


PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES	 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR	
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

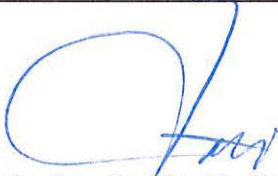

**PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE
DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y
RIESGOS PSICOSOCIALES**

AUTORIZÓ:




Licda. Sandra Edibel Guevara Pérez
Ministra de Trabajo y Previsión Social.

VISTO BUENO:

Licda. Agustina Beatriz De Paul Flores
Directora Ejecutiva.


ELABORÓ:




Lic. Jorge Arnoldo Bolaños Paz
Director General de Inspección de Trabajo.





José Federico Bermúdez Vega
Jefe de la Oficina de Coordinación y Desarrollo
Institucional.

PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES		 GOBIERNO DE EL SALVADOR
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00


INDICE

Siglas y Acrónimos	4
Introducción	5
Antecedentes	7
Marco Conceptual	7
Marco Legal	10
Alcances de la Atención a las Personas que denuncian discriminación laboral	16
Objetivo del Protocolo	17
Principios Rectores	17
Enfoques del Protocolo	20
Perfil Básico del Personal a cargo de brindar la atención	21
Procesos de Atención	22
➤ Atención Directa	22
➤ Atención Indirecta	23
➤ Durante las Diligencias de Inspección	24
Diagrama de Flujo	71
Referencias Bibliográficas	95
Anexos	99

PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES		 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
DGIT	Dirección General de Inspección de Trabajo
UEPALD	Unidad Especial de Prevención de Actos Laborales Discriminatorios
UEG	Unidad Para la Equidad entre los Géneros
FGR	Fiscalía General de la República
MINSAL	Ministerio de Salud
ISDEMU	Instituto Salvadoreño de la Mujer
PGR	Procuraduría General de la República
CT	Código de Trabajo
LOFSTPS	Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social
LEIV	Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres
LIE	Ley de Igualdad Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres
LEPINA	Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia
LAIP	Ley de Acceso a la Información Pública
LGBTI	Población lesbiana, gay, bisexual, transgénero o intersexual
NNA	Niña, Niño y Adolescente

PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES	 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR	
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00


INTRODUCCIÓN

La Dirección General de Inspección de Trabajo a través de la Unidad Especial de Prevención de Actos Laborales Discriminatorios, es la instancia encargada del MTPS de verificar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad y salud ocupacional en lo relativo a discriminación laboral y género (incluyéndose los riesgos psicosociales) a través de la inspección de trabajo, así como la realización de planes, programas, proyectos y acciones positivas para prevenir y combatir la discriminación laboral en los lugares de trabajo.

La discriminación laboral se encuentra regulada por la Constitución de la República, el Código de Trabajo, la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la discriminación en contra de las Mujeres, la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, entre otras, así como el Convenio 111 de la OIT la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

En igual forma los riesgos psicosociales y/o violencia en el lugar de trabajo se encuentra regulado por el Código de Trabajo, la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Belem Do Pará).

En fiel cumplimiento al referido mandato legal y a los compromisos asumidos por la República de El Salvador, al suscribir y ratificar las convenciones y/o convenios relacionados, el MTPS, por medio de Acuerdo Ministerial número _____ de fecha _____ crea la Unidad Especial de Prevención de Actos Laborales Discriminatorios como una dependencia de la DGIT para el monitoreo de _____.

PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES		 <small>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL</small> GOBIERNO DE EL SALVADOR
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00


Como UEPALD se han impulsado planes de trabajo de inspección de trabajo con enfoque preventivo, reformas importantes en el tema de discriminación laboral, género y riesgos psicosociales a la normativa laboral, así como la remisión de informes a instituciones que también velan por derechos (FGR, ISDEMU, ISSS, MINSAL, etc.), la creación de proyectos preventivos para hacer del conocimiento a las partes de la relación laboral de sus obligaciones y derechos.

De forma complementaria ha creado proyectos de acercamiento y participación de la ciudadanía y fortalecimiento de las competencias del personal de la DGIT (iniciativas de capacitaciones de nuevas competencias como leyes de género, lactancia materna, riesgos psicosociales, renuncia voluntaria, trata de personas, entre otros).

Con el propósito de continuar con el esfuerzo que se realiza como UEPALD para prevenir y erradicar la discriminación laboral, se crea el presente Protocolo de Atención de personas que denuncian discriminación laboral y Riesgo Psicosocial en su Lugar de Trabajo.

ANTECEDENTES

La discriminación laboral y transgresiones de derechos laborales en lo relativo a género, representan una de las actividades, actitudes y/o conductas que se verifican y denuncian en los lugares de trabajo como transgresiones que no permiten un trabajo digno a la parte trabajadora, se caracteriza por la distinción y exclusión de una o varias personas por la parte empleadora y sus compañeros (as) de trabajo.


PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES		 GOBIERNO DE EL SALVADOR
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

La historia nos cuenta como las personas han tenido que luchar por los derechos que les corresponden. La piedra angular de esa lucha ha sido siempre el activismo político y los movimientos populares, es decir, los movimientos nacionales de liberación, los movimientos campesinos, los movimientos de mujeres, los movimientos por los derechos de poblaciones indígenas. Con frecuencia el deseo ardiente la persona de ser libres y disfrutar de sus derechos fue lo que inició la lucha. Después, mucho más tarde, sobre la base de los logros populares, se realizó la formalización, legalización e institucionalización de esos derechos.

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 fue un avance importantísimo que dió paso a una nueva era y la comunidad mundial asumió la realización de los derechos humanos como una cuestión de interés común y un objetivo colectivo de la humanidad.

La integración mundial de naciones y pueblos ha constituido un segundo avance, como movimiento mundial ha afianzado los derechos humanos en las normas de las distintas culturas del mundo. Durante los últimos 50 años ha surgido un sistema internacional de derechos humanos y durante el último decenio ha aumentado rápidamente el número de adhesiones a dicho sistema.

En 1990 sólo dos convenciones, La Convención Internacional sobre Eliminación de todas Formas de Discriminación Racial y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), habían sido ratificadas por más por más 100 de países. Actualmente cinco de lo seis principales pactos y convenciones de derechos humanos han sido ratificados por más de 140 países.

PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES		 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

Además, el protocolo facultativo de la CEDAW permite ahora que tanto los individuos como los grupos presenten casos de discriminación por motivos de género.

