la legislación laboral? ¿Por qué?

Definitivamente yo no puedo decir que no porque yo soy el funcionario encargado de la Dirección. Te digo que sí porque nos han fortalecido con Recurso Humano, especialmente con los inspectores, que los estamos capacitando constantemente por los fallos que se venían viendo, los errores se han ido corrigiendo. Para ser un buen inspector se necesita vocación, formación, porque hay casos en donde las empresas tratan mal a los inspectores. Para el caso, cuando el inspector es agredido o se obstruyó la inspección y se le impuso una multa.

Considero que el Ministerio de Trabajo se ha fortalecido, ha crecido en los últimos 8 años, pero lo más fuerte se ha dado en el año 2004 al 2008. Ahorita se tiene un proyecto con la Organización Internacional del Trabajo para fortalecer aún más a los inspectores. Por ahorita quien nos va adelante es República Dominicana, es el que tiene mejor organizada la inspección, y de ahí se va tomar para fortalecer aún más, y se quiere superar a la República Dominicana. Ahorita, todas las solicitudes que se presentan son atendidas.

3. ¿Considera usted, que el procedimiento administrativo que actualmente utiliza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es el adecuado para evitar la vulneración de los derechos laborales? ¿Por qué?

En lo que concierne a la inspección sí es el adecuado. Nuestro procedimiento de inspección es el que emplean en la mayor parte del mundo. Para el caso, la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social está inspirada en los Convenios 129 y 81, de los cuales se ha basado para redactar dicha ley, que incorporó la mayor parte de principios y facultades, por lo que casi están armonizados. Ahorita estamos trabajando sobre algunas reformas a la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, se les va a dar facultades al inspector de que sea obligatoria la comparecencia del patrono. Hay un experto de la Organización Internacional del Trabajo que nos está asesorando para identificar los posibles puntos débiles. Respecto al procedimiento, se van hacer algunas variantes en cuanto a las visitas en las empresas y parte de los inspectores. La reforma que se va hacer es sólo en ciertos casos, la cuestión es permitir más agilidad al procedimiento, más facilidad al

inspector para facilitar el trabajo. En general, el procedimiento administrativo establecido es el adecuado.

Los casos en que el inspector se presenta a la empresa, es cuando el patrono no comparece a la cita, o por ejemplo en los casos de inspecciones generales. Solo sería en casos de expedientes de minoridad. Ahorita estamos en la fase de estudio a la ley, esto va durar de 1 año a un año y medio. Para fortalecer la inspección somos de los privilegiados, porque se va a comenzar con El Salvador y luego con Honduras.

- 4. ¿Considera usted que existen impedimentos para que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social haga cumplir de manera efectiva las leyes y los derechos de los trabajadores? Si, No ¿Cuáles son?**

No la respondió. La omitió.

- 5. ¿Sabe usted, si en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad cumplen con la jornada de trabajo y los derechos que ésta comprende: pago de horas extras, descanso semanal, días de asueto y vacación anual remunerada, regulada en la Constitución de la República y Código de Trabajo? ¿Cómo lo Sabe?**

En los casos que sabemos que no se cumple, mandamos al inspector y le puntualizamos el pago de las horas extras por ejemplo, ya la Constitución y la ley misma regula que no debe pasar de 8 horas y 7 horas. Todos los casos en los que por los mismos trabajadores sabemos que laboran horas extras le puntualizamos horas extras.

6. ¿Qué rol desempeña la Dirección General de Inspección de Trabajo en el cumplimiento de la legislación laboral cuando los derechos de los trabajadores son vulnerados?

El rol que le corresponde desempeñar es el de vigilancia del cumplimiento de las disposiciones que tutelan esos derechos, y si el patrono no acata las recomendaciones, ponemos las sanciones que hay que poner. La inspección del trabajo tiene como objeto la vigilancia del cumplimiento de disposiciones de trabajo, y si no cumplen, ponerles sanciones. Todos los derechos que están en el Libro Primero del Código de Trabajo, los relativos a la manera de contratar, celebración de contrato por escrito, casi todas las disposiciones del Libro Primero son objeto de inspección. Ahora, hay algunas normas que no son objeto de inspección. Por ejemplo, las de Derecho Colectivo, y un inspector de trabajo no tiene competencia para verificar con cuántos trabajadores se constituye un sindicato. En general, son tutelables todas aquellas disposiciones legales que generen infracción relacionada con la prestación de trabajo. Así lo dice la misma Sala de lo Contencioso Administrativo.

