

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 19 de mayo de 2025

Los Gobiernos que figuran en la lista preliminar de casos individuales tienen la posibilidad, si así lo desean, de proporcionar, sobre una base puramente voluntaria, información escrita antes del 19 de mayo de 2025.

► Información sobre la aplicación de los convenios ratificados proporcionada por los Gobiernos en la lista preliminar de casos individuales

El Salvador (ratificación: 2006)

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

El Gobierno ha comunicado la siguiente información por escrito.

Respecto a la aplicación del art. 1 del convenio: clasificación de las multas según su gravedad, tipología y aplicación en la práctica

Dada la aprobación de la reforma del artículo 627 del Código de Trabajo mediante el Decreto Legislativo N.º 519, publicado en el Diario Oficial el 31 de octubre de 2022, se actualizó de forma sustantiva el régimen sancionatorio, elevando significativamente los montos de las multas aplicables a las infracciones a lo dispuesto en los libros I, II y III del Código de Trabajo, así como en otras disposiciones legales laborales que no cuenten con una sanción específica. Es importante mencionar que, esta reforma, tiene como objetivo señalar y sancionar la gravedad de las vulneraciones a los derechos de los trabajadores, y que permite un análisis de las capacidades de los empleadores en aras de no atentar contra su estabilidad financiera ni contra la libertad de empresa en El Salvador, por ello, se establecieron rangos diferenciados en función del tamaño del empleador, conforme al número de personas trabajadoras contratadas, de la siguiente manera:

- a) Microempresas de hasta 10 trabajadores, una multa de hasta dos salarios mínimos por cada una de las prestaciones vulneradas (Hasta 730 dólares de los EE. UU.);
- b) Pequeñas empresas con más de 10 y hasta 50 trabajadores, una multa de hasta cuatro salarios mínimos por cada una de las prestaciones vulneradas (Hasta 1 460 dólares de los EE. UU.);
- c) Medianas empresas con más de 50 y hasta 100 trabajadores, una multa de hasta ocho salarios mínimos por cada una de las prestaciones vulneradas (Hasta 2 920 dólares de los EE. UU.), y

- d) Las empresas con más de 100 trabajadores, una multa de hasta 12 salarios mínimos por cada una de las prestaciones vulneradas (Hasta 4 380 dólares de los EE. UU.).

En ese marco, los actos de discriminación antisindical son susceptibles de ser sancionados bajo estas disposiciones, en tanto constituyen infracciones a los derechos fundamentales consagrados en los libros I y II del Código de Trabajo, en particular aquellos relativos a la libertad sindical y la no discriminación por causa de afiliación sindical.

Este nuevo régimen considera, además del tamaño de la empresa, criterios como la gravedad de la infracción, la intencionalidad y el daño causado, elementos que permiten clasificar y graduar las sanciones de manera proporcional. Para ello, conforme al procedimiento establecido en el Código de Trabajo, la inspección laboral desempeña un rol esencial como instancia técnica del Estado para la verificación del cumplimiento de las normas laborales. En tal sentido, el Gobierno, a través de la Dirección General de Inspección de Trabajo, lleva a cabo inspecciones periódicas y estratégicas que, en caso de detectarse transgresiones a la normativa laboral, se activa el correspondiente procedimiento administrativo sancionador.

Si bien la reforma del artículo 627 del Código de Trabajo, que fortaleció el régimen sancionatorio, fue adoptada en 2022, este avance normativo se enmarca dentro de un proceso más amplio de transformación institucional iniciado en 2019, orientado a consolidar una nueva visión sobre la función del Estado en materia laboral. Desde ese año, se ha venido promoviendo un enfoque más proactivo y comprometido con la defensa efectiva de los derechos de las personas trabajadoras, reconociendo que la responsabilidad institucional no se limita a la fiscalización, sino que implica también el acompañamiento y la garantía de acceso a la justicia administrativa laboral, por ello, acciones públicas y de alcance nacional como el «Premio Nacional al Trabajo Decente» y el «Premio a la Negociación Colectiva», promueven desde la base de incentivos al cumplimiento de la ley.