MARCO CONCEPTUAL

A. DEFINICIONES LEGALES

A efectos de determinar lo que se entiende por discriminación laboral podemos citar las siguientes definiciones:

ARTÍCULO 1 Convenio 111 OIT


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

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

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

Art. 6.- Definición de los Principios Rectores

A efectos del artículo anterior, los Principios Rectores se definen como:

PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES		 GOBIERNO DE EL SALVADOR
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

3. No discriminación: Se refiere a la prohibición de la discriminación de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres; la cual se define como, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socio económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole.


La discriminación será:

- a) Directa: Cuando por razón de sexo, la persona o el colectivo afectado ha sido tratado en desventaja frente a otro.
- b) Indirecta: Cuando por razón de sexo, una norma, disposición, criterio o práctica produzca desventajas para las mujeres respecto de los hombres, aun cuando en su texto no exprese discriminación directa.

En sintonía con Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW):

Artículo 1

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES		 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

Por su parte los Riesgos Psicosociales se definen de la siguiente forma:

Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo

ARTÍCULO 7

Para la aplicación de la presente ley se entenderá por: ...


RIESGO PSICOSOCIAL: Aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños, sociales o psicológicos en los trabajadores, tales como el manejo de las relaciones obrero patronales, el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, y toda forma de discriminación en sentido negativo.

B. OPINIÓN DE OIT

Cientos de millones de personas son víctimas de la discriminación en el mundo del trabajo. Esto viola derechos humanos fundamentales, y además tiene profundas consecuencias económicas y sociales. La discriminación sofoca las oportunidades, desperdicia un talento humano que es necesario para el progreso, y acentúa las tensiones y desigualdades sociales.

Combatir la discriminación es un componente esencial del trabajo decente, y los logros repercuten mucho más allá del lugar de trabajo. Los temas relacionados con la discriminación están presentes en todo el trabajo de la OIT.

Al promover la libertad sindical, por ejemplo, la OIT busca prevenir la discriminación contra los sindicatos y sus dirigentes. Los programas para combatir el trabajo forzoso y el trabajo infantil incluyen el apoyo a niñas y mujeres que están atrapadas en redes de prostitución o explotadas en servicio doméstico obligatorio.

PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES		 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

La no discriminación es el principio más importante del repertorio de recomendaciones prácticas sobre VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Las directrices de la OIT sobre legislación laboral incluyen el tema de la discriminación.

FUNDAMENTALES


Entre los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo se encuentra: **“La Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”**.

C. PRACTICAS DISCRIMINATORIAS

Es ilegal discriminar en cualquier aspecto del empleo, por lo que la discriminación laboral se extiende más allá de contratación y del despido; la discriminación en el empleo podría ocurrir en cualquier número de situaciones, incluyendo las siguientes:

- Recomendar a los candidatos preferidos en un anuncio de trabajo.
- Excluir a los empleados potenciales durante el reclutamiento.
- Negar una indemnización o paga de beneficios a ciertos empleados.
- Pagar a los empleados con una preparación similar y en la misma categoría de trabajo, salarios diferentes.
- Negar, por parte de la empresa, un periodo de incapacidad, periodo de maternidad o jubilación.
- Interrupción del periodo de empleo.
- Presencia de discriminación a la hora de promover un ascenso o un despido.

Es importante tener en cuenta que las prácticas discriminatorias pueden ocurrir en cualquier aspecto del empleo. Es ilegal que un empresario realice suposiciones basadas en la raza, el género o estereotipos relacionados con la edad, y también es

PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES		 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

ilegal que un empleador crea que un trabajador pueda ser incapaz de rendir en el puesto de trabajo porque él o ella han estado un tiempo sin trabajar.


Además, las compañías tienen prohibido la retención de las oportunidades de empleo de un empleado debido a su relación con alguien de una determinada raza, religión, u origen étnico. La discriminación ilegal también incluye el acoso basado en características personales protegidas por la ley, incluyendo la raza, género, edad y religión. Los empresarios están obligados a informar a los trabajadores sobre sus derechos; además incluye que todos los empleados estarán libres de represalias. En caso de que existan represalias, se deberá presentar una queja por discriminación.

D. QUE NO ES DISCRIMINACIÓN

- Lo regulado por el Convenio 111 artículo 1 establece que es discriminación, es decir, que lo que no esté regulado en este artículo no constituye discriminación, así por ejemplo podría considerarse:
- Tomar consideraciones a mujeres trabajadoras embarazadas en el caso de funciones incompatibles a su estado de embarazo, artículo 110 del Código de Trabajo

E. RESPONSABILIDAD DE LA DETECCIÓN, PREVENCIÓN, ABORDAJE Y ERRADICACIÓN DE LOS RIESGOS

De conformidad con el artículo 8 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, es responsabilidad propia de la parte empleadora, lo que hace a través del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional del lugar de trabajo, o delegados de prevención en caso de no poseer más de quince personas laborando el lugar de trabajo.


PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES		 GOBIERNO DE EL SALVADOR MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

La inspección de trabajo realiza la verificación del cumplimiento de la normativa en comento, sin embargo no es responsable de si ésta se cumple o no por el lugar de trabajo inspeccionado, solamente plasma en el acta lo constatado.

F. VALORACIÓN DEL RIESGO

Las personas que denuncian discriminación y/o riesgos psicosociales en su lugar de trabajo, que estando en las diligencias de inspección de trabajo y que no se pueda determinar con la realización de la misma la existencia de la discriminación alegada y que ninguno de sus compañeras y compañeros de trabajo hayan manifestado en las entrevistas que se realizan, que efectivamente están siendo discriminadas o sujetos de riesgos psicosociales, no obstante, observarse perturbación en la persona denunciante, serán informados los casos a la Fiscalía General de la República para su diligenciamiento de conformidad con sus competencias, así como a ISDEMU se le podrá solicitar para mejor proveer se realicen peritaje psicológico en la mujer trabajadora que ha denunciado discriminación y/o riesgo psicosocial, para que sea dicho instituto quien continúe brindando la atención integral a la persona afectada.

En igual circunstancia estarán aquellas personas que manifiestan estar siendo discriminadas o sujetas a riesgo psicosocial por sus compañeras y compañeros de trabajo en el lugar de trabajo, sin que exista una aparente intervención de representantes patronales, informándose a las instituciones relacionadas para que sean éstas quienes determinen a través de su equipo multidisciplinario la atención a la persona denunciante de los hechos discriminatorios alegados de conformidad con su afectación, lo anterior como un medio de resarcir los derechos transgredidos y llevar Justicia Social.


PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES	 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019
		Modificación: 00

MARCO LEGAL


La Discriminación es una conducta legislada tanto nacional como internacionalmente, por lo que se establece las regulaciones pertinentes así:

NORMATIVA	DISPOCISIONES
CÓDIGO DE TRABAJO	Art. 30 ordinal 5 “Hacer por medios directos o indirectos, discriminaciones entre los trabajadores por su condición de sindicalizados o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo.”
	Art. 30 ordinal 12° “Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección de la persona del trabajador.
	Art. 30. ordinal 15 “Realizar por medios directos o indirectos cualquier distinción, exclusión y/o restricción entre los trabajadores, por su condición de VIH/SIDA, así como divulgar su diagnóstico.”
	Art. 205 lit. c) “Se prohíbe a toda persona...c) Hacer discriminaciones entre los trabajadores por razón de sus actividades sindicales o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo.”


NORMATIVA	DISPOSICIÓN
CODIGO PENAL	Art. 244 “El que mediante engaño o abuso de una situación de necesidad, sometiere a los trabajadores a su servicio a condiciones laborales o de seguridad social que perjudicare, suprimieren o restringieren los derechos reconocidos por disposiciones legales o contratos individuales o colectivos de trabajo, será sancionado con prisión de seis meses a dos años.”
	Art. 245 “El patrono que retuviere fondos, contribuciones, cotizaciones o cuentas de trabajadores destinados legalmente al Estado o a instituciones de asistencia o seguridad social o sindical, durante tres períodos de los establecidos en la ley respectiva, será sancionado con multa de cien a trescientos días multas.”

PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES		
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

	<p>Art. 246 “El que produjere una grave discriminación en el trabajo por razón del sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa, y no restableciere la situación de igualdad ante la ley, después de los requerimientos o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hubieren derivado, será sancionado con prisión de seis meses a dos años.”</p>
	<p>Art. 247 “El que coaccionare a otro para impedirle o limitarle el ejercicio de la libertad sindical o del derecho de huelga o paro, será sancionado con prisión de uno a tres años. La misma pena se impondrá a quienes actuando en grupo coaccionaren a las personas a iniciar o continuar una huelga, paro o suspensión de labores.</p>
	<p>Art. 248 “El que obstaculizare o impidiere la libre contratación laboral, será sancionado con prisión de seis meses a un año.”</p>
	<p>Art. 278 “El que estando obligado, no adoptare los medios necesarios para que los trabajadores desempeñaren su actividad con las medidas de seguridad e higiene exigibles, con infracción de las normas sobre prevención de riesgos laborales, poniendo en grave peligro su salud e integridad física, será sancionado con multa de cincuenta a cien días multa. En igual sanción incurrirá quien no observare las medidas de seguridad, higiene y prevención de riesgos, en centros dedicados a la salud o a la educación pública o privada.”</p>
	<p>Art. 292 “El funcionario o empleado público, agente de autoridad o autoridad pública, que por razón de nacionalidad, raza, sexo, religión o por cualquier otra condición de una persona, le denegare cualquiera de los derechos individuales reconocidos por la Constitución de la República, será sancionado con prisión de uno a tres años e inhabilitación especial del cargo o empleo por igual tiempo.”</p>
	<p>Art. 294 “El funcionario o empleado público, agente de autoridad o autoridad pública que fuera de los casos previstos por la ley, disolviera o suspendiera a una asociación, sindicato, sociedad o cooperativa legalmente constituidas o entorpeciera sus actividades legales, será sancionado con prisión de uno a tres años e inhabilitación especial del cargo o empleo por el mismo tiempo. En igual sanción incurrirá el que impidiere u obstaculizare la formación de uno de tales grupos.”</p>


PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES	 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIONES SOCIALES GOBIERNO DE EL SALVADOR	
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

NORMATIVA	DISPOSICIONES
LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO	Art. 2 "Se establecen como principios rectores de la presente ley: Principio de igualdad: Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación por razón alguna."
	Art. 3 "Para los propósitos de ésta ley se observará lo siguiente: ...5. Se prohíbe toda forma de discriminación directa o indirecta en la implementación de las políticas y programas de protección de la salud y la seguridad ocupacional.
	...7. Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación y en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales, esto incluye, entre otros aspectos, tomar en cuenta sus necesidades en lo que concierne a su participación en los organismos que se crean para la aplicación de la presente ley.
	Art. 7.- Para la aplicación de la presente ley se entenderá por: ... RIESGO PSICOSOCIAL: Aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños, sociales o psicológicos en los trabajadores, tales como el manejo de las relaciones obrero patronales, el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, y toda forma de discriminación en sentido negativo.
	Art. 9 "Los trabajadores y trabajadoras contratados de manera temporal deberán gozar del mismo nivel de protección en materia de seguridad ocupacional que el resto de trabajadores de la empresa. No podrán establecerse diferencias en el trato por motivos de duración del contrato."
	Art. 11 "El tratamiento de los aspectos relacionados con la seguridad, la salubridad, la higiene, la prevención de enfermedades y en general, las condiciones físicas de los lugares de trabajo, deberán ser acordes a las características físicas y biológicas de los trabajadores y trabajadoras, lo cual en ningún


PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES		 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

	caso podrá ser utilizado para establecer discriminaciones negativas.”
REGLAMENTO GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO	Art. 276 El empleador deberá tomar las medidas para prevenir, identificar, eliminar y reducir los riesgos psicosociales; teniendo los trabajadores que respetar y cumplir con dichas medidas.
REGLAMENTO DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO	Art. 55 “Los programas preventivos y de sensibilización sobre riesgos psicosociales, deberán incluir acciones educativas con la participación de un conocedor de la materia, que contribuyan al desarrollo de una cultura organizacional basada en el ser humano, de manera de favorecer a un ambiente de trabajo saludable, además de establecer un mecanismo de investigación y detección temprana en este tipo de riesgos”....