En El Salvador, casi todo está concentrado en el Código de Trabajo. En cuanto a los Convenios, el Convenio 155 no está regulado. Los inspectores en este momento están recibiendo una capacitación sobre Convenios Internacionales. El inspector debe conocer las normas de la Constitución y leyes internacionales.

Otro tema que es bien importante aclararlo es el tema de la divulgación de la legislación. Estamos trabajando en divulgar la legislación.

7. ¿Cuál es el procedimiento que emplea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para investigar, controlar y vigilar el cumplimiento de la jornada de trabajo y los derechos que ésta comprende, en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad?

Primero la inspección y segundo, los Reglamentos Internos de Trabajo. Cuando la Dirección General de Trabajo verifica los contratos de trabajo, se cerciora de los horarios de trabajo. En el caso del trabajador doméstico y agropecuario son los dos casos en que el contrato de trabajo es verbal, fuera de estos, no, artículo 18 y 23 del Código de Trabajo. Se presentó un proyecto de reforma sobre la hora de entrada y salida del personal de las empresas. Los trabajadores en El Salvador están protegidos por dos vías, la administrativa y la judicial.

8. ¿Cuál es el procedimiento que utiliza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Inspección, para ejecutar las inspecciones en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad?

La inspección programada o especiales. Las programadas se realizan en base a un plan mensual de visitas a empresas de diversos rubros, grado o frecuencia con que se pide inspección. Por ejemplo, en Maquila se mantiene inspección programada frecuentemente, en el sector comercio, servicio, en el caso del outsourcing. Las Especiales se realizan a solicitud de un trabajador, para investigar hechos que ya están ocurriendo y que requieren de una inmediata comprobación.

9. ¿Con qué frecuencia los inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, realizan la función de inspección en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad?

Todos los días, las que más hacemos en las empresas de seguridad son las inspecciones especiales. Es uno de los sectores de los cuales recibimos mayores quejas.

10. ¿Qué factores consideran ustedes para realizar la inspección no programada en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad?

La no programada o especial. La programada es de oficio, se verifica que las empresas cumplan con las principales obligaciones de los trabajadores: Reglamento Interno de Trabajo, vacaciones, aguinaldos, etc.

11. Cuando no se llega a una conciliación entre trabajador y patrono, ¿Qué procedimiento aplica el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en garantía de los derechos de los trabajadores?

Los inspectores no tienen como facultad la de conciliar. La Organización Internacional de Trabajo así lo considera. Los que concilian son los Delegados del Ministerio de Trabajo. El inspector lo que busca es que si hay infracción a disposiciones legales o prestaciones legales. En el Ministerio de Trabajo no se permite que se concilien ninguna prestación. En el caso de los Jueces se permite la conciliación de la indemnización. Los derechos del trabajador son irrenunciables hasta que un Juez lo declare en la sentencia. La Dirección General de Trabajo permite que se negocie el monto de la indemnización. Los inspectores no permiten que se negocien las prestaciones.

12. ¿Cuál considera usted, que es la importancia de brindar protección a los derechos laborales de los trabajadores en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad?

La importancia es que de esa manera hacemos cumplir lo que dice la Constitución, que es de que toda persona tiene derecho al trabajo y a ser protegida de ese derecho. El trabajo es un derecho humano fundamental y por tanto es obligación del Estado protegerlo. Al final, el inspector hace una labor en función del cumplimiento de un mandato constitucional, artículo 44 de la Constitución de la República, que es la base constitucional de la inspección.

13. A su juicio, ¿considera que son efectivos los mecanismos que actualmente utiliza el Ministerio de Trabajo para combatir la violación a estos derechos en las Empresas de Servicios Privados de Seguridad? ¿Por qué?

Nosotros atendemos todas las quejas. Implementamos el procedimiento de inspección, en muchos casos las empresas pagan. Pero es importante que los trabajadores sepan que tienen la vía judicial, para que sepan que tienen doble tutela del derecho.