Es importante subrayar que, si bien la imposición de una multa administrativa no compensa de forma integral la vulneración de un derecho laboral fundamental, sí representa un mecanismo de disuasión real frente a prácticas antisindicales u otras formas de discriminación laboral, con el objetivo último de poder consolidar una cultura de cumplimiento normativo que contribuye al respeto efectivo de los derechos fundamentales en el trabajo.

En seguimiento a la implementación práctica del régimen, la Dirección General de Inspección de Trabajo ha registrado actuaciones relevantes en la materia. A efectos ilustrativos, se adjunta un cuadro estadístico que sistematiza las infracciones detectadas, las sanciones impuestas y los montos recaudados durante el período comprendido entre enero y diciembre de 2024, en relación con conductas vinculadas a la afectación de la libertad sindical.

► **Multas impuestas, infracciones y montos. Violación a la libertad sindical**

Motivos de inspección	Total, de Multas	Total, de Infracciones	Montos totales (en dólares de los EE. UU.)
Despido de directivo sindical	24	79	8 441,98
Despido a miembro de sindicato	8	8	410,70
Discriminación sindical	1	1	57,14
Total	33	88	8 909,82

Fuente: Dirección General de Inspección de Trabajo (DGIT), Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS). Enero a diciembre de 2024.

Respecto a la protección de la libertad sindical de los trabajadores de las alcaldías

En atención a las observaciones de la Comisión de Expertos, el Gobierno informa que se han adoptado diversas medidas para garantizar la protección contra la discriminación antisindical de los trabajadores municipales a través de los mecanismos legales vigentes y la inspección laboral.

En ese sentido, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través del Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal (RNCAM), en coordinación con la Dirección General de Inspección de Trabajo (DGIT), han llevado a cabo inspecciones tanto programadas como especiales, conforme a lo establecido en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (LOFTS).

Las inspecciones en las municipalidades han sido ejecutadas inicialmente en dos etapas diferenciadas:

- La primera etapa, en apoyo técnico al Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal; el cual tuvo como finalidad principal determinar la modalidad de contratación del personal en las distintas alcaldías del país.
- La segunda etapa, se orientó a la verificación del cumplimiento de obligaciones relacionadas con retenciones laborales, en especial aquellas vinculadas al pago de salarios, seguridad social y cotizaciones.

Durante ambas fases, se verificó el cumplimiento de la normativa laboral aplicable a los trabajadores municipales, incluyendo la existencia y registro de contratos individuales de trabajo; la inscripción de personas trabajadoras en el régimen de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal (LCAM); la validación de planillas únicas de pago, y la cobertura de seguridad social. El personal del RNCAM llevó a cabo la verificación de la siguiente documentación e información:

- Listado de personas inscritas bajo el régimen de la LCAM.
- Número de trabajadores contratados bajo nombramiento.
- Planilla de personal correspondiente al distrito inspeccionado.
- Manual descriptivo de puestos.

Estas acciones ejecutadas para la protección de los derechos laborales tienen como finalidad dar cumplimiento al artículo 1, literal c), de la LCAM, que establece como objeto principal de la normativa garantizar la eficiencia del régimen administrativo municipal, asegurando igualdad de oportunidades, estabilidad en el cargo, así como las posibilidades de ascenso y traslado para los servidores públicos municipales.

Estas intervenciones han significado un avance sustantivo en la garantía de los derechos laborales de los trabajadores municipales. En el marco de las competencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Dirección General de Inspecciones en coordinación con el RNCAM, consolidó un trabajo articulado orientado a salvaguardar los derechos fundamentales de las personas trabajadoras al servicio de las alcaldías.

Cabe destacar que, como parte de los compromisos asumidos por el Estado, por primera vez en la historia institucional del país, se llevó a cabo una intervención generalizada en las municipalidades a nivel nacional con un enfoque dirigido expresamente a la tutela efectiva de los derechos laborales, particularmente en lo relativo a la protección, y estabilidad de los trabajadores, así como al cumplimiento en general de las obligaciones patronales.

Adicionalmente, se desarrolló una estrategia focalizada de intervención en los 100 municipios más poblados del país, lo que permitió ampliar significativamente la cobertura de trabajadores municipales protegidos por las acciones de inspección, priorizando aquellos territorios con mayor concentración de empleados públicos locales. Esta priorización territorial no solo incrementó el alcance operativo del Ministerio, sino que también permitió identificar patrones y adoptar medidas preventivas y correctivas más eficaces para el cumplimiento de la legislación vigente.