NORMATIVA	DISPOSICIONES
LEY DE PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA	Art. 11 “Todas las niñas, niños y adolescentes son iguales ante la ley. Por tal motivo, no podrá justificarse ninguna distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en criterios tales como sexo, raza, color, edad, idioma, religión, culto, opinión, filiación, origen nacional, étnico o social, posición económica, necesidades especiales, discapacidad física o mental, nacimiento o cualquier otra condición de las niñas, niños, adolescentes o de sus madres, padres, representantes y responsables, que tengan por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos fundamentales.”
LEY DE EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Art. 2.- “La persona con discapacidad tiene derecho: 1. A ser protegida contra toda discriminación, explotación, trato denigrante o abusivo en razón de su discapacidad”.
	Art. 2 No. 5 “El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia comprende, ser libres de toda forma de discriminación, ser


PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES	 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR	
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

LEY ESPECIAL INTEGRAL PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES	valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.
	Así mismo, se refiere al goce, ejercicio y protección de los derechos humanos y las libertades consagradas en la Constitución y en los Instrumentos Nacionales e Internacionales sobre la materia vigentes, incluido el derecho a:...5) La igualdad de protección ante la ley.”
	Art. 5 “La presente ley se aplicará en beneficio de las mujeres que se encuentren en el territorio nacional, sean éstas nacionales o no, o que teniendo la calidad de salvadoreñas, estén fuera del territorio nacional, siempre que las acciones y omisiones de que trata la presente ley puedan ser perseguidas con base en parámetros de extraterritorialidad.”
	Art. 10 “Para los efectos de la presente ley, se considera modalidades de violencia: ...b) Violencia Institucional: es toda acción u omisión abusiva de cualquier servidor público, que discrimine o tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y disfrute de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres; así como, la que pretenda obstaculizar y obstaculice el acceso de las mujeres al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las manifestaciones, tipos y modalidades de violencia conceptualizadas en esta ley.
LEY DE IGUALDAD, EQUIDAD Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES	Art. 6 “...los principios rectores se definen como: 1. Igualdad: se entenderá como igualdad para la presente ley:
	...d) <i>Igualdad de Oportunidades:</i> Se refiere a la igualdad y equiparación de las condiciones para la exigencia de los recursos y los beneficios que permiten a cada persona acceder por sí misma, a la garantía de los derechos que establecen las leyes en todos los ámbitos
	e) <i>Igualdad de trato:</i> Se refiere al establecimiento de beneficios justos y equivalentes, en los grupos discriminados, marginados o vulnerados a causa de alguna diferencia.
	2. <i>No discriminación:</i> Se refiere a la prohibición de la discriminación de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres; la cual se define como, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia


PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES		 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

de sus condiciones socio económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole.
La discriminación será: a) <i>Directa</i> : cuando por razón del sexo, la persona o el colectivo afectado ha sido tratado en desventaja frente a otro
b) <i>Indirecta</i> : cuando por razón de sexo, una norma, disposición, criterio o práctica produzca desventajas para las mujeres respecto de los hombres, aun cuando en su texto no exprese discriminación directa

Convenio 111 sobre Discriminación en materia de empleo y ocupación	<p>Art. 1 "1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;</p> <p>b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.</p> <p>2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.</p> <p>3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo."</p>
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer	<p>Art. 4 "Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:...f) El derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley;"</p>

PDAYACDMLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES	 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR	
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

“Convención de Belém Do Pará”	Art. 6 “El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a) El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación;...”
Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	Art. 1 “ A los efectos de la presente Convención, la expresión “la no discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”
	Art. 11 “Los Estados Partes adoptarán todas la medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b)El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones e igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de calidad de trabajo; e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas
	2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;


PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES		 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

	<p>b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;</p> <p>c) Alentar al suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.</p> <p>d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.”</p>
--	---

Desde su punto de vista considera que los artículos del 20 al 24 del borrador de consulta de la Ley Reguladora del Sector Trabajo y Previsión Social, se encuentran acordes con la práctica de la inspección de trabajo que actualmente se realizan, y/o que fortalecen las funciones de los inspectores de trabajo.

ALCANCES DE LA ATENCIÓN DE PERSONAS QUE DENUNCIAN DISCRIMINACIÓN LABORAL

El Protocolo de atención de personas que denuncian discriminación laboral, retoma las competencias funcionales de la UEPALD así como la del personal de la DGIT, también los cuerpos normativos vigentes que rigen las actuaciones del personal de la DGIT que atiende personas que denuncian discriminación laboral, ya sea como denuncia interpuesta directamente al MTPS (solicitud de inspección de trabajo ante la DGIT, denuncia en el correo anticorrupción, Call Center y redes sociales) y los casos en los que es manifestada por una persona trabajadora en la realización de las diligencias de inspección de trabajo.

PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES		 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00


La atención puede ser de tres tipos:

1. Interna: Atención directa de la persona que denuncia discriminación laboral y solicita inspección de trabajo y/o asistencia laboral.
2. Indirecta: a través de medio electrónicos (Call Center, correos institucionales y redes sociales del MTPS).
3. Durante la Diligencia de Inspección: cuando en la realización de la inspección de trabajo una o varias personas trabajadoras manifiestan ser sujetas de discriminación laboral.

Toda atención que se brinde a la ciudadanía solicitante deberá proveerse con calidad y calidez, a efectos de darle confianza a la persona denunciante y que pueda pronunciarse sobre lo que sucede en el lugar de trabajo relativo a la denuncia que interpone.

CONFIDENCIALIDAD: todo caso de denuncia de discriminación laboral, acoso laboral y riesgos psicosociales es de carácter confidencial, por lo que deberá estarse a lo establecido por la LAIF en relación con lo regulado por el art. 57 de la LEIV en caso de ser mujeres trabajadoras las denunciantes.

En el caso de las Oficinas Centrales (San Salvador), las denuncias y atención será brindada por la UEPALD cuando sea a ésta a quien se presente la ciudadanía denunciante, sin embargo, en aquellas oficinas que no estén bajo la jerarquía de la DGIT, se seguirán los pasos fijados previamente por las oficinas respectivas (Call Center, Oficina de Prensa Institucional, correos institucionales, entre otros). Por su parte las Oficinas Departamentales y Regionales deberán

PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES		 GOBIERNO DE EL SALVADOR
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

atender y resolver todo caso que se les presente y que la inspección de trabajo deba ser realizado en el lugar de trabajo que se encuentre en su circunscripción territorial.


OBJETIVO DEL PROTOCOLO: Constituir una herramienta de consulta por parte del personal de la UEPALD así como el demás personal de la DGIT a quien se le presenten en la realización de sus funciones casos de discriminación laboral y poder brindar un servicio integral, de calidad y calidez a las personas trabajadoras denunciantes de discriminación laboral, con lo que se garantiza la tutela de derechos laborales.