ANEXO N° 7

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
SEMINARIO DE GRADUACION EN CIENCIAS JURIDICAS**



OBJETO DE ESTUDIO: *“LA JORNADA DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PRIVADOS DE SEGURIDAD”*

CUESTIONARIO DIRIGIDO A: VIGILANTES DE SERVICIOS PRIVADOS DE SEGURIDAD

EMPRESA EN LA QUE TRABAJA: _____

FECHA: _____ N° DE EMPRESA: _____

Indicaciones: Marque con una “X”, la respuesta que usted considere correcta.

1. ¿Cuánto tiempo tiene de trabajar en la Empresa?

1 año – 2 años _____

2 años – 3 años _____

3 años - Más _____

2. ¿Cuál es su jornada de trabajo?

12 horas _____ 24 horas _____ 48 horas _____

3. ¿Sabía usted, que la Constitución de la República y el Código de Trabajo regula una jornada de trabajo de 8 horas diarias y 44 semanales?

Sí_____

No_____

4. ¿Sabía usted, que al trabajar más de 8 horas diarias, se le debe pagar el exceso como horas extras?

Sí_____

No_____

5. ¿Recibe usted pago de horas extras conforme a lo establecido en el Código Trabajo?

Sí_____

No_____

6. De acuerdo a su criterio, ¿qué consecuencia le produce laborar más de 8 horas diarias?

a.) Agotamiento físico_____

b.) Envejecimiento prematuro_____

c.) Limitación a la vida social y familiar_____

d.) Ninguna de las anteriores_____

7. ¿Recibe usted un día de descanso fijo en la semana?

Sí_____

No_____

8. ¿Trabaja usted en su día de descanso?

Sí_____

No_____

9. ¿Le pagan a usted el día de descanso laborado más la remuneración del 50% conforme a lo regulado en el Código de Trabajo?

Sí_____

No_____

10. ¿Trabaja usted en los días de asueto?

Sí_____

No_____

11. ¿Le pagan a usted los días de asueto laborados con un recargo del 100%?

Sí_____

No_____

12. ¿Trabaja usted sus vacaciones anuales remuneradas?

Sí_____

No_____

13. ¿Le dan a usted sus vacaciones anuales y le pagan la prestación económica equivalente a 15 días de salario más el recargo del 30% que señala la ley?

Sí_____

No_____

14. ¿Exige usted a su Empresa el cumplimiento del pago de horas extras, descanso semanal, días de asueto y vacación anual remunerada, cuando se le incumplen?

Sí_____

No_____

15. ¿Por qué motivos no exige el cumplimiento de sus derechos?

a) Temor a ser despedido _____

b) No sabe a qué Institución acudir _____

c) No tiene tiempo _____

d) No lo exige porque no los cumplen _____

e) El Ministerio de Trabajo y Previsión social no es efectivo _____

NACIONALES 5

Con mediación del
Ministerio de Trabajo

Vigilantes privados se presentan para conciliar con patronal

Gloria Silvia Orellana
Redacción Diario Co Latino

Los vigilantes despedidos que se presentaron al Ministerio de Trabajo para conciliar con la representación patronal de COSASE, rechazaron las aseveraciones que hizo la empresa de seguridad privada.

Según la empresa, se cumple con las normas laborales como el pago de las AFP's, el Seguro Social, y a su vez denunció la existencia de un "sindicato fantasma".

Sin embargo, Carlos Francisco Recinos, quien fue despedido junto a otros 34 compañeros de trabajo por haber conformado al interior de la empresa una filial del sindicato (SITRA SPES), reiteró que persiste la corrupción y que la empresa no cumple con las disposiciones del Código de Trabajo.

"Tenemos aquí a un compañero (Bartolo Rivas) que está por jubilarse, y su registro de la AFP's no tiene nada de los descuentos que le han hecho, ¿cómo se puede llamar eso? Es una corrupción e ilegalidad lo que se comete con los compañeros", esgrimió.

Asimismo, denunció que parte del cuerpo de agentes privados que prestaban servicio en la frontera, no gozaban de un horario legal y mucho menos, prestaciones debido al régimen en que laboran.