En ese marco, y como resultado de las acciones desplegadas, en el periodo del año 2023 al 2025 se llevaron a cabo las siguientes inspecciones integrales a las diferentes municipalidades del territorio:

► **Inspecciones Realizadas en Municipalidades durante el periodo del 2024 al 2025**

Motivos de Inspecciones en municipalidades	N.º de inspecciones	Hombres	Mujeres
Verificación LGPRLT (art. 8 y 13)	114	6 863	3 565
Verificación de Cotizaciones ISSS, IPSFA, AFP, RENTA	24	1 515	717
Situación Laboral de los Trabajadores	95	9 499	4 524
Total	233	17 877	8 806

Fuente: Dirección General de Inspección de Trabajo (DGIT), Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS).

Además del trabajo operativo, desde el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se puso en la palestra pública la existencia de los denominados «contratos fraudes» con el objetivo de declarar públicamente su ilegalidad. Estos consistían en las prácticas de gestiones municipales en las que establecían contratos por cortos periodos de tiempo, usualmente un año, para poder prescindir de los trabajadores sin el debido proceso, sin respeto a la trayectoria o historial de los mismos en dichas instituciones; esto, mediante el impulso de las inspecciones en todo el territorio nacional, y la incorporación de los trabajadores municipales a la Ley de la Carrera Administrativa Municipal. Su cobertura es una garantía para la existencia del debido proceso en todos los casos.

Respecto a la aplicación de los artículos 2, 4 y 6, relativos a cuestiones legislativas pendientes, vinculadas a la prohibición de actos de injerencia, los requisitos para la negociación y renegociación de un convenio colectivo

Como parte del compromiso del Gobierno con la promoción del diálogo social y la participación activa de los actores laborales, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha previsto la instalación de un espacio de diálogo con las organizaciones sociales de trabajadores, que abarcarán los distintos niveles del sindicalismo, desde sindicatos, federaciones y confederaciones. Este espacio buscará atender las diferentes opiniones conjuntas orientadas al fortalecimiento del trabajo decente, la garantía efectiva de los derechos fundamentales en el empleo y la libertad sindical, a través del conocimiento de primera mano de las necesidades e intereses de las organizaciones para identificar y promover soluciones directas desde el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Bajo ese marco, se ha convocado para fecha del martes 20 de junio a más de 180 organizaciones mediante invitaciones formales, con el fin de asegurar un proceso

participativo, inclusivo y representativo en la conformación de dicho espacio de diálogo. El mismo, espera seguirse realizando de manera periódica y permanente, para seguir fomentando el diálogo y sentar las bases de la confianza para espacios tripartitos institucionalizados. Un objetivo consiguiente de esos espacios de diálogo será precisamente fomentar las bases para el análisis y consulta de las reformas a la legislación laboral vigente.

El Gobierno reafirma su compromiso con la revisión y actualización completa del Código de Trabajo; en ese sentido, el trabajo técnico ha seguido su curso para contar con una propuesta inicial a someterse a consulta con los sectores. Esto ha sido trasladado al Director de la Oficina de OIT para Centroamérica y República Dominicana en reuniones presenciales durante el mes de mayo para contar además con la asistencia técnica necesaria. Cabe destacar que, si bien uno de los principales cambios se orienta a la extensión de las credenciales de las juntas directivas sindicales, el objetivo es actualizar la legislación completa a los desafíos actuales del mundo del trabajo, razón por la cual su proceso no puede ser apresurado.

En este sentido, el Gobierno reafirma su apertura institucional y su compromiso con la creación de espacios participativos, transparentes y plurales, orientados al fortalecimiento del sistema laboral nacional. Por ello, en distintas reuniones con los equipos técnicos de la Oficina de OIT para Centroamérica, se ha trasladado el análisis de representatividad del movimiento sindical basado en las estadísticas de la Dirección General de Trabajo, con el objetivo de abrir espacios de formación y participación a la pluralidad del movimiento sindical salvadoreño.

Estos esfuerzos no solo impulsan el cumplimiento de los compromisos internacionales en materia laboral, sino que también promueven el empoderamiento de las organizaciones de trabajadores como actores fundamentales del desarrollo democrático, a la vez que refuerzan las bases de un diálogo tripartito.