PRINCIPIOS RECTORES EN EL PROTOCOLO

En la ruta de atención a las personas trabajadoras que denuncia discriminación laboral, es importante tener una hoja de ruta y que la misma se base en principios así:

A. PRINCIPIO DE UNIVERSALIDAD DE LOS DERECHOS HUMANOS

El personal a cargo de la atención de las personas trabajadoras que denuncia o en la realización de la diligencia de inspección de trabajo, deberá asumir una actitud empática al momento de tener el contacto con la persona denunciante, deben mostrar compromiso ético de garantizar desde cada una de sus competencias, la atención integral en respeto de los derechos humanos laborales consagrados en los Instrumentos Internacionales y en la Constitución de la República.

PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES		 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIONES SOCIALES GOBIERNO DE EL SALVADOR
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

B. PRINCIPIO A LA NO REVICTIMIZACIÓN


En todo contacto que el personal a cargo de la atención, tenga con personas trabajadoras que denuncian discriminación laboral y riesgos psicosociales, debe tomar en cuenta que, proviene de condiciones de un ambiente laboral no propicio para su sano desarrollo, razón por la que al momento de abordarla y/o entrevistarla deben brindar la atención desde un modelo que evite la revictimización.

C. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION Y PROTECCIÓN

Toda persona que denuncie discriminación laboral, deberá brindársele la debida atención inmediata y prolongada, de manera tal que se garantice la no discriminación, por cualquier motivo, brindándose la protección de informar a la FGR aquellos casos en los que se logró determinar la conducta discriminatoria y al ISDEMU en casos de denuncias realizadas por mujeres trabajadoras que son discriminadas por tal calidad.

D. PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD

Toda persona trabajadora que solicite inspección de trabajo por el motivo de discriminación laboral y riesgos psicosociales, será diligenciada con toda la confidencialidad que se requiera a efectos de permitir la realización de la diligencia administrativa y proteger la identidad de la persona denunciante para con ello evitar represalias por la parte empleadora o demás personal del lugar de trabajo intervenido. La información, tendrá carácter confidencial, con la única excepción de ser requerida por la autoridad competente para los fines de la investigación penal o a requerimiento judicial.

PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES		 <small>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL</small> GOBIERNO DE EL SALVADOR
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

Utilizando las reglas establecidas por la LAIP y por el art. 57 de la LEIV.

E. PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD O RESPONSABILIDAD COMPARTIDA

Todas las Instituciones del Estado, tienen la obligación de asumir las funciones legales, así como brindar la atención de calidad y calidez a las personas que están enfrentando actitudes de discriminatorias en cualquier entorno.


ENFOQUES DEL PROTOCOLO

REALIZACIÓN EFECTIVA DE LOS DERECHOS HUMANOS

La persona que sufre de discriminación en su lugar de trabajo debe ser el eje central en toda intervención administrativa en la diligencia de inspección de trabajo, las medidas adoptadas por parte de las autoridades o Instituciones, deberán traducirse en acciones efectivas que aminoren las consecuencias lesivas en la salud física y psicológica de la persona trabajadora que ha sido víctima de discriminación.

GENERO

Las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, históricamente han naturalizado la discriminación y violencia en perjuicio de mujeres, en un mundo androcéntrico y patriarcal ha sido cosificada la mujer, por tanto, justificado y tolerado las expresiones de toda clase de violencia. Desde esta perspectiva, las mujeres, niñas y mujeres adolescentes, son las principales víctimas de la discriminación. Es importante resaltar, que los hombres también pueden llegar a ser víctima de discriminación.

PDAYACDMLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES	 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019
		Modificación: 00

NO DISCRIMINACIÓN

El personal a cargo de la atención a las personas trabajadoras que denuncian discriminación y riesgos psicosociales en su lugar de trabajo, deben garantizar en mayor medida la no discriminación, por motivos de etnia, sexo, edad, idioma, religión, orientación sexual, identidad de género, opiniones políticas, sindicalizados o de cualquier otra índole, origen, nacionalidad, posición económica o cualquier otra condición social o migratoria.


PERFIL BÁSICO DEL PERSONAL A CARGO DE BRINDAR LA ATENCIÓN

El personal designado por la DGIT y responsable de la atención de casos de discriminación laboral y de riesgos psicosociales, deben ser profesionales especializados en procesos de atención, orientación y acompañamiento no revictimizante, brindar un trato digno, respetuoso, que genere confianza y seguridad en la persona solicitante, contar con los conocimientos sobre los procesos administrativos y judiciales para fines de la derivación respectiva a la Institución competente, mostrar una conducta empática y de escucha activa con la persona en todo momento, así como de respeto por la diversidad en todas sus formas, altamente sensibles a las condiciones extremas de violencia a las que la persona trabajadora ha sido expuesta.

PROCESOS DE ATENCIÓN

Los procesos de atención a la ciudadanía denunciante contemplados en el Protocolo se dividen en tres:

- ✚ Interna: Atención directa de la persona que denuncia discriminación laboral y solicita inspección de trabajo y/o asistencia laboral.

PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES	 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR	
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

- ✚ Indirecta: a través de medio electrónicos (Call Center, correos institucionales y redes sociales del MTPS).
- ✚ Durante la Diligencia de Inspección: cuando en la realización de la inspección de trabajo una o varias personas trabajadoras manifiestan ser sujetas de discriminación laboral..


Todos los procesos están estructurados bajo el supuesto de la activación de los Equipos de Trabajo y su respectiva coordinación con la UEPALD, en la intervención directa de una inspección de trabajo por el motivo de discriminación laboral.

De preferencia la persona que brinde la atención deberá de ser del mismo sexo que la persona que se presente a solicitar los servicios.

A. ATENCIÓN INTERNA

Esta ocurre cuando una o varias personas trabajadoras se apersonan a las oficinas del MTPS a nivel nacional y son atendidas por la persona que desempeña funciones de supervisora o encargada de tomas de solicitudes de inspección, quien desarrollará el siguiente proceso:


- De conformidad con los principios y enfoques del presente protocolo, deberá brindar una atención de calidad y calidez a efectos de ser empática, guardar la debida confidencialidad.
- Hacer del conocimiento de la o las personas denunciantes sus derechos y obligaciones laborales, así como sí, de conformidad con la legislación es procedente realizar la diligencia de inspección o en su defecto indicarle la institución competente que podrá brindar sus servicios al caso que se plantea.

PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES	 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR	
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

- Se entrevistará a la o las personas que se presentan, manifestarles que se realizará la asistencia con toda la confidencialidad que se requiere, así como en las diligencias de inspección de trabajo.
- Si es procedente la toma de solicitud de inspección, se entregará una hoja de control de la solicitud que contendrá los datos del número de expediente, el o la inspectora de trabajo asignado al caso, el nombre de la persona con funciones de supervisoría con su número de teléfono para que pueda estar actualizado en todo momento del estado de sus diligencias.
- En los casos en los que se consulte personalmente por las diligencias de inspección, la persona supervisora informará de los avances o en caso de encontrarse el o la inspectora de trabajo responsable del expediente administrativo dará la información respectiva, cuando es vía telefónica igualmente podrá atender las personas mencionadas brindando la información solicitada.
- En todo momento se tratará a la persona denunciante de una forma profesional sin darle una falsa expectativa sobre las diligencias a realizar, así como tampoco quitar la esperanza a la persona solicitante.

B. ATENCIÓN INDIRECTA


El MTPS en un esfuerzo por acercar los servicios de éste a la ciudadanía solicitante, ha puesto a disposición de la misma diferentes medios tecnológicos para que las personas trabajadoras a quienes se les están transgrediendo sus derechos laborales, puedan realizar la denuncia respectiva sin necesidad de apersonarse a las oficinas del MTPS a nivel nacional, tales medios son:

PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES	 GOBIERNO DE EL SALVADOR	
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

1. Call Center: dicha área depende directamente de la Dirección Administrativa del MTPS, sin embargo, brinda servicios a la ciudadanía para el asesoramiento, atención y toma de denuncias, para lo cual deberá el personal que conforma dicha área tener el perfil necesario para la atención con calidad y calidez de la ciudadanía que utiliza dichos servicios.
2. Correos institucionales: tal como anticorrupcion@mtps.gob.sv que es un correo directamente atendido por el Despacho Ministerial para toda la ciudadanía que quiera hacer uso de los servicios de todo el MTPS, una vez verificado el mismo es remitido a la dependencia competente para que se realicen las acciones pertinentes.
3. Redes Sociales, el MTPS cuenta con Facebook y twiter, que son administrados por la Oficina de Prensa institucional, a través de los cuales se pueden hacer de conocimiento del MTPS las necesidades de la ciudadanía, por lo que en caso de denuncias del tipo que nos ocupa será remitida por la Oficina en comento a la DGIT.

C. DURANTE LA DILIGENCIA DE INSPECCIÓN

Éste proceso se da cuando una o un inspector de trabajo en la realización de una diligencia de inspección le es denunciado por una o varias personas trabajadoras del lugar de trabajo que está interviniendo el hecho de ser sujetos de discriminación laboral por la parte empleadora, en el presente caso deberá incorporarse dicha circunstancia en el informe de visita que se realiza en cada visita y posteriormente rendir informe a la persona supervisora para posteriormente verificar dicha denuncia. Al final de la diligencia de inspección deberá pronunciarse sobre la circunstancia de discriminación laboral denunciada y en caso de puntualizarse ésta, se dará aviso a la FGR.

PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES		 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00


PROCEDIMIENTO EN CASOS DE DISCRIMINACION Y RIESGOS PSICOSOCIALES

DENUNCIA

- Cualquier persona trabajadora que esté siendo discriminada y/o siendo víctima de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo puede realizar la denuncia
- Persona encargada de la toma de solicitud atenderá a la persona usuaria
- La persona encargada de la toma de solicitudes identifica si se trata de un caso de discriminación laboral o riesgos psicosociales a través de una breve entrevista.
- Le brinda orientación le hace saber sus derechos laborales y se explica el procedimiento a seguir en caso de proceder la solicitud
- Sino procede se orienta a la persona trabajadora para que acuda a otras instituciones según competencia (FGR, ISSS, ISDEMU, etc)

RECEPCION

- En el caso de proceder se recibe la denuncia la persona encargada de la toma de solicitudes
- Recibe la solicitud y califica el motivo por discriminación o riesgos psicosociales
- Se solicitan datos personales y documentos de identificación así como documentación relacionada
- Se ingresa la información en el sistema nacional de inspección de trabajo (SNIT)

PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES	 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR	
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00


- Se genera solicitud con numero de referencia y asigna a la persona inspectora de trabajo

TRAMITE

- El inspector o inspectora de trabajo asignada se persona al lugar de trabajo con orden de inspección e identificación respectiva
- El personal inspectivo realiza entrevistas con personas solicitantes y parte patronal
- Solicita y se revisa documentación relacionada al caso
- En los casos que procede se solicita a las instituciones competentes peritajes especiales
- Realización de entrevistas de forma individual con el personal del lugar de trabajo
- Realiza recorrido en el lugar de trabajo en acompañamiento de miembro del comité de sso en los casos que aplique
- Se redacta acta de inspección, si esta es sin infracción procede el archivo, y si es con infracción se estipula plazo para reinspeccion; en caso de subsanar las infracciones, el expediente es archivado y en el caso que no subsane se remite a proceso sancionatorio

PROTECCION

- En casos de violencia hacia la mujer, se podrá dar acompañamiento a otras instituciones que velan por derechos
- Se podrán también realizar notas a otras instituciones solicitando apoyo para una tutela integral de derechos

PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES	 MINISTERIO DE RECURSOS HUMANOS Y PREVISIÓN SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR	
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

- Se verificará el artículo 24 de la LEIV
- Se realizará notificación de oficio a Fiscalía General de la Republica en los casos que aplique según el artículo 312 del código penal.


REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

NACIONALES

- ❖ Constitución de la República de El Salvador
- ❖ Código de Trabajo
- ❖ Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo
- ❖ Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad
- ❖ Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la discriminación contra las Mujeres
- ❖ Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres
- ❖ Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia
- ❖ Ley Especial contra la Trata de Personas
- ❖ Política Nacional de la Mujer
- ❖ Política Nacional Para una Vida Libre de Violencia en contra de las Mujeres
- ❖ Protocolos de la Inspección de Trabajo

INTERNACIONALES

- ❖ Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en el empleo
- ❖ Convenio 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración
- ❖ Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)
- ❖ Convenio 81 de la OIT relativo a la inspección de trabajo


PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES		 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

ANEXOS

CHECK LIST

A continuación, se presenta una guía de preguntas a realizar a las personas que denuncian discriminación laboral, así como a las personas compañeras de trabajo de la denunciante, con el propósito de realizar una detección de dicha conducta bajo las competencias de ésta Dirección.

Primer contacto	Si	No	Otro
¿Le parece éste un buen momento y lugar para que hablemos?			
¿Considera que puede haber algún lugar o momento mejor?			
¿Le preocupa tener esta entrevista?			
¿Cree que hablar conmigo puede traerle problemas?			
¿Alguna vez ha hablado con un (la profesión del entrevistador), cómo fue esa experiencia?			
Al momento de las entrevistas	Si	No	Otro
¿Sabe el significado de la palabra discriminación?			


PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES		 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

¿Se le trata diferenciadamente por algún motivo? ¿Cuál?			
¿De quién proviene la acción de discriminación?			
¿Ha interpuesto su queja a su supervisor (a), Jefe inmediato o a Recursos Humanos? ¿Hicieron algo?			
¿Cesó la conducta discriminatoria			

IDENTIFICACIÓN PRELIMINAR DE PERFILES

A continuación se presentan una serie de indicadores generales para identificar a discriminación laboral para con Personas trabajadoras de un lugar de trabajo, los cuales se dividirán en indicadores.

INDICADORES GENERALES DE DISCRIMINACIÓN LABORAL	
Trato diferenciado por _____	Despido de persona directiva sindical por tal calidad
Pago diferenciado en un mismo desempeño de funciones y cargo de trabajo	Trato diferenciado por ser trabajador o trabajadora temporal
Despido de mujer en estado de gravidez por tal calidad	Aislamiento por pertenecer a la población LGBTI, ser persona con discapacidad, tener un tatuaje, entre otros.

PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES		 GOBIERNO DE EL SALVADOR MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

APLICACIÓN DE TRATADOS INTERNACIONALES

En lo relativo a discriminación han sido ratificados varios tratados y convenios internacionales, los cuales de conformidad con el art. 144 de la Constitución de la República pasan a formar parte de la legislación nacional, por lo que es importante la aplicación de los mismos en las diligencias de inspección de trabajo.


Los convenios internacionales relativos a discriminación ratificados por El Salvador son:

- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Convenio 111 OIT.

CRITERIOS A TOMAR EN CUENTA

Respeto a la no Discriminación

La norma constitucional que establece que a trabajo igual corresponde igual remuneración se aplica a todos los trabajadores del sector privado y público. Respecto a la interpretación del Ord. 1º del Art. 38 , ha señalado la jurisprudencia constitucional que “si el trabajo, dentro de las condiciones objetivas a que se ve sometido, no puede regularse, convencional o legalmente, obviando todos los aspectos relacionados con la esfera jurídica que conforman los derechos, los valores y principios constitucionales, orientados a la potenciación de la persona humana, (...) { el Art. 38 Ord. 1º Cn.} debe considerarse como una norma de equiparación establecida a favor de todos los trabajadores, independientemente del ámbito en el cual desempeñen sus labores, sea éste público o privado, pues representa una de las condiciones mínimas de las cuales debe gozar el trabajador,


PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES		 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

ya que se constituye en una manifestación concreta del principio de igualdad consagrado en el Art. 3 Cn.

En estos términos, la interpretación que debe hacerse del Art. 38 cn., en su Ord. 1º necesariamente consiste en que, ante el desempeño de una misma actividad que requiere la exteriorización consciente de la energía física y psíquica de una determinada persona, a fin de conseguir la realización o satisfacción de una necesidad, un interés o una utilidad social, cualquiera otra que se encuentre desempeñando exactamente esa misma actividad, dentro de un mismo lugar de trabajo, en la empresa privada o en las entidades públicas, debe obtener idéntica remuneración independientemente de los rasgos que puedan diferenciarla de sus demás compañeros de trabajo a quienes se les haya asignado realizar exactamente la misma labor, en virtud de que debe valorarse de la misma manera esa exteriorización de energía que desarrolla, pues el trabajador, debe gozar de las mismas prerrogativas que éstos, so pena de incurrir en una violación a este derecho de igualdad en la remuneración que expresamente establece la Constitución como manifestación del principio de igualdad consagrado en el Art. 3 de la misma, ambas normas a las que están sujetos tanto los particulares –Art. 73 Ord. 2 Cn.- como los funcionarios públicos –Arts. 86 y 235 Cn. **Sentencia pronunciada por la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de octubre de 2000. Proceso de Amparo N° 82-99.**

Conflicto Colectivo Jurídico o de Derecho

Es competencia de los jueces de lo laboral conocer de los conflictos colectivos jurídicos o de derecho. El legislador atribuyó a la Dirección General de Inspección un amplio margen de conocimiento, el cual se encuentra limitado por lo estipulado en el Art. 35 de la ley en comento (LOFSTPS), que reza: no se encuentran

PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES		 GOBIERNO DE EL SALVADOR
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

comprendidos en el ámbito de la función de inspección, los conflictos colectivos jurídicos derivados de la aplicación o interpretación de las normas legales, cuya solución corresponde a los Jueces con jurisdicción en materia de trabajo. Esta disposición debe ser relacionada con el art. 468 del Código de Trabajo que define los conflictos colectivos jurídicos o de Derecho como los originados a consecuencia del “incumplimiento o interpretación de un contrato o convención colectivos de trabajo, siempre que en cualquier de estos casos se encuentre afectada una colectividad de trabajadores”. La competencia del juez de lo laboral para conocer de dichos conflictos es regulada a partir del art. 471 y siguientes del mismo cuerpo legal.

Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, del 23 de diciembre de 2004. Proceso Contencioso Administrativo N° 155-S-2002.


Art. 35 LOFSTPS

Art. 468 C.T.

Fuero Sindical

1) El fuero sindical es una manera de garantizar el derecho fundamental de la libertad sindical. Finalmente, la libertad sindical, como derecho fundamental exige algo más que su simple reconocimiento jurídico, puesto que debe ser garantizado frente a todos aquellos sujetos que pudieran atentar contra ella (el Estado, los empresarios u organizaciones empresariales o el propio sindicato).

Respecto a esta última característica, cuando el posible agravante es el empleador o las organizaciones patronales, el denominado Fuero Sindical se constituye como


PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES		 GOBIERNO DE EL SALVADOR MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

el conjunto de medidas que protegen al dirigente contra cualquier perjuicio que pueda sufrir por el ejercicio de su actividad sindical.

Constituye un presupuesto de la libertad sindical. El fuero sindical constituye presupuesto de la libertad sindical, ya que de no existir aquél, esta libertad sería una mera declaración sin posibilidad de ejecutarse realmente, por lo que ambas categorías configuran pilares interrelacionados que se requieren de modo recíproco: el fuero sindical es el derecho protector y la libertad sindical es el derecho protegido.

No es una simple garantía contra el despido. El fuero sindical no es una simple garantía contra el despido, sino contra todo acto atentatorio de la libertad sindical (verbigracia, desmejora en las condiciones de trabajo, traslado a otro establecimiento de la misma empresa sin causa justificada etc.). Es decir, si bien el despido se erige como la sanción de consecuencias más graves, no es la única.