"Ellos hacían semanas de 7 días, de 24 horas; luego les daban 5 días de descanso, pero no les pagaban horas extras, como lo manda el artículo 161 del Código de Trabajo, ya que trabajan 79 horas por semana de cinco días, y 89 horas por siete días de trabajo, o sea, es una gran ilegalidad", acotó.

Bartolo Rivas denunció además, que luego de despedirlo, la administración de COSASE no le pagó los 15 días laborados, mientras no devolviera los tres uniformes que le dieron en la empresa.

"Yo creo que no pueden exigirme eso, cuando me lo descontaron de mi salario, cuando entré a trabajar, pagué 9.00 dólares, por cada uno, entonces me pertenecen y es ilegal que me hayan despedido sin pagarme mi salario y mi indemnización", observó. Recinos retó públicamente a los abogados apoderados de la empresa, que no se hicieron presentes a la conciliación ante el Ministerio de Trabajo, a debatir sobre los derechos de los trabajadores.

"Es un salario de 183 dólares, arriesgamos la vida, por eso pido que discutamos a fondo las normas del Código de Trabajo que ha violado la empresa. Podemos hacerlo público o privado, lo que me interesa es que discutamos y aclaremos la verdad. Los retó, y utilizó este lenguaje, por que aquí (Ministerio de Trabajo), no vinieron, y es una instancia para conciliar, esperamos nos respondan", puntualizó.

Nación : Judicial



FOTOS DE LA PRENSA GRÁFICA ALEMAN

Ebrio, Alberto Mendoza, un vigilante privado que protagonizó una balacera ayer en la madrugada, permanece en el suelo después de que agentes de la Policía lo sometieron. Otro vigilante resultó herido de bala; fue llevado al Hospital Zacamil.

Vigilantes ebrios provocan balacera

Los agentes de seguridad se encontraban en estado de ebriedad y se negaban a entregar las armas que les habían sido asignadas.

SALVADOR MARTÍNEZ
judicial@laprensa.com.sv

Dos vigilantes privados que se encontraban presuntamente cuidando las instalaciones del Centro Comercial Zacamil, en Mejicanos, protagonizaron ayer en la madrugada una balacera que se prolongó por más de 40 minutos, según los informes policiales.

Miguel Ángel Hernández, de 40 años, y Alberto Mendoza Aparicio, de 48, fueron denunciados después de que a las 3 de la mañana amenazaron a personas que pasaron por el lugar y al supervisor que tienen en la empresa para la que laboran.

Según la PNC, los guardias se negaban a entregar las armas que les habían sido asignadas, porque se encontraban en estado de ebriedad y exigían que nadie se les acercara porque dispararían.

Agentes del sistema de emergencia o llegaron al lugar e intentaron disuadir a los agentes para que entregaran las pistolas, pero no tuvieron éxito.

Dos agentes de la PNC intentaron detenerlos, pero uno de ellos, Mendoza Aparicio, tomó a un agente como rehén y le quitó su arma de equipo; mantuvo en



Balacera. Personal de laboratorio de la PNC inspecciona el lugar donde dos vigilantes intercambiaron disparos con policías que llegaron a controlarlos.

ambas manos una pistola con la que le apuntó al resto de policías que estaba en el lugar.

En pocos minutos se inició un intercambio de disparos entre los guardias de seguridad privada con los agentes, el cual finalizó cuando la Policía hirió de bala a Hernández en los brazos y en las piernas.

El vigilante fue despojado de las armas y fue detenido por los delitos de homicidio imperfecto tentado, privación de libertad, amenaza con agravación especial, portación irresponsable de arma de fuego y disparo de arma de fuego, al igual que a Mendoza Aparicio, quien fue trasladado al Hospital Zacamil, en Mejicanos,

para que fuera atendido por las lesiones que tenía.

La PNC hizo un llamado a todas las agencias de seguridad privada para que tengan un mejor control de sus agentes, porque ya se les reportan varios casos en los que en lugar de prestar servicio los vigilantes se encuentran bebiendo en horas laborales y con las armas que les han sido asignadas.

El caso anterior se reportó en un local ubicado en la Zona Rosa, cuando un agente privado de seguridad se negó a entregar el arma de equipo a su compañero porque se encontraba, como en el caso de la Zacamil, ebrio.