Respecto a los contratos colectivos existentes, su cobertura, y las acciones para su promoción, así como el aumento de los contratos colectivos en el sector público y privado

En el marco de este fortalecimiento progresivo de la negociación colectiva y en cumplimiento de los compromisos asumidos en virtud de los Convenios núms. 87, 98 y 154, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha continuado impulsando diversas acciones orientadas a garantizar un entorno propicio para la negociación colectiva efectiva, tanto en el sector público como en el privado. En ese sentido, y como muestra del compromiso institucional con la consolidación de los derechos colectivos, la Oficina de Atención Sindical ha intensificado sus esfuerzos en brindar acompañamiento técnico-jurídico a las organizaciones de trabajadores, particularmente en los procesos de constitución, inscripción y legalización de sindicatos, como paso previo esencial para el ejercicio pleno de la negociación colectiva, por ello durante el último año se llevó a cabo un total de 434 asesorías; permitiendo la obtención ágil de las acreditaciones de las juntas directivas.

Respecto a este último elemento, cabe recalcar que la asesoría no significa un paso obligatorio para el trámite, pero si reduce los tiempos y el margen de errores frecuentes en la obtención de las credenciales. En ese sentido, reconocemos la permanencia de errores frecuentes en algunos trámites que provocan retrasos en sus acreditaciones; por ello, en coordinación con la Oficina de OIT para Centroamérica y República Dominicana, se están planeando la realización de talleres abiertos para exponer los errores frecuentes, y el proceso adecuado para un trámite eficiente.

En ese contexto, y como resultado de estas acciones, durante el periodo del año 2022 a 2024 se registraron un total de 55 contratos colectivos nuevos, de los cuales 20 corresponden al sector público e instituciones autónomas y 35 al sector privado,

evidenciando una tendencia positiva hacia el aumento la formalización de relaciones laborales a través de instrumentos colectivos, sin tomar en cuenta contratos que no han sufrido cambios en sus estatutos.

En ese sentido, tomamos atenta nota de los comentarios de la Comisión de Expertos en que expresan una baja tasa de cobertura en los contratos colectivos; en tal sentido, no se considera atribuible a los requisitos establecidos por la legislación, sino más bien a dos factores que han sido abordados por el Gobierno: el primero se refiere a una estigmatización histórica sobre el movimiento sindical, dónde se les relacionó con facciones de izquierda subversiva como secuela de la guerra civil de El Salvador, y por otro lado, la resistencia de empleadores a acceder a la negociación colectiva. Para ambos casos, el Gobierno de El Salvador ha impulsado públicamente acciones que permiten el cambio de paradigma en la población para una mejor visión del movimiento sindical, entre ellos el Premio Nacional al Trabajo Decente y el Premio Nacional a la Negociación Colectiva. Como gobierno aceptamos que aún existen desafíos para tal aceptación, no obstante, se ha impulsado además la aplicación de la legislación por medio de las inspecciones del trabajo y los espacios de diálogo antes mencionados.

Así mismo, desde la Dirección General de Trabajo se han facilitado, en el respeto de los derechos de los trabajadores, un total de 2 021 audiencias conciliatorias durante el último año.

En ese contexto, el acompañamiento del Ministerio de Trabajo ha resultado clave, para el desarrollo de procesos colectivos sostenidos y efectivos. Esta asistencia pública y directa con los sectores se ha traducido en una mayor formalización de organizaciones sindicales, lo cual sienta las bases para ampliar progresivamente la cobertura de los instrumentos colectivos, en coherencia con los objetivos del Convenio.

Así mismo, en este contexto de fortalecimiento de los entornos laborales respetuosos de los derechos fundamentales, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha iniciado un proceso de análisis y coordinación interinstitucional orientado a establecer mecanismos que permitan la reinstalación de trabajadores sindicalizados destituidos sin el debido proceso y vinculados a distintos casos presentados ante el Comité de Libertad Sindical. Esta medida, se encuentra en seguimiento jurídico y administrativo, por lo que se estará remitiendo información tanto a la Comisión de Expertos como al Comité de Libertad Sindical a la brevedad posible.