

¿Qué son los derechos?

Son garantías e instrumentos que permiten la vigencia de las libertades fundamentales de las personas, sin discriminación de raza, sexo, edad o etnia.

Requisitos indispensables para recibir atención cuando necesites hacer una denuncia o defensa de tus derechos

- Nombre exacto de la fábrica, o empresa donde trabajas
- Nombre completo del empleador, empleadora
- Dirección de la empresa o lugar de trabajo
- Salario que te pagan, o te pagaban
- Lugar, día y hora en que ocurrió el despido
- Documento Único de Identidad - DUI
- Constancia de embarazo (si fuera el caso)
- Nombre de la persona que te despidió
- Nota de despido (si se ha recibido)
- Contrato de trabajo (si se firmó y si tienes una copia)

Es importante saber que en caso de despido se debe acudir inmediatamente a las instancias correspondientes que son: El Ministerio de Trabajo, o la Procuraduría General de la República, (área laboral) debes hacerlo en los primeros 15 días de ocurrido el despido.

¿Cuales son nuestros derechos laborales?

A través del derecho laboral se regulan las relaciones entre empleadoras (es) y trabajadores (as) y se establece los derechos y obligaciones de las partes.

Los derechos laborales son todas esas prestaciones que los empleadores tienen para con las personas trabajadoras. El cumplimiento de estos derechos nos protegen y aseguran una mayor estabilidad laboral y calidad de vida.

Algunos derechos que tenemos de acuerdo al Código de Trabajo son:

Derecho a un contrato de trabajo:

Tenemos derecho a firmar con el empleador un contrato de trabajo dentro de los ocho días siguientes de haber empezado a trabajar. Además se nos debe entregar una copia en original del documento.

Si pasados esos ocho días, el empleador (a) se niega al firmar el contrato de trabajo, dentro de los próximos ocho días debemos dar aviso a la Dirección General de Trabajo, en el Ministerio de Trabajo y Prevención Social.

Derecho a recibir un salario justo:

El salario se nos debe pagar en la fecha y lugar establecidos en el contrato de trabajo y en moneda en curso legal, que es el dólar en El Salvador.

El salario actual es de: (ver tabla)

Maquila	Comercio, servicios	Industria	Agro
\$ 173.78	\$ 207.68	\$ 203.15	\$ 97.20

Derecho a un seguro médico en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, ISSS, y un seguro de pensiones en la Aseguradora de Fondos de Pensión, AFP.

Tenemos derecho a que el empleador/a nos inscriba en el Seguro Social en un plazo de diez días contados a partir de la fecha de nuestro ingreso a la empresa. Después, deben entregarnos mes a mes el respectivo certificado patronal que sirve para:

- Recibir asistencia médica en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS).
- Comprobar que el dinero que el empleador/a nos ha descontado mensualmente ha sido enviado al Seguro Social.
- Comprobar quién es el empleador/a.
- Comprobar que nuestro descuento está basado en el salario que realmente ganamos.

El fondo de pensiones está formado por los aportes mensuales de los y las trabajadoras y el empleador. Por eso, debemos inscribirnos en la Aseguradora de Fondos de Pensiones (AFP) de nuestra preferencia y verificar que el empleador entrega las cuotas para nuestra futura pensión por retiro.

Si el empleador/a no entrega nuestra cuota al ISSS y a la AFP comete un delito que es castigado con prisión de 2 a 4 años (Art. 245 Código Penal). En este caso, debemos hacer la denuncia en la Fiscalía General de la Republica o en sus dependencias departamentales. Ahí, tenemos que presentar los estados de cuenta del Seguro Social y AFP junto con nuestro documento Único de Identidad.

No olvides presentarte a cualquier agencia de la AFP, en la que te encuentres afiliada/o y solicitar tu estado de cuenta o actualizar tu libreta de cuenta individual, con lo que podrás verificar que tu empleador (a) deposita las retenciones/cotizaciones que se te hacen mensualmente a tu salario.