San Miguel

Vigilante condenado por homicidio y acoso sexual

La víctima mortal era el padre de las niñas a las que el condenado acosaba.

CARLOS MONTES

departamentos@laprensa.com.sv

A 22 años de cárcel fue condenado por los jueces del Tribunal de Sentencia de San Miguel Santos Alfonso Rubio Díaz, de 55 años, por los delitos de homicidio y acoso sexual.

Rubio Díaz, quien trabajaba como vigilante privado, fue procesado por

asesinar a un hombre que le reclamó para que dejara de molestar a sus dos hijas menores de edad.

De acuerdo con la investigación, el 24 de febrero de este año, aproximadamente a las 7:30 de la noche, los padres de las menores escucharon ruidos en su cuarto, al inspeccionar el lugar, sorprendieron al implicado escondido. Al verse descubierto, Rubio asestó un disparo de arma de fuego al padre de las niñas.

Aún herido, la víctima se enfrentó en una lucha cuerpo a cuerpo con el acusado. Rubio logró asestar otro disparo, provocándole una

herida de gravedad. Ante dicha situación, la mamá de las niñas también se enfrentó con el condenado. Tras la intervención de otros vecinos, Rubio Díaz fue por fin detenido en flagrancia. Con base a las pruebas, los jueces le impusieron al inculcado una pena de prisión de 17 años por homicidio.

Además, fue condenado a cinco años de cárcel por acoso sexual en perjuicio de las dos niñas, la pena total es de 22 años de cárcel.

Los jueces condenaron al inculcado a pagar \$5,000 en concepto de responsabilidad civil, por ambos delitos.

MAS! PÁG. 16 Jueves 2 de octubre de 2008

Sonsonate

Salió el tiro por la culata

Un presunto delincuente murió, tras ser herido de bala por los vigilantes privados



EL PICK UP DE LA EMPRESA PRESENTABA impactos que sobre el mismo fue encontrado el revólver que, supon

se dirigieron a la Caja de Crédito de Sonsonate, en calle Obispo Marroquín, barrio El Ángel de esa ciudad, a bordo del carro placas P551-691.

Es en este lugar donde fue inspeccionada la "nave", que presentaba varios impactos de bala de calibre aún no determinado. Asimismo, sobre el carro hallaron un arma tipo revólver que, al parecer, era el que portaba el supuesto asaltante que murió en el centro asistencial.

Por su parte, familiares de Díaz Ascencio que llegaron al lugar de los hechos desconocían los vínculos con los asaltantes y, también negaron que perteneciera a alguna pandilla.

No obstante, agentes policiales no descartaron que el asalto haya sido ejecutado por pandilleros que operan en la zona y aseguraron que varios individuos, sin especificar cuántos, han sido detenidos en vías de investigación.

Mientras tanto, la jefa regional de la Policía Nacional Civil (PNC), comisionada Corina Palma, explicó que aún no han logrado determinar contra quién o qué iba dirigido el asalto.

Sin embargo, la comisionada Palma aseguró que el caso "aún está en vías de investigación para determinar el objetivo de este hecho delictivo".

Un caso similar

En Chalchuapa
El 31 de octubre del año pasado, tres sujetos robaron cien mil dólares que eran retirados de una agencia bancaria por un camión blindado.

Víctima
En el hecho murió el agente de seguridad de la empresa de valores, Manuel de Jesús Martínez Gómez.

Cómplice
Mientras los tres sujetos despojaban del dinero a los custodios, uno más los esperaba en un carro.

G. ORELLANA / I. LIMA

Sujetos armados intentaron asaltar la noche del martes Caja de Crédito de Nahualzalco, ubicada en el barrio Trinidad de ese municipio, informaron voceros de la Policía Nacional Civil (PNC).

En el hecho, uno de los supuestos asaltantes murió tras enfrentarse a tiros con los agentes de seguridad del lugar. Fue identificado como Marvin Alexander Díaz Ascencio, de 20 años, quien falleció cuando era trasladado al hospital "Dr. Jorge Mazzini", de la ciudad.