El fuero se traduce en la estabilidad del directivo sindical siempre y cuando no exista justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. Ahora bien, respecto de esta garantía, la jurisprudencia constitucional –específicamente la inconstitucionalidad 26/99- acotó que en el caso de los directivos sindicales, su estabilidad laboral opera únicamente cuando no existe justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, que haya sido calificada previamente por la autoridad competente. Es decir, que cuando el trabajador, en estas circunstancias, incurre en una causal de terminación del contrato sin responsabilidad para el patrono y la misma es declarada por la autoridad competente, el patrono está facultado para despedirlo, aun cuando se encuentre fungiendo como directivo sindical o no haya transcurrido un año de haber cesado en sus funciones como tal. Ahora bien, si el directivo sindical no ha incurrido en ninguna de las causales a las

PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES		 GOBIERNO DE EL SALVADOR MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

que se ha hecho referencia y se le separa del cargo, el despido no surte efectos constitucionales y legales.


Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de octubre de 2007. Recurso de Inconstitucionalidad N° 63-2007/69-2007

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 18 de abril de 2007. Proceso de Amparo N° 468-2005.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 6 de febrero de 2008. Proceso de Amparo N° 446-2005.

2) Es necesario procedimiento ante autoridad competente para restringir o sancionar el fuero de un directivo o representante sindical. Según los artículos 47 Cn. y 248 del C. de T., para poder restringir o sancionar el fuero de un Directivo Sindical y de un Representante Sindical en su caso, ya sea por despido, suspensión disciplinaria, traslados y desmejora en condiciones de trabajo, debe seguirse un procedimiento por medio de autoridad competente en el que se compruebe que existe una causa justificada para ello.

El Código de Trabajo en su artículo 305 establece que en caso de suspensión disciplinaria, la autoridad competente es el Inspector General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a la cual el patrono debe dirigirse para que emita una autorización, con el objeto de poder suspender disciplinariamente por un período mayor de un día a sus trabajadores (sean sindicalistas o no), en caso de que éstos incurran en una falta disciplinaria. Del tenor literal de dicho artículo se concluye que la medida disciplinaria de suspensión, es una facultad inherente al patrono por la relación laboral que existe con el trabajador y no con relación a la actividad sindical de éste, así se tiene que las infracciones laborales reguladas por


PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES		 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

el ordenamiento y cometidas por los empleados no pueden ser entendidas ejercidas al amparo de la libertad sindical.

Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, del 15 de junio de 2005. Proceso Contencioso Administrativo N° 133-S-2001.

Art. 47 Cn., 248 y 305 C.T.

3) Efecto del fuero sindical sobre el contrato laboral. Efecto del fuero sindical en el contrato laboral. Se trae a cuenta este dato dado que al ser electo directivo sindical, se goza del beneficio denominado fuero sindical. Esta figura cuya creación y aplicación aparece regulada en el Art. 248 del Código de Trabajo, es un mecanismo que protege a los directivos sindicales en contra de las actividades patronales que directa o indirectamente pudieran tender a destituirlos, o desmejorarlos, por actividades relacionadas con el sindicato. La particularidad que es necesario analizar (ya que la procedencia de las excepciones restantes tiene que ver con la existencia o no de la relación jurídico laboral) es el efecto del fuero sindical sobre el contrato laboral, específicamente sobre la cláusula que se refiere al plazo de la contratación. De conformidad con la citada disposición, el beneficio al que se ha hecho relación se extiende durante la vigencia del cargo de directivo hasta transcurrido un año después de finalizado tal período, salvo: "justa causa calificada previamente por autoridad competente.". La finalización del contrato de trabajo, no es en este caso, un motivo jurídicamente acertado para despedir sin responsabilidad a un trabajador que posee el cargo de directivo sindical, ya que se le reviste de esta protección.

PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES	 GOBIERNO DE EL SALVADOR	
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

Sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de julio de 2002. Proceso Contencioso Administrativo N° 36-I-98.

Art. 248 C.T.


4) El fuero sindical no es de aplicación genérica. La estabilidad laboral de la que gozan los miembros de las Juntas Directivas de la Seccional por Empresa de un sindicato, está íntimamente vinculada a la relación laboral que exista entre el trabajador acreditado y la empresa a la cual pertenece la seccional, no siendo, por tanto, de aplicación genérica dicha garantía.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de abril de 2002, en el Recurso de Casación Ref. 385 Ca. 1ª Lab.

5) El fuero sindical cubre únicamente el período de elección del directivo sindical más un año después. El trabajador directivo sindical está garantizado en su puesto de trabajo, pero únicamente dentro de su período de elección, y por la Ley, extensivo a un año más después de transcurrido su "período", (...); es decir, que el contrato de trabajo se mantiene vigente, según la ley; Art. 464 C. de T., dentro del período del mandato sindical más el año de garantía de estabilidad; pues es verdadero y real que los nuevos períodos de directivo sindical ni siquiera han nacido cuando ocurre

el despido, y un hecho inexistente en el momento de la demanda, y en especial, del hecho de despido, jamás podrá valorarse como un hecho consecuencia, ni como derecho irrenunciable, puesto que aún no han nacido.- (...)

Con el razonamiento anterior, de ninguna manera se cuestiona que un trabajador pueda ser nombrado directivo sindical para otro u otros períodos; pero para poder

PDAYACDMDLRP 2019	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIAS POR MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES	 GOBIERNO DE EL SALVADOR	
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

tener derecho a conservar su trabajo y salarios, es indispensable que dentro del nuevo período de sus funciones, al comenzar el mismo, deberá presentarse al patrono para laborar a efecto de que se produzca el nuevo hecho generador de la causa imputable al patrono, esto es, un nuevo despido, que garantizará al trabajador en el nuevo período de directivo sindical más el año sindical, mantener vigente el contrato, y consecuentemente, su derecho a devengar el salario sin trabajar, por causa o motivo imputable al patrono. (...) La interpretación gramatical de la frase "el período" utilizada en los Arts. 248 y 464 C. de T., nos lleva a entender que al período a que se refiere la ley, es el período actual o vigente en que ejerce sus funciones el directivo sindical y donde ha ocurrido el despido de hecho, y no a los períodos adicionales, ya que la función del artículo "el", determinado y singular es que, antepuesto a nombre o al que hace sus veces, limita la extensión del nombre. En el presente caso, la expresión "el período" está limitada al período actual en que el directivo sindical ocupa su cargo.