Derechos a jornadas de trabajo:

La jornada de trabajo se define como el tiempo laboral en el que las personas realizan una determinada actividad encomendada por el empleador o empleadora. Tenemos derecho a laborar de acuerdo a las jornadas de trabajo establecidas en el Código de Trabajo:

JORNADA DIURNA O DE DIA: Comprende de las seis de la mañana a las siete de la noche. Son ocho horas diarias o cuarenta y cuatro horas semanales

JORNADA NOCTURNA O DE NOCHE: Comprende de las siete de la noche de un día a las seis de la mañana del día siguiente. Son siete horas diarias y treinta y nueve horas semanales.

Derecho a horas extras remuneradas corretamente:

Las horas extras consisten en trabajar más horas de las contempladas en las jornadas de trabajo, es decir, más de ocho horas en el día o más de siete horas en la noche. Todas ellas deben de ser pagadas y pactadas con el empleador/a.

Toda hora extra no es obligatoria sino acordada previamente con el empleador/a. Deben darse en forma eventual y cuando haya necesidades especiales. Deben ser pagadas con un recargo del ciento por ciento, por lo que nos deben pagar doble cada hora.

Por ejemplo en el sector textiles y confección el costo de la hora del salario mínimo es de \$0.72 entonces la hora extra es de \$1.44.

Derecho a descansar los días de asueto:

Los días de asueto son días determinados por ley, en que los y las trabajadoras tienen derecho a un descanso, pero que igualmente deben ser pagados. Algunos de esos días son: 1 de enero; jueves viernes y sábado de Semana Santa; 1 de mayo; 5y 6 de agosto (en San Salvador); 15 de septiembre; 2 de noviembre y 25 de diciembre.

Derechos a vacaciones anuales:

Las trabajadoras y trabajadores tenemos derecho a gozar de vacaciones por cada año trabajado por un mismo patrono, en una misma empresa, y haber trabajado como mínimo doscientos días.

Las vacaciones deben ser pagadas antes de que nos vayamos de vacaciones, con una prestación equivalente al salario de 15 días más un recargo del 30% sobre dicha quincena.

En caso de que el empleador/a no quiera darnos las vacaciones, y transcurra un período de 4 a 6 meses, debemos reclamar a través del Ministerio de Trabajo y Prevención Social o por medio de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador de la Procuraduría General de la República.

Derecho a un día de descanso semanal:

Por cada semana que trabajamos tenemos derecho a descansar un día y a que se nos pague como si lo hubiéramos trabajado.

Si nos piden trabajar en el día de descanso asignado, deben pagarnos el salario diario más el 50% del mismo, además de concedernos un día de descanso compensatorio pagado.

Derecho a recibir un aguinaldo anual:

Durante el mes de diciembre, entre el 12 y 20, tenemos derecho a recibir un aguinaldo que debe ser pagado de acuerdo al tiempo que tengamos de trabajar para el empleador/a.

- Menos de un año, nos corresponde una cantidad proporcional a 10 días de salario.
- De 1 a 3 años, nos corresponde 10 días de salario.
- De 3 a 10 años, nos corresponde 15 días de salario.
- Más de 10 años, nos corresponde 18 días de salario.

A los padres o madres que tengan demanda por cuota alimenticia, el empleador está obligado retenerles 30% de su aguinaldo y enviarlo a la Procuraduría General de la República para que sea entregado a sus hijos e hijas.

Derecho a la libre sindicalización:

Tenemos derecho a formar y pertenecer libremente a un sindicato o asociación, para la defensa de nuestros intereses económicos y sociales dentro de la empresa en la que laboramos.

Si ya formamos parte de un sindicato y nos despiden, siendo directiva/o sindical, tenemos derecho a que el empleador nos pague los salarios que hemos dejado de percibir desde la fecha del despido hasta que finalice nuestro año de garantía; dicho beneficio se llama fuero sindical. Estos despidos constituyen delito y debemos hacer la denuncia ante la Fiscalía General de la República.

Nadie debe ser despedida (o) por sindicalizarse u organizarse, ni a coaccionar a otra persona para que se retire, y de atentar contra cualquier forma contra el ejercicio legítimo del derecho de asociación profesional. (Art.205 Código de Trabajo).