Ayer por la tarde, las autoridades policiales aún no determinaban cuántos sujetos participaron en el hecho, como tampoco si el atraco iba dirigido contra el gerente de la financiera.

Luego del incidente, el gerente y un seguridad

1 víctima
dejó el supuesto asalto a la Caja de Crédito, tras el enfrentamiento con los ladrones.

Nahuizalco/Sonsonate

Muere supuesto asaltante

La PNC dijo que el delincuente murió al intentar asaltar un vehículo bancario.

MARCOS SALGUERO
departamentos@laprensa.com.sv

El vigilante de una agencia bancaria de Nahuizalco repelió el martes en la noche el intento de asalto al banco y mató a uno de los tres presuntos asaltantes.

El fallecido fue identificado como Marvin Alexander Díaz Ascencio, de 30 años, quien residía en la colonia Brisas del Mar, en Sonsonate.

De acuerdo con el informe policial, el martes, cerca de las 7 de la noche, tres hombres se encontraban a bordo de un carro en las afueras de la agencia



FOTO DE LA PRENSA/MARCOS SALGUERO

Asalto. Tres presuntos sospechosos atacaron un vehículo bancario.

bancaria de Nahuizalco.

Repentinamente, sacaron sus armas de fuego y se acercaron a un pick up de la agencia que iba a retirarse con el dinero.

El custodio bancario se percató, disparó contra los asaltantes y logró lesionar a uno de ellos.

El herido fue trasladado

al Hospital Jorge Mazzini, de Sonsonate, donde murió a los pocos minutos.

Logró ser identificado momentos después de su deceso.

De acuerdo con fuentes de la Policía, los otros dos sospechosos fueron aprehendidos.

El automóvil del banco quedó dañado y fue decomisado por la PNC para hacer análisis.

Los familiares del fallecido explicaron que Díaz murió en un asalto en contra él, ya que se dedicaba a vender productos variados en un pick up.

Los parientes aseguraron que el carro propiedad del fallecido fue robado junto al dinero de la venta del día.

Sin embargo, la PNC confirmó que Díaz fue quien intentaba asaltar y que murió por disparos realizados por el vigilante del banco.

16

Nación : Social

WWW.LAPRENSAGRAFICA.COM Martes 9 de septiembre de 2008

La violencia se impone a la salud en Villa Mariona

A raíz de amenazas y de exigencias del pago de renta, la unidad médica está trabajando parcialmente. La decisión de la Dirección Regional es trabajar en jornadas semanales.

CLARA VILATORO
social@laprensa.com.sv

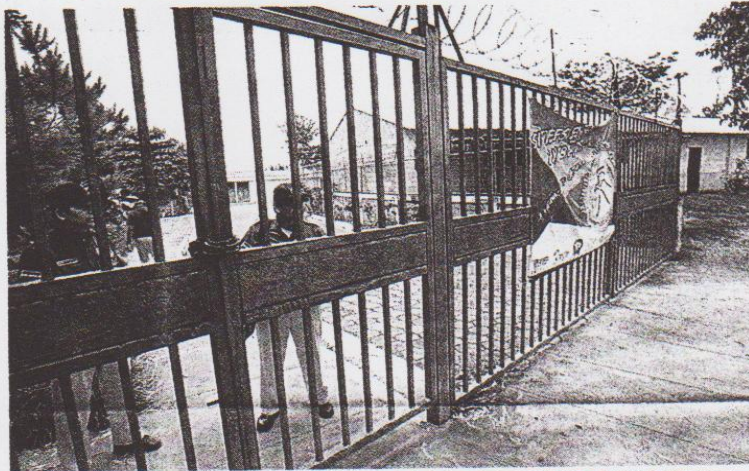
La petición fue clara en una llamada telefónica: \$20 de "renta" por cada empleado de la Unidad de Salud Villa Mariona, en la colonia Ciudad Futura, Cuscatancingo. Esa alerta se dio el pasado 18 de agosto y las que siguieron en esa semana generaron temor entre los empleados. Pero fue hasta el sábado 22 de agosto, cuando un grupo de cinco enfermeras regresó de realizar labor de campo en vacunación, que el temor a las amenazas se intensificó. El teléfono volvió a sonar, la voz al otro lado pidió \$20 por cada mujer. Enumeró cuántas vestían uniforme blanco y cuántas azul, al mismo tiempo que advirtió muerte para alguna de ellas de no cumplirse la petición. Esto es parte de lo que informó la dirección del centro médico —verbalmente y por escrito— a las autoridades del Ministerio de Salud.

"La situación ha sido dura desde que nos informaron. Primero cortamos las salidas, se redobló la seguridad y se puso la denuncia en la Fiscalía.

Ahora estamos trabajando, digamos, a medio tiempo", afirmó Juan Santos García, director regional de Salud.

Al grupo de enfermeras, agentes de la Policía Nacional Civil (PNC) tuvieron que llegar a sacralas del centro médico para evitar una tragedia, según evidencia el informe. Pero desde entonces, debido al riesgo, los servicios preventivos como control de niños sanos, vacunas, entre otros son pocos. Se ha priorizado por atenciones curativas un par de veces a la semana, siempre con presencia policial.

El subcomisionado Orlando Parada, jefe de la PNC de Mejicanos, informó que mantendrán apoyo permanente si la unidad de salud decide restablecer los horarios de atención. Pero mientras eso se decide, seguirá redoblando presencia policial cuando el personal realice las jornadas de atención, que por ahora no tienen horario ni día de la semana fijado.



Permanece cerrado. La Unidad de Salud de Villa Mariona solo trabaja paulatinamente una o dos veces a la semana para dar atención esporádica, con la debida custodia policial al personal médico.

Atención limitada

Los pacientes permanentes de la Unidad de Salud de Villa Mariona están siendo referidos a Mejicanos y Cuscatancingo.

La unidad médica tiene una población meta de 43,165 personas que viven en las nueve colonias cercanas: Ciudad Futura, Villareal, Vista Hermosa, Villa Mariona, entre otras.

Por el momento, la población deberá recurrir a las unidades de Mejicanos, Cuscatancingo y, si es necesario, a Aguilares, para controles permanentes y enfermedades crónicas.

El centro médico comenzó a funcionar en 1997. Desde entonces, el personal aseguró que no había tenido ningún problema mayor de inseguridad con pandillas ni extorsiones.

La dirección de la unidad junto con el Ministerio de Salud han interpuesto denuncias en la Fiscalía General de la República y la división de extorsiones de la PNC.

García aseguró que hasta ahora el personal de salud de esa zona no había tenido problemas con extorsionistas: "La unidad había mantenido una relación de respeto con pandilleros. Pero luego de la situación de las enfermeras, hubo más incidentes que llevaron a que decidiéramos no funcionar al 100%.

La Dirección Regional Metropolitana —con la aprobación del ministro de Salud— ha optado

por repartir a las 34 personas que laboraban en el centro médico en otras unidades de salud por "tiempo indefinido". García aseguró que esperarán resultados de la investigación de la Fiscalía para tener mayor seguridad de que el riesgo haya disminuido. La comunidad será informada de dónde acudir en caso de necesidad.

En las últimas dos semanas, los empleados solo han llegado a Cuscatancingo si son custodiados por

la Policía desde otro punto de San Salvador. El edificio de la unidad permanece vigilado por seguridad privada y agentes de la PNC. En los alrededores, los vecinos no dudan en manifestar que el cierre parcial del centro médico les afecta, pero prefieren mantenerse en anonimato por temor.

Esta no es la primera vez que personal de salud es blanco de amenazas. En 2006, en la Unidad de Salud de San Martín, médicos de FOSALUD manifestaron problemas. En Soyapango, la Dirección Regional Metropolitana ha recibido información de amenazas puntuales a médicos y enfermeras en dos ocasiones, pero sin mayor agravio.

El SIBASI San Salvador Centro calcula que la Unidad de Salud Villa Mariona tiene un alcance de 43,165 personas que viven en las nueve colonias de los alrededores. García explicó que los pacientes de consultas preventivas, vacunas y tratamientos permanentes sean atendidos en las unidades de salud Mejicanos y Cuscatancingo. Las emergencias mayores serán remitidas directamente al Hospital Zacamil o al Centro de Emergencias de Apopa.

FOTO DE LA PRENSA LITON GARCIA