Derecho a recibir una indemnización:

En caso que nos despidan de nuestro trabajo sin causa justificada, el empleador debe pagarnos una indemnización equivalente al salario de un mes por cada año laborado. Si el tiempo laborado fue menos de un año, la indemnización será proporcional al tiempo trabajado. En este último caso, la indemnización nunca podrá ser menor del equivalente al salario de quince días, aún si sólo hubiésemos trabajado un día.

Cuando nos encontramos en en una situación de estas, no debemos firmar ningún documento en blanco ni entregar carta de renuncia al empleador/a si este todavía no nos ha cancelado las debidas prestaciones.

Tenemos sólo quince días hábiles para reclamar nuestros derechos en las instituciones correspondientes, tanto en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como en la Procuraduría General de la República.

Si demandamos dentro de los primeros quince días, los y las trabajadoras tenemos una protección especial. Esta consiste en que las autoridades suponen que nuestra demanda es cierta y será el empleador/a quien deberá probar lo contrario.

Derecho a la no discriminación:

Discriminar es diferenciar, distinguir o separar. Es una situación en la que una persona -o grupos de personas- recibe tratos negativos o desfavorables a causa de prejuicios, generalmente por considerársele en una categoría social distinta. Existen varios tipos de discriminación:

Discriminación a las mujeres: Comúnmente se conoce como machismo. El machismo es una discriminación sexual de carácter dominante que es aprendida socialmente.

La discriminación sexual es una de las más arraigadas en nuestra sociedad. En diferentes sociedades, al hombre se le enseñó a vernos a las mujeres en términos de atributos físicos: instrumento de placer, objeto de exhibición y como reproductora de la especie.

Derecho a la maternidad:

El Código de Trabajo regula el trabajo de las mujeres de manera diferente, debido a la naturaleza fisiológica entre hombres y mujeres. La diferencia se debe al hecho de la preñez y el parto y la atención posterior al/la lactante durante un período prolongado.

La educación y crianza de los hijos e hijas exige una responsabilidad compartida entre los hombres, las mujeres y la sociedad en su conjunto.

Durante el embarazo tenemos derecho a gozar de estabilidad laboral, es decir, que no podemos ser despedidas por esa razón; además, tenemos derecho a un descanso de doce semanas distribuidas antes y después del parto. De esas doce, seis semanas son obligatorias después del parto y ese período debe ser remunerado.

¿Qué debemos hacer en caso de que nuestro empleador o empleadora quiera despedirnos sólo por estar embarazadas?

En caso de que nos despidan, debemos hacer la denuncia y presentar la certificación médica de embarazo de forma inmediata y personal, en las oficinas del Ministerio de Trabajo (MINTRAB) o Procuraduría General de la República (PGR).

El MINTRAB o la PGR, tomará la denuncia, nuestros datos y la del empleador (a). Luego, se asignará a un inspector que visitará el centro de trabajo y exigirá nuestro reinstalo porque así lo manda el Código de Trabajo.

Derecho a ser respetadas en nuestra integridad física y moral.

El acoso sexual es toda conducta basada en el sexo y que afecta la dignidad de las personas. Es una actitud que resulta irrazonable y ofensiva para quien la recibe, es también una manifestación de las relaciones de poder entre hombre y mujer.

Por lo tanto, la legislación salvadoreña regula dicha conducta como delito y la define en su Artículo 165 del Código penal como: "El que realicen conductas sexuales indeseadas por quien las recibe, que implique tocamientos u otras conductas equívocas de naturaleza sexual".

Si en nuestro lugar de trabajo alguien nos hace insinuaciones sexuales, trata de tocarnos o tiene alguna otra actitud irrespetuosa está cometiendo un delito que debemos denunciar y que está penado por la ley con prisión de tres a cinco años y una multa.

¿Qué debemos hacer en caso de acoso sexual?

Ya que el acoso sexual es una conducta que constituye delito, debemos hacer la denuncia ante la Fiscalía General de la República y en el Ministerio de Trabajo y previsión Social. Para denuncia sólo necesitamos presentar nuestro Documento Único de Identidad y el nombre completo de la persona que nos está acosando.